SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR NO AMBIENTE CORPORATIVO: desafios e estratégias na gestão de pessoas[1]

MENTAL HEALTH AND WELL-BEING IN THE CORPORATE ENVIRONMENT:

challenges and strategies in people management

Laiane Rocha de Lima[2]
Nadson Lima de Brito[3]
Edilon Mendes Nunes[4]

RESUMO: Este artigo examina a relevância da saúde mental e do bem-estar no ambiente organizacional, com foco nos principais desafios enfrentados e nas estratégias adotadas na gestão de pessoas. Através de uma abordagem qualitativa fundamentada em revisão bibliográfica, são identificados entraves como o estresse, o isolamento no ambiente profissional, a ausência de campanhas de conscientização, o preconceito em torno das doenças mentais e a limitação no acesso a serviços psicológicos. Como alternativa, analisam-se iniciativas direcionadas ao fortalecimento de uma cultura organizacional acolhedora, à implementação de programas voltados ao bem-estar no ambiente corporativo, à adoção de políticas flexíveis, ao oferecimento de apoio emocional, à promoção de capacitações, ao aproveitamento estratégico da tecnologia e ao estímulo ao engajamento dos colaboradores. O estudo demonstra que práticas de gestão voltadas ao cuidado com a saúde emocional são essenciais para ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis.

Palavras-chave: saúde emocional; qualidade de vida no trabalho; práticas organizacionais; liderança; bem-estar corporativo.

ABSTRACT: This article explores the importance of mental health and well-being within organizational settings, focusing on the main challenges faced and the strategies adopted in people management. Using a qualitative approach grounded in a literature review, the study identifies barriers such as stress, professional isolation, lack of awareness campaigns, stigma surrounding mental illness, and limited access to psychological services. As a response, the research examines initiatives aimed at fostering a supportive organizational culture, implementing corporate well-being programs, adopting flexible policies, providing emotional support, promoting training, leveraging technology strategically, and encouraging employee engagement. The study highlights that management practices centered on emotional health care are essential for creating healthy and sustainable work environments.

Keywords**:** emotional health; quality of work life; organizational practices; leadership; corporate well-being.

Data de apresentação: 22 / 09 / 2026.

---

1 Artigo apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá como requisito para a obtenção do título de Bacharel;

2 Acadêmica do curso de Bacharelado em Administração. Email: laianelimaadm23@gmail.com;

3 Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração. Email: nadsonlimabrito@gmail.com;

4 Orientador, Docente do Instituto Federal do Amapá. Doutor em Gerenciamento Ambiental (PRODEMA/UFPE). Email: edilon.nunes@ifap.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas alteraram significativamente as dinâmicas do mundo do trabalho. As empresas, cada vez mais exigentes em termos de desempenho e competitividade, impõem aos seus colaboradores um ritmo acelerado e, muitas vezes, desumanizante. Nesse contexto, a saúde mental dos trabalhadores tornou-se um tema de crescente relevância, não apenas no campo da psicologia, mas também na administração, nos estudos organizacionais e nas políticas públicas voltadas ao trabalho.

