

O CUSTO PSICOLÓGICO DE SER LÍDER

THE PSYCHOLOGICAL COST OF BEING A LEADER

Alan Felipe de Souza Silva¹
Gabriel Phelipe Iokoda²
Edson Roberto Manfré³

Resumo

Este estudo analisa, por meio de pesquisa bibliográfica, os impactos da ansiedade na liderança e na produtividade de gestores em empresas da região de Presidente Prudente, considerando a crescente relevância da saúde mental no ambiente corporativo. A partir da literatura especializada, buscou-se compreender como fatores como pressão por resultados, sobrecarga de funções e ausência de apoio organizacional influenciam o desempenho dos líderes e a dinâmica das equipes. A abordagem teórica contempla conceitos sobre ansiedade, liderança e estratégias de enfrentamento no trabalho. Os resultados da revisão indicam que a ansiedade, quando não administrada, compromete a tomada de decisão, o raciocínio e a motivação das equipes, afetando a produtividade e a sustentabilidade do negócio. Em contrapartida, organizações que promovem flexibilização da jornada, programas de apoio psicológico, treinamentos em inteligência emocional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional apresentam maior engajamento e redução de conflitos. Conclui-se que o cuidado com a saúde emocional dos gestores deve ser compreendido como estratégia organizacional e não apenas responsabilidade individual, pois sua negligência acarreta perdas humanas e financeiras.

Palavras-chave: Ansiedade, Gestão organizacional, Liderança, Produtividade, Saúde mental.

Abstract

This study analyzes, through bibliographic research, the impacts of anxiety on leadership and productivity among managers in companies located in the region of Presidente Prudente, considering the growing relevance of mental health in corporate environments. Based on specialized literature, it aimed to understand how factors such as pressure for results, work overload, and lack of organizational support influence leaders' performance and team dynamics. The theoretical framework includes concepts of anxiety, leadership, and coping strategies in the workplace. The results show that unmanaged anxiety compromises decision-

¹ Aluno do curso de Tecnologia em Gestão Empresarial, da FATEC - Faculdade de Presidente Prudente. Email: alan.silva134@fatec.sp.gov.br.

² Aluno do curso de Tecnologia em Gestão Empresarial, da FATEC - Faculdade de Presidente Prudente. Email: gabriel.yokoda@gmail.com.

³ Professor orientador Me. em Geografia, área do Desenvolvimento Territorial, da FATEC - Faculdade de Presidente Prudente. E-mail: edson.manfre@fatec.sp.gov.br.

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

making, reasoning, and team motivation, affecting productivity and business sustainability. Conversely, organizations that adopt practices such as flexible working hours, psychological support, emotional intelligence training, and work-life balance achieve higher engagement and reduced internal conflicts. Caring for managers' emotional health should be seen as an organizational strategy rather than solely an individual responsibility, as its neglect leads to both human and financial losses.

Keywords: *Anxiety, Organizational management. Leadership, Productivity, Mental health.*

1. INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho deixou de ser um tabu e passou a ser reconhecida como um elemento essencial para o desempenho organizacional (DEJOURS, 2015; PEREIRA; AMARAL, 2020). Em um cenário empresarial dinâmico e competitivo, no qual decisões precisam ser tomadas com rapidez e precisão, questões emocionais como a ansiedade ganham destaque nas discussões sobre liderança e produtividade (MELLO; DUTRA, 2022).

A ansiedade é uma resposta natural do organismo diante de situações de pressão, mas, quando constante, compromete o equilíbrio emocional e o desempenho profissional, sobretudo entre gestores que acumulam responsabilidades e cujas decisões afetam diretamente suas equipes (APA, 2014). Este estudo, com base em revisão bibliográfica, analisa como a ansiedade interfere na produtividade e na tomada de decisão dos líderes, reconhecendo o bem-estar emocional como indicador fundamental de sucesso organizacional.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2017), o Brasil lidera o ranking mundial de transtornos de ansiedade, atingindo 9,3% da população. No ambiente corporativo, essa realidade é ainda mais crítica: segundo a International Stress Management Association (ISMA-BR, 2021), cerca de 72% dos profissionais brasileiros apresentam níveis elevados de estresse ocupacional, o que compromete a qualidade das decisões e o desempenho cotidiano.

