

O PAPEL DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

Andrei Augusto dos Santos Silva¹ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Gulitis Aparecido Souza Clemente² – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Janete de Oliveira Teixeira³ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Kelly Caroline da Silva Santos⁴ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Tiffany Santa Cruz Gentil⁵ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Xaiane Cristine Ferreira dos Santos⁶ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Carolina Pires Santos⁷ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

RESUMO

Este artigo investiga o papel do setor de Recursos Humanos (RH) na saúde mental dos colaboradores e as ações necessárias para enfrentar as doenças relacionadas ao trabalho. Com o aumento significativo de afastamentos por transtornos mentais, o RH tem um papel crucial em promover ambientes de trabalho saudáveis. Esse artigo tem como objetivo geral identificar o papel do departamento de RH na saúde mental dos funcionários e os objetivos específicos incluem analisar a importância do setor de recursos humanos com um olhar mais humanizado dentro das organizações; verificar as principais causas de doenças psicológicas no trabalho e identificar quais as principais doenças psicológicas que causam o afastamento do colaborador, como depressão, ansiedade e síndrome de *burnout*. Acredita-se que o setor de Recursos Humanos possui um papel muito relevante em relação à promoção da saúde mental dos colaboradores, pois podem desenvolver estratégias visando o bem-estar mental, psicossocial e autoestima dos funcionários. O estudo classifica-se como pesquisa básica, utiliza uma abordagem qualitativa e a pesquisa bibliográfica como procedimento para a coleta de dados. As conclusões destacam que a negligência da saúde mental dos colaboradores pode levar a ambientes de trabalho prejudiciais e menor produtividade. O RH deve implementar estratégias como oferecer apoio emocional e desenvolver uma cultura organizacional saudável para promover o bem-estar mental dos colaboradores.

Palavras-chave: Saúde Mental. Doenças. Transtornos Psicológicos. Recursos Humanos.

ABSTRACT

This article investigates the role of the Human Resources (HR) sector in the mental health of employees and the actions necessary to combat work-related illnesses. With the significant increase in sick leave due to mental disorders, HR has a crucial role in promoting healthy work environments. This article has the general objective of identifying the role of the HR department in the mental health of employees and the specific objectives include analyzing the importance of the human resources sector with a more humanized perspective within organizations; verify the main causes of

¹ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: andrei.silva45@etec.sp.gov.br

² - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: gulitis.clemente@etec.sp.gov.br

³ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: janete.teixeira@etec.sp.gov.br

⁴ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: kelly.santos213@etec.sp.gov.br

⁵ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: tiffany.gentil@etec.sp.gov.br

⁶ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: xaiane.santos01@etec.sp.gov.br

⁷ - Bacharel em Administração – e-mail: carolina.santos376@etec.sp.gov.br - Orientadora

psychological illnesses at work and identify the main psychological illnesses that cause employee absence, such as depression, anxiety and burnout syndrome. It is believed that the Human Resources sector has a very important role in promoting the mental health of employees, as they can develop strategies aimed at the mental, psychosocial well-being and self-esteem of employees. The study is classified as basic research, using a qualitative approach and bibliographical research as a procedure for data collection. The findings highlight that neglecting employees' mental health can lead to unhealthy work environments and lower productivity. HR must implement strategies such as offering emotional support and developing a healthy organizational culture to promote employees' mental well-being.

Keywords: Mental health. Illnesses. Psychological Disorders. Human Resources.

1 INTRODUÇÃO

No cenário organizacional, a valorização da saúde mental dos colaboradores está crescendo como um elemento fundamental para a construção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. Por outro lado, muitas empresas acreditam que a preocupação com a saúde mental é um assunto sem muita importância, tendo como consequência, o desgaste físico e mental do colaborador.

Segundo dados do INSS, só em 2022, 209.124 pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos. Apesar das causas não serem somente o ambiente de trabalho, o fator laboral é um agravante desses números (FIOCRUZ, 2023). Nesse contexto, o Departamento de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel crucial ao promover e manter a saúde mental dos colaboradores.