A preocupação com o bem-estar emocional no ambiente corporativo não é recente, mas ganhou visibilidade acentuada após o advento da pandemia da COVID-19. O isolamento social, a adoção massiva do trabalho remoto, a insegurança econômica e o aumento da sobrecarga de tarefas evidenciaram fragilidades já existentes na forma como as organizações lidam com a saúde mental de seus profissionais. Mais do que nunca, tornou-se necessário refletir sobre a relação entre o trabalho e o adoecimento psíquico, considerando os múltiplos fatores que contribuem para esse fenômeno. Diversos estudos apontam que ambientes organizacionais marcados por pressão constante, relações interpessoais conflituosas e ausência de políticas de apoio favorecem o surgimento de quadros como ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros transtornos emocionais. Uma revisão sistemática publicada na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional analisou estudos sobre trabalhadores da indústria do petróleo, identificando que fatores como regime de turnos, sobrecarga de trabalho, confinamento e exposição a ambientes adversos estão associados ao estresse ocupacional e à síndrome de burnout. Além disso, a falta de apoio social e as dificuldades nos relacionamentos interpessoais foram apontadas como agravantes desses transtornos. Outro estudo publicado na Revista de Saúde Pública investigou eletricitários e encontrou uma associação significativa entre fatores psicossociais do trabalho — como alta demanda psicológica, baixo controle sobre as atividades e falta de apoio social — e a prevalência de transtornos mentais comuns, incluindo ansiedade e depressão. Durante a pandemia de COVID-19, uma revisão integrativa publicada na Revista Eletrônica de Enfermagem identificou que profissionais da saúde enfrentaram altos níveis de estresse ocupacional devido a fatores como sobrecarga de trabalho, medo de contaminação, falta de recursos e apoio institucional insuficiente, levando ao aumento de casos de ansiedade, depressão e burnout. Uma revisão de literatura publicada na Ciência & Saúde Coletiva destacou que fatores como pressão por produtividade, prazos apertados, tarefas ilegítimas e falta de suporte organizacional são preditores negativos para o bem-estar no trabalho, contribuindo para o aumento do estresse e o desenvolvimento de transtornos psicológicos.

Ao mesmo tempo, observa-se uma resistência cultural e estrutural dentro das próprias instituições para tratar essas questões de maneira aberta e sistemática, o que perpetua o estigma e dificulta intervenções eficazes.

Compreender a saúde mental como parte integrante da gestão de pessoas é um passo fundamental para a construção de empresas mais humanas, resilientes e produtivas. O bem-estar no trabalho não deve ser entendido como um privilégio ou um benefício secundário, mas sim como um direito e uma condição essencial para o desempenho sustentável das organizações. Isso exige uma mudança de paradigma, na qual o cuidado com o indivíduo seja integrado às estratégias organizacionais e às práticas de liderança.

Neste cenário, este artigo propõe-se a analisar os principais desafios enfrentados pelas organizações no que diz respeito à promoção da saúde mental e do bem-estar no ambiente corporativo. Serão abordadas questões como o estresse ocupacional, o isolamento social, a falta de conscientização, o estigma em torno das doenças mentais e as barreiras de acesso aos cuidados especializados. Além disso, o estudo explora um conjunto de estratégias que podem

ser adotadas pelas empresas para mitigar esses problemas, tais como a criação de uma cultura de apoio, a oferta de programas de saúde e bem- estar, o incentivo à autonomia e flexibilidade, a capacitação das lideranças e o uso de tecnologias voltadas ao cuidado emocional.

A relevância deste estudo reside na necessidade urgente de construir ambientes corporativos mais saudáveis, inclusivos e comprometidos com o desenvolvimento humano. Com base em uma perspectiva teórica e analítica, o objetivo é enriquecer o debate acerca da relevância da gestão estratégica do bem-estar, fornecendo elementos que auxiliem as organizações na formulação de práticas mais efetivas e coerentes com as exigências atuais do ambiente profissional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Saúde mental e bem-estar no trabalho

O conceito de saúde mental, frequentemente associado à ausência de transtornos psicológicos, ultrapassa essa noção limitada e envolve uma condição de equilíbrio emocional, cognitivo e relacional que permite ao indivíduo enfrentar desafios cotidianos, tomar decisões com autonomia e estabelecer vínculos sociais saudáveis. Para a Organização Mundial da Saúde (2022), trata-se de um estado em que a pessoa reconhece suas capacidades, consegue lidar com o estresse normal da vida, trabalhar de maneira produtiva e contribuir com a comunidade em que está inserida.

No contexto laboral, esse equilíbrio é frequentemente comprometido por pressões contínuas, metas agressivas, jornadas exaustivas e relações interpessoais conflituosas. A vivência prolongada desses fatores pode gerar sintomas psíquicos como ansiedade, irritabilidade, apatia, insônia e, em casos mais graves, quadros depressivos ou de esgotamento emocional, como o burnout — já reconhecido pela OMS como um fenômeno ocupacional.