A sobrecarga emocional do líder compromete a clareza na comunicação, a priorização de tarefas e a assertividade na tomada de decisões (CHIAVENATO, 2014; GIL, 2019). Esse cenário afeta não apenas o gestor individualmente, mas também as equipes e os resultados organizacionais. Em regiões como Presidente Prudente, em expansão nos setores de serviços e comércio, refletir sobre a saúde emocional da liderança é uma necessidade urgente.

O objetivo deste artigo é compreender, a partir de estudos teóricos e publicações científicas, de que forma a ansiedade interfere na clareza das decisões e na convivência entre

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

líderes e equipes, propondo estratégias que promovam ambientes de trabalho mais equilibrados e saudáveis.

2. JUSTIFICATIVA

Este estudo parte da questão central: como a ansiedade afeta a produtividade e a tomada de decisão dos gestores? Além disso, busca identificar estratégias de gestão que favoreçam ambientes organizacionais mais saudáveis e emocionalmente sustentáveis.

A relevância do tema é evidente, pois muitos líderes, especialmente de pequenas e médias empresas, enfrentam pressões diárias como metas rigorosas, gestão de pessoas, instabilidade econômica e cobranças constantes por resultados (MAXIMIANO, 2018). Quando essa carga emocional não é reconhecida e gerida, surgem impactos negativos na clareza das decisões, nas relações interpessoais e na inovação, comprometendo a sustentabilidade da organização (FLEURY; FISCHER, 2017).

Apesar dos avanços nas discussões sobre saúde mental, ainda são raras as iniciativas que integram o tema à gestão estratégica, especialmente em localidades fora dos grandes centros, onde o acesso ao suporte psicológico é limitado (CAVALCANTE; SILVA; ALMEIDA, 2021). Assim, compreender os efeitos da ansiedade sobre gestores e propor alternativas de enfrentamento é essencial para o desenvolvimento de lideranças mais humanas e resilientes.

3. METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como **bibliográfica e exploratória**, desenvolvida a partir da análise de livros, artigos científicos e publicações institucionais nacionais e internacionais que abordam a relação entre ansiedade, liderança e produtividade.

Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica baseia-se em material já publicado e visa ampliar a compreensão teórica de um fenômeno, oferecendo suporte para novas interpretações e reflexões. Para Lakatos e Marconi (2017), esse tipo de estudo permite reunir e analisar contribuições relevantes, formando a base para a construção de novos referenciais conceituais.

O estudo também apresenta caráter **exploratório**, conforme Severino (2016), ao identificar e relacionar diferentes perspectivas sobre saúde mental e desempenho de líderes. Foram consultadas obras clássicas e contemporâneas das áreas de administração, psicologia

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

organizacional e comportamento humano no trabalho, priorizando autores como Chiavenato (2014), Goleman (1995), Dejours (2015), Kahneman (2012) e Pereira e Amaral (2020).

Essa abordagem possibilitou a sistematização de conceitos e a análise crítica de teorias sobre ansiedade, estilos de liderança e estratégias de enfrentamento, sem a realização de pesquisa empírica, mantendo o foco na interpretação conceitual e na integração teórica.

4. DESENVOLVIMENTO

4.1 Conceito de ansiedade e seus impactos no trabalho

A ansiedade é uma reação natural diante de situações desafiadoras (APA, 2014). Em níveis moderados, pode ser funcional, preparando o indivíduo para enfrentar eventos importantes (BARLOW, 2016). No entanto, quando se torna constante e desproporcional, passa a gerar desgaste emocional, comprometendo a concentração, a tomada de decisão e a produtividade (BECK; CLARK, 2010; OMS, 2017).