Para quem ainda acredita que esse é um tema distante das empresas ou que não é importante o suficiente para ser trabalhado no RH das organizações, há um dado que pode mudar esta perspectiva. Estima-se que uma em cada quatro pessoas será diagnosticada com algum transtorno psicológico em algum momento da vida, segundo a pesquisa feita pelo Centro Nacional de Pesquisa Social da Inglaterra (GALILEU, 2016).

O papel do setor de Recursos Humanos também é ajudar a diminuir essa porcentagem na empresa, uma vez que um funcionário que não esteja se sentindo muito bem mentalmente afeta não só o seu trabalho, mas pode prejudicar toda uma equipe. Logo, onde poderia existir apenas um colaborador passando por esse problema, pode acabar tornando-se três ou quatro, e como consequência, afetando negativamente o ambiente de trabalho.

O setor de Recursos Humanos é responsável por manter o colaborador engajado e por cuidar do olhar humanizado da empresa. Sendo assim, a presente pesquisa busca responder o seguinte questionamento: qual o papel do setor de recursos humanos na saúde mental dos colaboradores?

Esse artigo tem como objetivo geral identificar o papel do departamento de RH na saúde mental dos funcionários, pois observando o alto índice de colaboradores doentes devido ao trabalho, o tema em questão ganha cada vez mais destaque. Para esse propósito, alguns objetivos específicos se fazem necessários, como: analisar a importância do setor de recursos humanos com um olhar mais humanizado dentro das organizações; verificar as principais causas de doenças psicológicas no trabalho; identificar quais as principais doenças psicológicas que causam afastamento e propor ações para promover a saúde mental dos colaboradores.

Esse tema é de extrema importância, pois mostrará a influência negativa causada pela falta de saúde mental entre os colaboradores e, em determinadas situações, a falta de interesse das empresas em oferecer meios suficientes para a melhora desse índice. Esse estudo servirá como base para futuros gestores de recursos humanos e iniciantes na área, gestores de empresas, profissionais relacionados à saúde no trabalho e demais colaboradores interessados.

Supõe-se que o setor de Recursos Humanos possui um papel muito relevante em relação à promoção da saúde mental dos colaboradores, pois pode desenvolver estratégias visando o bem-estar mental, psicossocial e autoestima dos funcionários.

O RH também é responsável pela valorização dos funcionários nas empresas, gerando importância pessoal e profissional para cada indivíduo e, conseqüentemente, aumentando a saúde e a qualidade de vida no trabalho, o que reflete em uma melhor produtividade, tanto no trabalho do colaborador, quanto nos resultados da organização.

O presente estudo enquadra-se como pesquisa básica, utiliza uma abordagem qualitativa para o problema da pesquisa e faz uso da pesquisa bibliográfica como procedimento para a coleta de dados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Saúde Mental

A maior parte das pessoas, quando ouve falar em “saúde mental”, pensa em “doença mental”, mas a saúde implica muito mais do que a ausência de doenças. De acordo com Lancetti e Amarante (2006, p.16):

Falar em saúde mental significa falar de uma grande área de conhecimento e de ações que se caracteriza por seu caráter amplamente inter e transdisciplinar e intersetorial. Vários saberes se entrecruzam em torno do campo da saúde mental: medicina, psicologia, psicanálise, socioanálise, análise institucional, esquizoanálise, filosofia, antropologia, sociologia, história, para citar alguns (LANCETTI e AMARANTE, 2006, p.16).

Pessoas mentalmente saudáveis compreendem que todos possuem limites e que não é saudável manter-se disponível a todo instante. Elas vivenciam diariamente uma série de emoções como alegria, amor, satisfação, tristeza, raiva e frustração. São capazes de enfrentar os desafios e as mudanças da vida cotidiana com equilíbrio e sabem procurar ajuda quando possuem dificuldade em lidar com conflitos, perturbações, traumas ou transições importantes nos diferentes ciclos da vida (ALMEIDA FILHO, COELHO e PERES, 1999).