Segundo Dejours (2004), o trabalho é uma fonte ambígua na vida humana: pode ser estruturante da identidade e da autoestima, mas também pode se tornar um espaço de sofrimento, especialmente quando há ausência de reconhecimento, sobrecarga ou imposição de metas desumanas. Já Chiavenato (2014) defende que ambientes organizacionais que ignoram o bem-estar de seus membros acabam por deteriorar a qualidade do clima interno, gerando rotatividade, absenteísmo e queda na produtividade. Além disso, a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho não deve ser vista como um diferencial competitivo, mas como um requisito mínimo para o funcionamento ético e sustentável das organizações. Autores como Warr (2007) destacam que ambientes psicologicamente saudáveis contribuem para o florescimento humano, ampliando a sensação de propósito, engajamento e realização profissional.

No Brasil, os dados oficiais sobre a situação de morbidade em relação aos transtornos mentais dos trabalhadores com carteira assinada disponíveis no site do Ministério da Previdência Social demonstram que o grupo de transtornos mentais corresponde a 12% do total de benefícios e a terceira causa de incapacidade do trabalho acima de 15 dias, após os acidentes e doenças osteomusculares (Ministério da Previdência Social, 2014).

A ocorrência de distúrbios psíquicos e psicossomáticos associados ao trabalho vem sendo amplamente reportada e discutida por vários pesquisadores (Glina e Rocha, 2010; Seligmann-Silva, 2010, 2011; Heloani e Capitão, 2003; Jacques, 2003; Azevedo e Lucca, 2010).

2.2 Principais desafios enfrentados pelas organizações

Entre os obstáculos mais evidentes que dificultam a construção de ambientes de trabalho saudáveis está o estresse organizacional, amplamente estudado desde os trabalhos de Selye (1976). Esse fenômeno decorre da tensão entre as exigências externas e a capacidade de resposta do indivíduo, gerando um estado de alerta permanente que, com o tempo, compromete a saúde física e mental. Outro fator crítico é o isolamento social, que se intensificou com a digitalização das relações e a adoção do trabalho remoto. Embora esse modelo proporcione vantagens como maior autonomia e economia de tempo, também pode levar ao distanciamento emocional, à sensação de solidão e à perda de referências coletivas. Isso afeta diretamente o sentimento de pertencimento, elemento central para o engajamento e a coesão grupal, como argumentam Bauman (2004) e Sennett (2009). A escassez de ações educativas sobre saúde mental nas empresas também é alarmante. Muitos profissionais não possuem conhecimentos mínimos para identificar sintomas precoces de adoecimento psíquico, o que retarda a procura por ajuda e agrava os quadros clínicos. Essa lacuna está diretamente relacionada ao estigma, que persiste mesmo em contextos corporativos modernos. Conforme Goffman (1988), indivíduos que expressam fragilidades emocionais muitas vezes são rotulados de forma pejorativa, sendo marginalizados ou desacreditados no ambiente de trabalho.

Além disso, as barreiras estruturais e econômicas ao acesso a cuidados psicológicos constituem um entrave relevante. Muitas organizações não oferecem planos de saúde com cobertura adequada, e os serviços públicos nem sempre estão capacitados ou disponíveis para atender à demanda. Isso reforça a percepção de que o cuidado com a saúde mental é uma responsabilidade individual, quando deveria ser compartilhada entre o indivíduo, a organização e o Estado (Minayo, 2010).

2.3 Estratégias de promoção da saúde mental e bem-estar no trabalho

Diante da complexidade dos desafios apresentados, torna-se urgente pensar em estratégias eficazes, abrangentes e sustentáveis para promover a saúde mental no ambiente corporativo. Uma das primeiras medidas é fomentar uma cultura organizacional pautada pelo apoio mútuo e pela empatia, na qual os vínculos interpessoais sejam fortalecidos e as lideranças atuem como agentes facilitadores do bem-estar (Schein, 2010).