No contexto corporativo, a pressão por resultados, os prazos curtos e a sobrecarga de responsabilidades potencializam o surgimento da ansiedade (CAVALCANTE et al., 2021). A consequência é uma fragilização da comunicação e do clima organizacional, com reflexos na motivação e na performance coletiva (FLEURY; FISCHER, 2017).

4.2 Efeitos da ansiedade na produtividade

A ansiedade compromete processos cognitivos como a concentração e a memória de trabalho, gerando indecisão e procrastinação (EYSENCK; DERAKSHAN, 2011; MELLO; DUTRA, 2022). O líder ansioso tende a adotar uma postura reativa, limitando a criatividade e a visão estratégica (CHIAVENATO, 2014). Essa tensão constante repercute nas relações interpessoais e na confiança das equipes (GIL, 2019). Reconhecer e tratar esses sinais é estratégico para preservar o bem-estar e a sustentabilidade organizacional (PEREIRA; AMARAL, 2020).

4.3 Ansiedade no ambiente corporativo

A gestão emocional tornou-se essencial para o desempenho organizacional. Lazarus e Folkman (1984) explicam que a ansiedade surge quando as demandas externas superam a capacidade de enfrentamento do indivíduo. No Brasil, esse cenário é preocupante, pois o país apresenta um dos maiores índices de transtornos de ansiedade do mundo (OMS, 2019),

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

especialmente entre gestores submetidos a alta pressão (ISMA-BR, 2019).

4.4 Estilos de liderança e saúde emocional

O estilo de liderança exerce influência direta sobre o equilíbrio emocional e o nível de ansiedade dos gestores. Modelos autocráticos, centrados no controle e na autoridade, tendem a gerar tensão, inibição da criatividade e isolamento do líder, enquanto estilos democráticos e transformacionais favorecem a colaboração e o bem-estar coletivo (GIL, 2008; BASS, 1990; GOLEMAN, 1995).

A literatura aponta que o modo como o líder conduz sua equipe reflete-se tanto no clima organizacional quanto na saúde mental. Lideranças autoritárias, por exemplo, ampliam o medo e a pressão psicológica, levando ao aumento da ansiedade e à queda da motivação (CHIAVENATO, 2014). Já líderes participativos e empáticos criam ambientes que estimulam a confiança e a autorregulação emocional.

A seguir, apresenta-se o **Quadro 1**, que sintetiza os principais estilos de liderança e seus impactos sobre o bem-estar psicológico e a dinâmica das equipes.

Quadro 1 – Estilos de liderança e seus impactos na ansiedade no trabalho

Estilo de Liderança	Características Principais	Impactos na Ansiedade do Líder	Impactos na Equipe	Referências
Autocrática	Centralização de decisões; pouca participação da equipe.	Aumenta a sobrecarga e a sensação de isolamento, elevando a ansiedade.	Gera medo, passividade e baixo engajamento.	Chiavenato (2004); Gil (2008).
Democrática/Participativa	Valorização da opinião da equipe; decisões compartilhadas.	Reduz a pressão exclusiva sobre o líder; promove maior equilíbrio emocional.	Estimula confiança, engajamento e cooperação.	Gil (2008); Bass (1990).
Liberal (Laissez-faire)	Autonomia total aos colaboradores; ausência de supervisão rígida.	Pode gerar insegurança pela falta de controle; risco de ansiedade pelo caos	Falta de direcionamento, conflitos e queda de produtividade.	Chiavenato (2004).

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

Estilo de Liderança	Características Principais	Impactos na Ansiedade do Líder	Impactos na Equipe	Referências
		organizacional.		
Transformacional	Foco em motivar, inspirar e desenvolver talentos.	Estimula resiliência, reduz a ansiedade e fortalece a inteligência emocional.	Equipes mais criativas, motivadas e engajadas.	Bass (1990); Goleman (1995).
Transacional	Baseado em recompensas e punições.	Aumenta a pressão por resultados e gera ansiedade em contextos de falha.	Equipes mais rígidas e focadas apenas em metas de curto prazo.	Bass (1990).