A saúde mental de uma pessoa está relacionada à forma como ela reage às exigências da vida e ao modo como harmoniza seus desejos, capacidades, ambições, ideias e emoções. Ter saúde mental é estar bem consigo mesmo e com os outros, aceitar as exigências da vida, saber lidar com as boas emoções e também com aquelas desagradáveis, mas que fazem parte da vida, reconhecer seus limites e buscar ajuda quando necessário (ALMEIDA FILHO, COELHO e PERES, 1999).

Os impactos causados na vida profissional e pessoal de uma pessoa que fica doente são muitos, tais como: estresse físico e emocional, falta de interesse pelo trabalho, irritabilidade, angústia e melancolia. É importante mencionar que muitos destes sintomas podem demorar a virem à tona.

Portanto, “cada vez menos se busca separar a saúde física da saúde mental” (LANCETTI e AMARANTE, 2006, p.15). Pois, os impactos podem ir muito além dos problemas citados, impactar negativamente nas relações interpessoais, afastar amigos e

parceiros amorosos, gerar situações traumáticas e, por vezes, levam anos para serem superados.

2.2 Principais causas de doenças psicológicas no trabalho

Várias causas podem levar os funcionários a adoecerem no trabalho, o principal fator é a existência de um ambiente de trabalho tóxico, onde ocorrem situações de assédio moral, *bullying*, discriminação e onde os colaboradores não encontram nenhuma forma de suporte emocional.

O ambiente desfavorável pode gerar vários impactos na saúde mental dos colaboradores, causando depressão, ansiedade, entre outros transtornos psicológicos. De acordo com Sato e Bernardo (2005, p.4):

Quando se observa o que há de novo e o que persiste tomando-se a assistência à saúde mental dos trabalhadores, nota-se que as “novidades” não dizem respeito a uma maior ênfase dada a esse tipo de problema nos serviços de saúde, nem a um aumento expressivo de notificações de problemas de saúde mental, mas, sim, a inclusão de novas ocupações entre aquelas que, mais frequentemente, têm sido associadas às queixas relacionadas à esfera psíquica (SATO e BERNARDO, 2005, p.4).

Logo, independente da ocupação, um ambiente de trabalho hostil pode levar ao “estresse crônico”, no qual a constante pressão para atender prazos muito apertados, lidar com carga de trabalho excessiva e enfrentar expectativas irreais, por exemplo, resultam em altos níveis de estresse que podem prejudicar a saúde mental do colaborador ao longo do tempo.

Outro ponto chave é a má gestão e liderança inadequada, não é difícil encontrar empresas onde gestores ou líderes são abusivos, autoritários, possuem competências duvidosas ou que não proporcionam um ambiente de trabalho seguro e apoiador. Como consequência, contribuem para um clima de desconfiança, insatisfação e estresse entre os colaboradores (GUIMARÃES e GRUBITS, 2004).

2.3 As principais doenças psicológicas que causam afastamento

Diante dos problemas enfrentados pelas organizações, os relacionados à saúde mental dos colaboradores são um dos grandes desafios dos gestores, tanto na identificação e compreensão da situação, quanto no auxílio ao colaborador que sofre com o transtorno. As

principais doenças mentais desencadeadas no ambiente de trabalho são: depressão, ansiedade e síndrome de *burnout*.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) “mais de 11 milhões de brasileiros sofrem com depressão, o que torna o Brasil o país com o maior número de casos na América Latina e o 5º no mundo” (SENADO, 2017). A doença causa sentimentos de incapacidade, baixa autoestima, perda da motivação e déficit cognitivo.

A pessoa que sofre de depressão se sente desmotivada, esgotada emocionalmente, psicologicamente e fisicamente. A depressão pode ser causada, por fatores genéticos, biológicos e psicossociais. Sabe-se também que as rotinas exaustivas, cobranças excessivas e um ambiente sob pressão afetam diretamente na qualidade de vida, e bem-estar do colaborador (ROZENTHAL, 2004).