A implementação de programas estruturados de saúde e bem-estar, incluindo ações educativas, atendimento psicológico, incentivo à atividade física e momentos de pausa, tem se mostrado eficaz tanto na prevenção quanto na mitigação de danos psíquicos.

De acordo com pesquisas recentes da Deloitte (2020), organizações que investem nesses programas observam melhorias significativas em indicadores como produtividade, satisfação e retenção de talentos. Outro elemento essencial é a flexibilização da jornada de trabalho e a concessão de maior autonomia na realização das tarefas. O sentimento de controle sobre o próprio tempo reduz o estresse e favorece a autorregulação emocional, conforme evidenciado nos estudos de Pink (2011), que identifica a autonomia como um dos principais motivadores intrínsecos para a realização profissional.

A capacitação contínua dos líderes para atuarem com inteligência emocional, escuta ativa e gestão humanizada é outro fator que potencializa o impacto positivo das ações organizacionais (Goleman, 2012). Líderes emocionalmente preparados conseguem identificar comportamentos de risco, acolher com sensibilidade e encaminhar adequadamente os colaboradores em sofrimento.

O acesso facilitado a serviços de suporte psicológico, sejam internos ou terceirizados, representa um passo importante para o cuidado coletivo. Além disso, ferramentas tecnológicas, como plataformas de saúde emocional e aplicativos de acompanhamento psicológico, vêm sendo incorporadas à rotina corporativa com bons resultados (Fleury, 2018).

Por fim, o estímulo ao engajamento participativo dos colaboradores — por meio de comitês internos, ouvidorias, grupos de escuta e pesquisas de clima — fortalece a sensação de pertencimento e o compromisso com a organização. Quando os profissionais percebem que sua voz é ouvida e valorizada, tendem a contribuir mais ativamente com soluções e melhorias, consolidando um ciclo virtuoso de confiança e bem-estar.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo qualitativo de cunho exploratório, com base em revisão bibliográfica. O objetivo principal é analisar os principais desafios e estratégias relacionados à saúde mental e ao bem-estar no ambiente corporativo, com foco na atuação da gestão de pessoas.

3.1 Tipo de pesquisa

De acordo com Gil (2010), a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com o intuito de torná-lo mais explícito. Já a abordagem qualitativa, conforme Minayo (2001), permite a compreensão da realidade por meio da interpretação de fenômenos sociais e culturais, sendo adequada para estudos sobre comportamento humano e dinâmicas organizacionais.

3.2 Procedimentos metodológicos

A obtenção das informações fundamentou-se em uma análise de publicações especializadas, abrangendo os campos da psicologia organizacional, gestão de recursos humanos, saúde no trabalho e comportamento organizacional. Foram consultadas obras de autores clássicos e contemporâneos, artigos científicos indexados em bases como Scielo, Google Acadêmico e Periódicos CAPES, bem como documentos e publicações emitidos por entidades internacionais, a exemplo da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A seleção dos materiais considerou os seguintes critérios: relevância teórica e prática para o tema; publicações entre os anos de 2010 a 2024, com exceção de autores clássicos como Dejours e Schein; foco em saúde mental, bem-estar, ambiente corporativo e gestão de pessoas.

3.3 Delimitação do estudo

Este artigo não se propõe a realizar uma análise empírica direta em empresas, mas sim a reunir e discutir, com base na literatura e em evidências secundárias, os principais aspectos relacionados ao tema. Trata-se, portanto, de uma contribuição teórica e reflexiva que pode subsidiar pesquisas futuras e práticas organizacionais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise realizada ao longo desta pesquisa revelou que os desafios enfrentados pelas organizações no tocante à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus colaboradores são multifacetados e interligados. Diversos fatores contribuem para o adoecimento psicológico no ambiente corporativo, entre eles a alta exigência por produtividade, o excesso de responsabilidades, a rigidez das jornadas de trabalho e a fragilidade das relações interpessoais dentro das empresas. Quando negligenciadas, essas problemáticas impactam negativamente o ambiente interno da organização, resultando em queda na motivação dos colaboradores, elevação das taxas de ausência e turnover, além de uma diminuição perceptível na performance do grupo.