Fonte: Elaborados pelos autores

Nesse sentido, observa-se que o estilo de liderança adotado pode atuar como fator agravante ou mitigador da ansiedade no ambiente corporativo. Para sintetizar esses impactos, o Quadro 1 apresenta uma comparação entre os principais estilos de liderança, destacando suas características, efeitos sobre o líder e reflexos na equipe.

4.5 Estratégias organizacionais para redução da ansiedade

A promoção de ambientes de trabalho saudáveis depende de políticas institucionais que reconheçam a importância da saúde mental. Empresas inovadoras têm implementado programas de assistência psicológica (EAP), treinamentos em inteligência emocional e políticas de flexibilização de jornada, com resultados positivos na produtividade e no engajamento (ISMA-BR, 2019; ABRH, 2022). O incentivo ao mindfulness e à cultura de feedback também se mostra eficaz para reduzir o estresse e aumentar o engajamento (KABAT-ZINN, 2015; SELIGMAN, 2004). Essas estratégias reforçam que investir na saúde mental da liderança é uma medida de gestão e não apenas de bem-estar individual.

Essas práticas indicam uma transição da gestão tradicional, centrada em resultados, para uma gestão humanizada, que compreende o indivíduo como parte estratégica da organização. De maneira sistematizada, essas práticas podem ser observadas no Quadro 2, que apresenta as principais estratégias organizacionais voltadas à redução da ansiedade,

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

destacando seus benefícios tanto para gestores quanto para suas equipes. Nesse contexto, fica evidente que cuidar da saúde emocional de líderes não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia de gestão que fortalece a sustentabilidade organizacional no longo prazo.

Quadro 2 – Estratégias organizacionais para redução da ansiedade

Estratégia	Descrição	Benefícios para Gestores	Benefícios para Equipes	Referências
Programas de Assistência Psicológica (EAP)	Suporte emocional e acompanhamento clínico.	Redução de estresse e ansiedade; apoio especializado.	Menor absenteísmo e maior engajamento.	ISMA-BR (2019); OMS (2019).
Mindfulness e meditação	Técnicas de atenção plena aplicadas em treinamentos corporativos.	Melhora da concentração e equilíbrio emocional.	Aumento da colaboração e redução de conflitos.	Kabat-Zinn (2015).
Treinamentos em Inteligência Emocional	Desenvolvimento de autoconhecimento e regulação emocional.	Resiliência diante de pressões; clareza na tomada de decisão.	Relações mais saudáveis e motivação coletiva.	Goleman (1995).
Flexibilização da jornada	Horários adaptáveis e incentivo ao home office.	Redução da sobrecarga; maior autonomia.	Melhora no clima organizacional e equilíbrio vida-trabalho.	ABRH (2022).
Cultura de apoio e feedback	Comunicação aberta e incentivo à escuta ativa.	Diminuição do isolamento e da insegurança.	Fortalecimento do senso de pertencimento.	Seligman (2004); Chiavenato (2020).

Fonte: Elaborados pelos autores

Essas estratégias, quando adotadas de forma contínua, não apenas reduzem os níveis de estresse e ansiedade, mas também fortalecem o vínculo entre líderes e equipes, criando uma cultura organizacional baseada em confiança e bem-estar coletivo.

4.6 A ansiedade sob a ótica da neurociência e da inteligência emocional

Estudos recentes na neurociência demonstram que as decisões humanas estão

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

profundamente ligadas a mecanismos emocionais e fisiológicos. Kahneman (2012) explica que o cérebro opera com dois sistemas de pensamento: o Sistema 1, rápido e instintivo, e o Sistema 2, analítico e deliberado. Em situações de estresse, o Sistema 1 tende a predominar, levando líderes a decisões impulsivas e emocionalmente carregadas.