Os casos de ansiedade também afetam a saúde mental no ambiente de trabalho, afetam na motivação, no rendimento e na qualidade nos processos. A origem deve ser investigada, mas pode ser associada a depressão, traumas, doenças físicas e genéticas. O ambiente de trabalho pode causar traumas, inseguranças e medos no colaborador, sendo um fator de risco para o desenvolvimento do transtorno de ansiedade (CASTILLO, 2000).

Segundo a Associação de Mediana do Trabalho (ANANT, 2017), dos 100 milhões de trabalhadores brasileiros, 30% sofrem da “Síndrome do esgotamento profissional” conhecida como *burnout*. Trata-se de uma doença laboral que afeta, em especial, pessoas que vivem em constante pressão no seu ambiente profissional, como vendedores que precisam alcançar metas, professores, policiais e profissionais da área da saúde.

O indivíduo que sofre da síndrome de *burnout* é reconhecido pelo cansaço extremo, estresse e esgotamento físico, que afetam na motivação, na produtividade e qualidade do trabalho. Há uma despersonalização e um profundo sentimento de incompetência (CODO e VASQUES-MENEZES, 1999).

2.4 Ações para promover a saúde mental dos colaboradores

O setor de Recursos Humanos (RH) pode desempenhar um papel crucial para evitar o possível surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, criando ou utilizando estratégias já existentes para solucionar esse tipo de problema e promover um ambiente de trabalho saudável.

Segundo Moreira (2008, p.12), o “Clima Organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma determinada empresa, num dado momento”. Sendo assim, o RH deve construir uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, fornecendo o descanso adequado e uma rotina saudável, possibilitando que os colaboradores possam cuidar da sua saúde física e mental.

O RH também pode ter como caminho, o uso da educação e da conscientização dos funcionários em relação à importância dos cuidados com a saúde mental. A empresa pode ofertar serviços de aconselhamento emocional aos funcionários, por meio de disponibilização de atendimento com profissionais da área de saúde mental, como psicólogos e terapeutas.

“As psicoterapias, que são realizadas a partir da interação entre o paciente e o terapeuta, buscam conduzir o paciente a um estado de adaptação maior, envolvendo seus comportamentos e sentimentos, ou seja, restabelecer seu equilíbrio mental.” (WAUKE *et al.*, 2004. p.2)

Além disso, para promover a saúde mental dos colaboradores podem ser elaboradas políticas claras sobre licenças de saúde mental, apoio ao retorno ao trabalho após uma licença por saúde mental e o desenvolvimento de uma cultura favoravelmente saudável, criando um ambiente de trabalho mais benéfico e agradável.

Utilizando essas estratégias, o setor de RH pode contribuir para que as doenças mentais não se tornem maiores, evitando situações de alto estresse, sobrecarga de trabalho e possíveis casos de depressão e ansiedade.

Apesar de ser quase impossível não presenciar esse tipo de “desconforto” devido ao trabalho, os olhares mais atentos devem vir do setor de Recursos Humanos, porque quando se fala de empresa e capital humano, o RH se torna responsável por ter esse compromisso de olhar de forma mais humanizada para o ambiente de trabalho e identificar os fatores que podem levar os colaboradores a terem, por exemplo, um possível caso de *burnout*, que é a doença mais famosa em relação à exaustão extrema, estresse e esgotamento do funcionário.

De acordo com Rocha (2017, p. 58):

Quando os funcionários são valorizados, respeitados e se sentem mais envolvidos, sentem que fazem parte da empresa, o que é fundamental para aumentar a motivação e, conseqüentemente, a produtividade dos mesmos. É, assim, primordial que os gestores valorizem os seus empregados e enfatizem que estes fazem parte do crescimento e do sucesso das organizações (ROCHA, 2017, p.58).