Um dos pontos mais recorrentes na literatura é o impacto do estresse ocupacional crônico, que se manifesta quando o colaborador é submetido continuamente a pressões sem que existam mecanismos eficazes de enfrentamento. Esse tipo de estresse, conforme Lazarus e Folkman (1984), surge quando as exigências do ambiente excedem os recursos percebidos do indivíduo para lidar com elas. Nas empresas, isso se traduz em demandas excessivas, prazos apertados, metas inalcançáveis e cobranças constantes, que minam a saúde emocional ao longo do tempo.

Um aspecto que se tornou ainda mais significativo, especialmente com a ampliação do trabalho remoto, é o distanciamento social no ambiente corporativo. Muitos profissionais relataram dificuldades em manter vínculos significativos com seus colegas, enfraquecendo o senso de pertencimento à equipe. A ausência de interações presenciais frequentes e a perda dos espaços informais de convivência, como cafés e reuniões espontâneas, contribuíram para a sensação de desconexão emocional. A literatura sobre o tema reforça que a falta de laços sociais no trabalho pode ser tão prejudicial quanto o excesso de tarefas, conforme sugerido por Maslach e Leiter (2016), ao discutirem a importância das relações humanas na prevenção do burnout. Além disso, destaca-se a falta de compreensão e consciência sobre a saúde mental no ambiente organizacional. Embora o tema tenha ganhado espaço no discurso institucional, ainda é comum encontrar colaboradores e gestores que desconhecem os sinais precoces do sofrimento emocional. Muitas empresas promovem ações superficiais, como palestras pontuais, sem integrar o cuidado com a saúde psíquica às políticas permanentes da organização. Essa negligência se torna mais crítica devido ao estigma que ainda envolve as questões de saúde mental, fazendo com que diversos profissionais evitem expor suas dificuldades por medo de serem julgados como vulneráveis ou ineficientes. Como ressalta Corrigan (2004), o estigma é um obstáculo poderoso que dificulta tanto a aceitação pessoal quanto a busca por tratamento.

A escassez de acesso a cuidados psicológicos adequados também apareceu como uma barreira importante. Mesmo em empresas que oferecem planos de saúde, os atendimentos psicológicos são, muitas vezes, limitados em número ou qualidade, e o apoio especializado nem sempre está disponível de forma ágil. Em pequenas e médias empresas, o problema é ainda mais evidente, pela ausência de recursos financeiros para investir em programas estruturados. Diante disso, muitos trabalhadores acabam negligenciando sua saúde emocional por falta de alternativas viáveis.

No entanto, apesar dos inúmeros desafios, observou-se também um movimento crescente de empresas em busca de soluções concretas e sustentáveis. Entre as estratégias mais promissoras identificadas, destaca- se a criação de uma cultura organizacional voltada ao apoio emocional, que compreende a saúde mental como parte integrante do sucesso empresarial. Essa cultura valoriza o diálogo, a escuta ativa, a empatia e o respeito às individualidades. De acordo com Schein (2010), uma cultura saudável influencia positivamente o comportamento dos indivíduos e fortalece os vínculos organizacionais. Destacam-se também os programas voltados

à promoção da saúde e do bem-estar, que, quando desenvolvidos de forma consistente e estratégica, ultrapassam a retórica e geram efeitos concretos na qualidade de vida dos colaboradores.

Entre as medidas adotadas, incluem-se desde suporte psicológico e exercícios de mindfulness até pausas organizadas, estímulo à prática de atividades físicas e incentivo a uma alimentação mais saudável, entre outras iniciativas focadas no cuidado integral dos trabalhadores. Pesquisas recentes, como a conduzida pela Harvard Business Review (2022), demonstram que empresas que integram o bem-estar à sua estratégia organizacional registram maior retenção de talentos e níveis elevados de engajamento.