A inteligência emocional, segundo Goleman (1995), atua como mediadora desse processo, permitindo que o líder reconheça suas próprias emoções e administre suas reações diante de pressões. A capacidade de autorregulação, empatia e gestão de relacionamentos torna-se, portanto, um diferencial competitivo e humano na liderança.

Ao integrar os achados da neurociência com os princípios da gestão emocional, observa-se que o desenvolvimento de líderes emocionalmente inteligentes é essencial para reduzir os efeitos negativos da ansiedade. Essa integração permite decisões mais racionais, comunicação mais empática e maior resiliência em contextos de incerteza.

4.7 Cultura organizacional e saúde mental da liderança

A cultura organizacional é um elemento determinante para o equilíbrio psicológico dos líderes. Segundo Schein (2017), os valores e normas da empresa moldam comportamentos e expectativas, podendo tanto prevenir quanto intensificar a ansiedade.

Em ambientes onde a produtividade é o único indicador de sucesso, o medo de falhar se torna um fator crônico de estresse. Por outro lado, empresas que cultivam uma cultura de aprendizado contínuo, reconhecimento e apoio mútuo promovem não apenas desempenho, mas também saúde emocional coletiva (FLEURY; FISCHER, 2017).

É fundamental que as políticas organizacionais contemplem práticas de acolhimento e diálogo, substituindo modelos punitivos por estratégias de desenvolvimento humano. Assim, a saúde mental deixa de ser um tema periférico e passa a compor o núcleo da cultura corporativa.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A revisão bibliográfica revelou convergência entre diversos autores quanto ao impacto da ansiedade na qualidade das decisões e na motivação das equipes (DEJOURS, 2015; MELLO; DUTRA, 2022). As evidências teóricas apontam que líderes expostos a pressões constantes sofrem declínio cognitivo temporário, reduzindo a capacidade de julgamento e análise racional (KAHNEMAN, 2012).

Por outro lado, práticas baseadas na inteligência emocional e em programas

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

institucionais de apoio demonstram eficácia na mitigação da ansiedade e no fortalecimento da confiança organizacional (GOLEMAN, 1995; KABAT-ZINN, 2015). Essa relação confirma a importância de políticas corporativas que considerem o aspecto emocional como fator estratégico.

A análise comparativa das fontes consultadas evidencia que a ansiedade é um fenômeno multidimensional — influenciado por fatores pessoais, sociais e culturais. Sua gestão requer uma abordagem integrada que combine autoconhecimento, suporte institucional e cultura organizacional empática.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise bibliográfica evidenciou que a ansiedade é um fenômeno presente e recorrente no ambiente corporativo, afetando não apenas a saúde mental dos líderes, mas também a dinâmica das equipes e os resultados organizacionais. Ao longo deste estudo, observou-se que a sobrecarga emocional, a pressão por metas e a cultura de desempenho extremo estão entre os principais fatores que intensificam esse quadro.

Autores como Dejours (2015) e Fleury e Fischer (2017) demonstram que o sofrimento psíquico do trabalhador está diretamente relacionado ao modelo de gestão e à estrutura de poder existente nas organizações. Quando a cultura corporativa ignora os aspectos emocionais e prioriza apenas indicadores de produtividade, cria-se um ambiente propício à exaustão mental, ao esgotamento e à perda de sentido no trabalho.

Por outro lado, a literatura analisada aponta caminhos concretos para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. A adoção de políticas voltadas ao bem-estar — como o apoio psicológico institucional, programas de desenvolvimento emocional e flexibilidade de jornada — tem mostrado resultados positivos tanto para o desempenho individual quanto para o coletivo. Essas práticas revelam que a saúde mental não deve ser tratada como um custo, mas como investimento estratégico.