Por conseguinte, as estratégias que visam a promoção do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho e as ações de auxílio ao profissional afetado por algum transtorno mental, são extremamente relevantes para a manutenção da saúde mental de todos dentro de uma organização.

2.5 Saúde mental e lucratividade

Quando a empresa coloca a saúde física e mental dos seus colaboradores como um de seus objetivos primordiais, há resultados significativos para a empresa. Os benefícios são visíveis tanto na manutenção da qualidade de vida no trabalho e no fortalecimento da cultura organizacional, quanto na sua lucratividade.

É papel fundamental do setor de Recursos Humanos “proporcionar um ambiente físico, psicológico e social de trabalho agradável e seguro. São importantes elementos na definição da permanência das pessoas na organização e, mais que isso, na sua motivação para o trabalho e para o alcance dos objetivos organizacionais”. (SATIRA, 2011, p.43).

Colaboradores que trabalham em um ambiente que promove o bem-estar estão menos propensos a faltar ao trabalho por questões relacionadas ao estresse, além disso, funcionários com a saúde mental estável tendem a ser mais focados, eficientes e capazes de lidar com desafios de forma construtiva, o que contribui para o aumento da produtividade no ambiente de trabalho.

Sabe-se que o principal objetivo de uma empresa é gerar lucro para seus proprietários e investidores, sendo assim, uma gestão que saiba enxergar o grande potencial existente no capital humano da organização terá grandes chances de alcançar o sucesso financeiro. De acordo com Satira (2011, p.44):

o capital intelectual é algo que não se vê, mas é algo que está transformando rapidamente o mundo dos negócios. No mundo corporativo moderno, o capital financeiro está cedendo lugar ao capital intelectual. Este é um ativo intangível e de difícil mensuração e avaliação, mas que traz grandes retornos à organização e constitui o principal motor que garante sucesso organizacional (SATIRA, 2011, p.44).

Portanto, investir na promoção da qualidade de vida e na manutenção da saúde mental dos colaboradores não apenas beneficia o bem-estar individual, mas também traz retornos positivos para a empresa em termos de produtividade, eficiência e lucratividade. “A área de

recursos humanos, com uma atuação estratégica, além de constituir o apoio a todas as áreas afins da empresa é aquela que traz lucratividade certa, movida pela garantia da genialidade humana, que constrói e move o mundo dos negócios” (FERRAZ, 2013, p.1).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em relação à finalidade, esse artigo classifica-se como uma pesquisa básica, pois não tem como objetivo uma aplicação prática, mas sim a geração de conhecimento teórico e a compreensão sobre um evento que vem ganhando destaque. Pesquisas básicas são registros científicos, que embasam os resultados a partir de dissertação, arquivos, teses e trabalhos científicos. De acordo com Silva (2005, p. 20) a pesquisa básica “objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais”.

Essa pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, pois, de forma resumida, tenta compreender todas as questões de comportamento e aspectos gerais do objeto analisado. Segundo Silva (2005, p.20):

Pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem (SILVA, 2005, p.20).

O procedimento técnico utilizado para coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica, que se caracteriza pela leitura e utilização de fontes secundárias como livros, artigos acadêmicos, ou qualquer outro material técnico já publicado. Em concordância com PRODANOV e FREITAS (2013, p.54), é considerada pesquisa bibliográfica:

Quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Em relação aos dados coletados na internet, devemos atentar à confiabilidade e fidelidade das fontes consultadas eletronicamente. Na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados

obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar (PRODANOV e FREITAS, 2013, p.54).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a pesquisa realizada, pode-se concluir que o objetivo geral e os específicos foram alcançados e o pressuposto apresentado sobre o papel do setor de Recursos Humanos na prevenção e promoção da saúde mental dos colaboradores foi comprovada. Por meio da pesquisa bibliográfica, foi possível entender o papel do setor de Recursos Humanos na saúde mental do funcionário e quais caminhos os responsáveis pelo setor podem utilizar para manter o bem-estar do colaborador, tanto físico quanto mental.