A flexibilidade no trabalho, especialmente em relação à jornada e à modalidade (presencial, híbrida ou remota), foi outra estratégia considerada eficaz. Quando os colaboradores têm autonomia para organizar suas rotinas, respeitando seus próprios ritmos e demandas pessoais, tendem a apresentar maior satisfação e menor propensão ao esgotamento mental. Nesse contexto, a gestão fundamentada na confiança assume o lugar da supervisão rígida, priorizando o estabelecimento de objetivos em comum e a realização de retornos constantes.

Outro aspecto relevante envolve os programas de capacitação e desenvolvimento de lideranças empáticas. Gestores que compreendem o impacto emocional de suas decisões e que desenvolvem habilidades de escuta e suporte tornam-se peças-chave na promoção do bem-estar organizacional. Goleman (2012) defende que a inteligência emocional é um dos pilares da liderança eficaz, capaz de transformar ambientes tensos em espaços colaborativos e motivadores.

Adicionalmente, a utilização contínua de recursos tecnológicos, enquetes internas e métricas relacionadas ao clima organizacional permite acompanhar de forma estratégica a saúde da empresa, facilitando a identificação precoce de possíveis dificuldades e a elaboração de medidas preventivas. O uso ético de dados, com foco na proteção da privacidade dos colaboradores, permite identificar padrões de insatisfação, estresse ou desmotivação, e criar respostas mais assertivas por parte da gestão.

Por fim, a comunicação clara, transparente e contínua é um dos pilares para consolidar ambientes saudáveis. Em situações de crise ou mudança organizacional, a ausência de informações pode gerar insegurança, rumores e ansiedade. Empresas que comunicam com franqueza seus objetivos, desafios e expectativas, demonstram respeito e valorização pelos seus profissionais, fortalecendo o engajamento coletivo.

Em síntese, os resultados apontam para uma dualidade: de um lado, persistem práticas organizacionais adoecedoras; de outro, emergem iniciativas inspiradoras e eficazes. A superação dos desafios passa, sobretudo, pela capacidade das empresas de transformar sua cultura, valorizando o ser humano como ativo central de sua existência. A saúde mental, quando vista como prioridade estratégica, deixa de ser apenas uma responsabilidade moral e se torna fator determinante para o sucesso e a sustentabilidade das organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promoção da saúde mental no ambiente corporativo representa um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações no século XXI. Em um cenário marcado por mudanças constantes, alta competitividade e pressões por desempenho, a preservação do bem-estar dos colaboradores tornou-se não apenas uma questão ética, mas também estratégica. A análise realizada ao longo deste estudo evidencia que o cuidado com a dimensão emocional dos trabalhadores é fundamental para a construção de ambientes organizacionais sustentáveis, inovadores e produtivos.

Os principais obstáculos identificados — como o estresse contínuo, a sensação de isolamento, o preconceito em torno das doenças psíquicas e a escassez de acesso a serviços de apoio — revelam a urgência de uma transformação cultural nas empresas. A manutenção de práticas organizacionais rígidas, pautadas exclusivamente por metas e resultados, contribui para a normalização do sofrimento e para a invisibilização de sinais de adoecimento mental. Em muitos casos, as empresas ainda negligenciam a importância de políticas preventivas e de acolhimento, tratando o sofrimento emocional de forma pontual, reativa e desvinculada da estratégia de gestão.

No entanto, é possível construir caminhos alternativos, capazes de conciliar desempenho e bem- estar. As estratégias abordadas nesta pesquisa — como o fortalecimento de uma cultura de apoio, a implementação de programas de bem-estar, a flexibilização das jornadas, o desenvolvimento de lideranças empáticas, o acesso ao suporte psicológico e o uso de tecnologias para monitoramento da saúde organizacional — mostram-se como alternativas viáveis e eficazes. Tais medidas não apenas promovem a saúde mental dos colaboradores, como também geram impactos positivos em indicadores como motivação, produtividade, clima organizacional e retenção de talentos.