A integração entre a neurociência e a inteligência emocional, abordada por Goleman (1995) e Kahneman (2012), amplia a compreensão sobre a tomada de decisão sob estresse. Ao reconhecer que o raciocínio e a emoção são processos interdependentes, compreende-se que liderar exige não apenas conhecimento técnico, mas também autoconsciência e empatia. Líderes emocionalmente equilibrados são capazes de criar ambientes de confiança, diálogo e inovação.

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

Além disso, a influência da cultura organizacional mostrou-se central. Empresas que valorizam o diálogo, o reconhecimento e o aprendizado contínuo constroem líderes mais resilientes e comprometidos. Já aquelas que reforçam hierarquias rígidas e práticas punitivas tendem a perpetuar ciclos de ansiedade e desmotivação (SCHEIN, 2017; FLEURY; FISCHER, 2017).

Portanto, é possível afirmar que o enfrentamento da ansiedade na liderança requer uma mudança de paradigma: deixar de enxergar o líder apenas como executor de metas e reconhecê-lo como ser humano integral, cuja saúde mental é condição para a sustentabilidade das organizações. O desenvolvimento emocional da liderança, apoiado por políticas institucionais e cultura organizacional saudável, constitui o caminho para o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Como perspectiva futura, sugere-se a realização de pesquisas empíricas que mensurem os efeitos de programas de inteligência emocional e de práticas de saúde mental sobre indicadores concretos, como absenteísmo, desempenho e clima organizacional. A ampliação do debate entre os campos da neurociência, psicologia e gestão empresarial pode contribuir significativamente para a consolidação de novas práticas de liderança voltadas ao desenvolvimento humano e à produtividade sustentável.

REFERÊNCIAS

ABRH BRASIL. **Pesquisa Nacional sobre Saúde Mental no Trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Recursos Humanos, 2022.

APA – *American Psychiatric Association*. **DSM-5**: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BARLOW, D. H. **Anxiety and its disorders: The nature and treatment of anxiety and panic**. 2. ed. New York: Guilford Press, 2016.

BASS, Bernard M. **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: Free Press, 1990.

BECK, A. T.; CLARK, D. A. **Anxiety and depression: An information processing perspective**. New York: Basic Books, 2010.

CAVALCANTE, L. C.; SILVA, P. R.; ALMEIDA, R. S. **Saúde mental e trabalho: desafios para a gestão em pequenas e médias empresas**. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento*,

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

v. 17, n. 3, p. 44-58, 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DAMÁSIO, António. **O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

EYSENCK, M. W.; DERAKSHAN, N. *New perspectives in attentional control theory. Personality and Individual Differences*, v. 50, n. 7, p. 955-960, 2011.

FERNANDES, H. C. **Gestão emocional e desempenho organizacional**. São Paulo: Atlas, 2021.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

ISMA-BR – *International Stress Management Association*. **Estresse e qualidade de vida no Brasil**. São Paulo: ISMA-BR, 2019.

ISMA-BR – *International Stress Management Association*. **Pesquisa nacional de estresse no trabalho**. São Paulo, 2021.

KABAT-ZINN, J. **Mindfulness para iniciantes: como usar a sabedoria da mente para viver no presente**. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar: duas formas de pensar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer, 1984.

LIPP, Marilda E. K. **O Stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 2001.

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MELLO, G. R.; DUTRA, J. S. **Liderança, saúde mental e bem-estar no trabalho: novos desafios para a gestão**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 26, n. 5, p. 1-18, 2022.

OMS – Organização Mundial da Saúde. ***Depression and other common mental disorders: global health estimates***. Geneva: WHO, 2017.

PEREIRA, L. B.; AMARAL, F. G. **Saúde mental no ambiente corporativo: um desafio para a liderança**. *Revista Psicologia e Organizações*, v. 28, n. 2, p. 100-112, 2020.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SELIGMAN, Martin E. P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, Martin E. P. ***Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being***. New York: Free Press, 2011.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.