Para ajudar a manter a saúde mental de colaboradores, algumas ações do RH são essenciais, como: estimular o engajamento dos colaboradores, deixando-os seguros e sempre integrados com as mudanças que ocorrem na empresa; construir uma boa cultura organizacional; conscientizar os colaboradores sobre a importância da preservação da saúde mental no trabalho; ofertar serviços de aconselhamento emocional; além de manter, na medida do possível, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de cada indivíduo.

Na medida em que a saúde mental de colaboradores é negligenciada em prol do aumento do poder financeiro, mais casos de afastamento e doenças como depressão, ansiedade e *burnout* são identificadas. Portanto, tendo em vista que o capital humano é o bem mais precioso de uma organização, a preocupação com os colaboradores deve seguir a mesma relevância.

Recomenda-se a continuidade de pesquisas relacionadas ao tema discutido, como o impacto da cultura organizacional na saúde mental, mostrando como os aspectos da cultura organizacional influenciam na qualidade de vida dos funcionários. Além de temas ligados aos efeitos de novas tecnologias, discutindo sobre a exploração e o uso crescente de novas tecnologias em meio ao espaço laboral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA FILHO, N. COELHO, M. T. A. PERES, M. F. T. **O conceito de saúde mental.** Revista Usp, n. 43, p. 100-125, 1999.

CASTILLO, A. N. *et al.* **Transtornos de ansiedade.** Revista Brasileira de Psiquiatria. v. 22, p. 20-23, 2000.

CODO, W. VASQUES-MENEZES, I. **O que é burnout**. Educação: carinho e trabalho, v. 2, n. 1, p. 237-254, 1999.

FERRAZ, R. T. **Desenvolvimento Humano & Lucratividade nas Organizações**. Diálogos Interdisciplinares, v. 2, n. 1, p. 62-74, 2013.

FIOCRUZ. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. *Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental*. 2023. Disponível em: <<https://www.epsvjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

GALILEU. Revista digital. *Um em cada quatro adultos pode ser diagnosticado com transtornos mentais*. 2016. Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2016/01/um-em-cada-quatro-adultos-pode-ser-diagnosticado-com-transtornos-mentais.html>>. Acesso em: 27 mai. 2024
GUIMARÃES, L. A. M. GRUBITS, S. **Série saúde mental e trabalho**. Casa do Psicólogo, 2004.

LANCETTI, A. AMARANTE, P. **Saúde mental e saúde coletiva**. Tratado de saúde coletiva, v. 2, p. 661-680, 2006.

MOREIRA, E. G. **Clima Organizacional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

PRODANOV, C. C. FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Editora Feevale, 2013.

ROZENTHAL, M. LAKS, J. ENGELHARDT, E. **Aspectos neuropsicológicos da depressão**. Revista de Psiquiatria do Rio Grande do sul, v. 26, p. 204-212, 2004.

SATIRA, R. **Como a gestão de pessoas pode ajudar uma organização a se transformar com mais inovação, qualidade, produtividade e lucratividade**. Recursos Humanos, p. 41, 2011.

SATO, L. BERNARDO, M. H. **Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 10, p. 869-878, 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.org/pdf/csc/2005.v10n4/869-878/pt>>. Acesso em: 29 mai. 2024

SENADO FEDERAL. Rádio Senado. *Pesquisa da OMS revela que a depressão afeta mais de 11 milhões de pessoas no Brasil*. 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2017/02/24/pesquisa-da-oms-revela-que-depressao-afeta-mais-de-11-milhoes-de-pessoas-no-brasil>>. Acesso em: 16 mai. 2024

SILVA, E. L. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

WAUKE, A. P. T. COSTA, R. M. CARVALHO, L. A. V. V. **O uso de ambientes virtuais no tratamento de fobias urbanas**. IX Congresso brasileiro de Informática em Saúde, Ribeirão Preto, SP, Brasil. 2004.