É fundamental que a gestão de pessoas assuma um papel ativo na institucionalização dessas práticas, abandonando modelos tradicionais de comando e controle e adotando abordagens baseadas na escuta, no diálogo e na valorização do ser humano em sua totalidade. As organizações que conseguirem integrar a saúde emocional à sua cultura interna estarão mais preparadas para enfrentar as incertezas do mercado, manter equipes coesas e construir relações mais saudáveis com todos os seus públicos.

Além disso, é necessário reconhecer que a saúde mental não é uma responsabilidade exclusiva da área de recursos humanos. Trata-se de um compromisso coletivo, que deve envolver todas as instâncias da organização, desde a alta liderança até os colaboradores da linha de frente. Somente com esse alinhamento será possível romper com os estigmas e criar ambientes verdadeiramente inclusivos, nos quais os indivíduos possam desenvolver seu potencial sem abrir mão de sua saúde psíquica.

Por fim, recomenda-se que estudos futuros aprofundem a análise das práticas adotadas por organizações de diferentes portes e setores, permitindo a identificação de modelos mais eficazes de promoção do bem-estar. A construção de políticas públicas que incentivem o cuidado com a saúde mental no trabalho também é um ponto que merece atenção, especialmente no contexto brasileiro, em que ainda há grandes lacunas no suporte institucional oferecido aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BOHM, D. **Diálogo**: comunicação e criação de significado. São Paulo: Palas Athena, 1996.

COOPER, C. L.; QUICK, J. C.; SCHABRACQ, M. J. **International Handbook of Work and Health Psychology**. 3rd ed. Wiley-Blackwell, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2021.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GARCIA, Andrea Cláudia de Souza *et al*. Estresse ocupacional e as implicações para a saúde mental de profissionais da saúde: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/FqsR6SVbxCbB6PCbghTsYDC/. Acesso em: 29 maio 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Francisco José de Oliveira *et al*. Fatores estressores e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1851-1860, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/7rhP4hgWgcspPms5BxRVjfs/. Acesso em: 29 maio de 2025.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílio Doença Acidentário Concedido Segundo os Códigos da CID – 10**: 2014, disponível em: http://www.previdencia.gov.br/wpcontent/uploads/2014/06/Aux–Doenca– Conc–Prev–e–Acid-X-CID-eClientela_2014_separado-ate-ABR- previdenciarios.pdf. Acesso em: 19 de maio de 2025.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

MARTINS, Patrícia Maria Santos *et al*. Fatores psicossociais no trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. **Revista de Saúde Pública**, v. 56, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rsp/a/xZXzr9p7kyhkmPbn7S6vkPM/. Acesso em: 29 maio de 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho e Saúde Mental**. Relatório Técnico, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work**: policy brief. WHO and ILO, 2022.

PINK, D. H. **Motivação 3.0**: os novos fatores motivacionais que realmente levam à alta performance. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2009.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento Organizacional**. 15. ed. São Paulo: Pearson, 2013.

RIBEIRO, Raíssa Cordeiro *et al*. Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais de saúde durante a pandemia da COVID-19: revisão integrativa. **Revista Eletrônica de**

Enfermagem, v. 24, 2022. Disponível em: https://revistas.ufg.br/fen/article/view/70783. Acesso em: 29 maio 2025.

SCHEIN, E. H. **Organizational Culture and Leadership**. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

VASCONCELOS, A. F.; OLIVEIRA, J. R.; MOURA, R. L. Saúde mental e produtividade: desafios na gestão de pessoas. **Revista Administração em Diálogo**, v. 23, n. 2, 2021.

ZUBOFF, S. **A Era do Capitalismo de Vigilância**. São Paulo: Intrínseca, 2020.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Edilon Mendes Nunes.

Ao Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari.