

A GESTÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO RELACIONADO COM O DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS

[Ciências Humanas, Volume 28 - Edição 134/MAI 2024 / 27/05/2024](#)

MENTAL HEALTH MANAGEMENT IN THE WORKPLACE RELATED TO
EMPLOYEE PERFORMANCE

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.11351990

Luan Araújo Barroso;
Ronald Fonseca Gonçalves;
Vera Lucia Silva de Souza Nobre.

RESUMO: A gestão da saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente importância, dada a sua influência direta no desempenho dos funcionários. A literatura existente sugere que um ambiente de trabalho saudável e inclusivo pode promover a saúde mental dos funcionários e, conseqüentemente, melhorar a produtividade e o desempenho geral. Os estudos indicam que o estresse no trabalho, a falta de apoio dos colegas e superiores, e a falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são fatores que podem afetar negativamente a saúde mental dos funcionários. Por outro lado, um ambiente de trabalho positivo que promove a saúde mental pode levar a um aumento na satisfação no trabalho, na motivação e na produtividade dos funcionários. A literatura

também destaca a importância de estratégias de gestão eficazes para promover a saúde mental no local de trabalho. Isso inclui a implementação de políticas de bem-estar no trabalho, programas de assistência aos funcionários, treinamentos sobre saúde mental e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e de apoio. Em resumo, a gestão eficaz da saúde mental no ambiente de trabalho é crucial para o desempenho dos funcionários. As organizações devem, portanto, investir em estratégias eficazes de gestão da saúde mental para promover o bem-estar dos funcionários e, por sua vez, melhorar o desempenho organizacional.

Palavras-chave: gestão; saúde mental; trabalho; funcionários;

ABSTRACT: The management of mental health in the workplace is a topic of increasing importance, given its direct influence on employee performance. The existing literature suggests that a healthy and inclusive work environment can promote employee mental health and, consequently, improve productivity and overall performance. Studies indicate that stress at work, lack of support from colleagues and superiors, and lack of work-life balance are all factors that can negatively affect employees' mental health. On the other hand, a positive work environment that promotes mental health can lead to an increase in job satisfaction, motivation, and employee productivity. The literature also highlights the importance of effective management strategies to promote mental health in the workplace. This includes implementing workplace wellness policies, employee assistance programs, mental health trainings, and fostering an inclusive and supportive work environment. In summary, effective mental health management in the workplace is crucial for employee performance. Organizations must therefore invest in effective mental health management strategies to promote employee wellbeing and, in turn, improve organizational performance.

Keywords: management; mental health; work; Employees;

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema “A gestão da Saúde mental no ambiente de Trabalho relacionado com o desempenho dos funcionários”. Diante disso, tem o objetivo de realizar uma pesquisa bibliográfica em trabalhos acadêmicos, para que dessa forma seja possível entender a complexa relação entre a gestão da saúde mental no ambiente de trabalho e o desempenho dos funcionários, com o objetivo de destacar a importância da saúde mental no local de trabalho e seu impacto no desempenho dos funcionários.

Além disso, serão discutidos os principais aspectos sobre o assunto, como o impacto na produtividade, redução do absenteísmo e presenteísmo, retenção de talentos, responsabilidade social corporativa. Também serão exploradas estratégias eficazes de gestão para promover a saúde mental no local de trabalho, incluindo a implementação de políticas de bem-estar no trabalho, programas de assistência aos funcionários, modelos de gestão da saúde mental, papel dos gestores na promoção de um ambiente de trabalho saudável e as doenças mentais no trabalho. Através da pesquisa bibliográfica, espera-se fornecer uma visão abrangente da importância da gestão da saúde mental no ambiente de trabalho para o desempenho dos funcionários e oferecer recomendações para as organizações sobre como melhorar a saúde mental no local de trabalho.

Através da análise detalhada e meticulosa da literatura sobre o tema exposto, obteremos informações atualizadas e embasadas. Este procedimento visa identificar através de estudos em livros, internet, revistas, monografias, artigos e entre outras fontes de pesquisas ao tema aqui abordado. Os dados coletados são considerados secundários, devido às fontes de coleta de dados ser de informações preexistentes, tais como: Internet, bancos de dados, revistas, artigos científicos e entre outras fontes publicados entres os anos de 2000 até 2024, totalizando 34 obras utilizadas no presente trabalho.

2 PROBLEMÁTICA

Como a gestão eficaz da saúde mental no ambiente de trabalho impacta o desempenho dos funcionários?

3 JUSTIFICATIVA

A gestão da saúde mental no ambiente de trabalho é uma área crucial que merece atenção, pois ela afeta diretamente o desempenho, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador. Baseando-se neste fato, veremos a seguir 4 subtópicos que justificam a importância da manutenção de um ambiente de trabalho saudável, e de como este ambiente influencia diretamente na saúde mental do trabalhador e por consequência sua produtividade.

3.1 Impacto na Produtividade

Para Luz (2003), apud Moraes e Gonzalez (2012), o clima organizacional liga-se à satisfação material e emocional das pessoas no ambiente de trabalho, influenciando diretamente a produtividade do colaborador. Rohr (2022), enfatiza que a produtividade é um dos pilares fundamentais para o funcionamento eficiente e bem-sucedido das empresas, além de que, a sua influência se estende por toda a organização, afetando diretamente a capacidade de cumprir demandas, o desempenho individual e coletivo dos colaboradores, bem como a concretização das metas e objetivos estabelecidos. Ao priorizar a produtividade, as empresas podem alcançar resultados superiores e se manter competitivas em seus respectivos mercados. Diante disso, as organizações devem investir em programas de apoio à saúde mental, em que os funcionários ficarão mais motivados e capazes de lidar com sua saúde mental, resultando em maior produtividade no trabalho. (KENGATHARAN, 2020 apud FRANCIOSI et al., 2023).

3.2 Redução do Absenteísmo e Presenteísmo

Problemas de saúde mental frequentemente levam a faltas no trabalho ou a um desempenho abaixo do ideal (presenteísmo). “Faltas frequentes, períodos de afastamento, queda de produtividade são problemas que preocupam os gestores de RH e estão totalmente ligados a dois indicadores: o absenteísmo e presenteísmo” (ABSENTEÍSMO, 2019). Absenteísmo é o nome que se dá a ausência física do trabalhador no ambiente de trabalho, seja por falta ou por atrasos.

Segundo Absenteísmo (2019), as principais causas de afastamento de colaboradores são:

Acidentes de trabalho: fraturas, lesões e cortes por descuido ou má utilização das ferramentas laborais são as causas desse tipo de acidente, bem como a não utilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs). Nesses casos, a prevenção é o melhor remédio. As empresas devem realizar treinamentos, palestras e workshops para prevenir esse tipo de acidente; dor nas costas: o descuido com a ergonomia no ambiente de trabalho pode contribuir para quadros de dor nas costas e problemas na coluna. A empresa deve oferecer um ambiente propício, que previna a má postura durante a atividade labora; LER – Lesão por esforço repetitivo: as lesões por esforço repetitivo afetam o desempenho do trabalhador ao atingir músculos, nervos, ligamentos e tendões. É cada vez mais comum, principalmente entre aqueles que desempenham tarefas manuais recorrentes, como a digitação, por exemplo: Estresse: o estresse é um dos fatores desencadeadores de várias doenças psicológicas e

físicas, sendo um dos principais motivos de afastamento do trabalhador; depressão: de acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), até 2020, a depressão pode liderar a lista das maiores causas de afastamento do trabalho em todo o mundo. A melhor estratégia para evitar um quadro depressivo de um colaborador é priorizar a qualidade de vida e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Todas estas condições citadas acima estão relacionadas ao trabalho, pois um ambiente inadequado contribui com o desenvolvimento ou agravamento destas e outras doenças, fazendo com que o trabalhador, muitas vezes, prefira faltar, não conseguir ir ao trabalho ou mesmo vai, mas não consegue permanecer no ambiente de trabalho.

Já o presenteísmo refere-se à presença física do trabalhador no ambiente de trabalho, mesmo quando ele está enfrentando mal-estar físico ou emocional, problemas pessoais ou questões relacionadas ao próprio trabalho. No entanto, essa presença não é efetiva, pois a produtividade, o desempenho, a motivação e a satisfação do trabalhador são significativamente reduzidas. Em outras palavras, o trabalhador está presente, mas sua mente e capacidade de trabalho estão comprometidas, (ABSENTEÍSMO, 2019).

3.3 Retenção de Talentos

Segundo Feltes (2023), retenção de talentos em empresas e organizações refere-se a um conjunto de estratégias corporativas focadas na gestão de pessoas. Essas estratégias têm como objetivo atrair, desenvolver e manter os profissionais mais destacados em suas equipes. Em outras palavras, trata-se de incentivar a permanência dos talentos dentro da organização, garantindo que eles contribuam de forma significativa para o sucesso da

empresa. Diante disso, funcionários que se sentem apoiados em relação à saúde mental são mais propensos a permanecer na empresa, pois uma vez motivados, sua produtividade tende a crescer. Além disso, reduz os custos associados à rotatividade de pessoal e ajuda a manter talentos valiosos.

Para isso, a empresa necessita tomar iniciativas a fim de investir em sua cultura organizacional, para ser atrativa, que empresas que priorizam a construção de uma cultura organizacional sólida têm maior probabilidade de manter profissionais que compartilham e se alinham aos valores e princípios dessa cultura. Quando os funcionários se sentem conectados à cultura da empresa, eles tendem a permanecer e contribuir de forma mais significativa para o sucesso da organização (FELTES, 2023).

3.4 Responsabilidade Social Corporativa

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) está intrinsecamente ligada ao compromisso das empresas com a sociedade. Ela vai além das questões puramente econômicas, como a geração de lucros e empregos. Uma empresa que adota a RSC deve conduzir suas ações com base em uma gestão ética e transparente. Isso envolve considerar não apenas os resultados financeiros, mas também questões como a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, o relacionamento com os stakeholders (partes interessadas) e a redução dos impactos negativos na comunidade e no meio ambiente. Para que a responsabilidade social corporativa seja genuína e efetiva, é necessário que sua implantação vá além de meras políticas e seja acompanhada por uma mudança cultural profunda. Quando essa transformação ocorre, a RSC se torna um pilar fundamental para o sucesso das empresas e para o benefício da sociedade como um todo (O QUE, 2019). Investir na saúde mental dos funcionários é uma forma de cumprir essa responsabilidade. Os funcionários podem sentir-se identificados e/ou engajados com as práticas de RSC da organização, o que refletirá em seu desempenho (SANTOS et al., 2019).

4 DESENVOLVIMENTO

4.2 Modelos de Gestão da Saúde Mental

4.2.1 Estratégias de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho

A saúde mental dos colaboradores é um fator crucial que impacta diretamente nos lucros e na produtividade das empresas. Half (2023), entende que a integração de práticas focadas no bem-estar mental não só melhora o clima organizacional, mas também contribuir significativamente para o sucesso empresarial é importante tanto para diminuir o turnover, aumentar os lucros e a produtividade como para construir uma companhia agradável para se trabalhar. Para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo em relação à saúde mental, alguns modelos de gestão de saúde mental tornam-se importante, como:

4.2.1.1 Cultivar um Olhar Atento e Humanizado

Cultivar um olhar atento e humanizado é essencial para promover o bem-estar psicológico dos colaboradores. Segundo Nóbrega (2023), isso implica em adotar uma abordagem sensível e compassiva em relação às questões de saúde mental no ambiente profissional. Além disso, a conscientização sobre questões relacionadas à saúde mental, como ansiedade, depressão, estresse e burnout, é crucial para que os colaboradores se sintam à vontade para falar sobre suas dificuldades e buscar ajuda sem receio de estigma ou discriminação. A promoção de relações saudáveis entre os colaboradores, estimulando a empatia, o respeito mútuo e a comunicação aberta, também é um ponto-chave nesse processo, de acordo com Motta (2024).

Oferecer suporte psicológico especializado, seja por meio de convênios com profissionais da área ou disponibilizando serviços internos de apoio psicológico, demonstra o comprometimento da empresa com a saúde mental dos colaboradores. A partir do entendimento de Saúde (2024), ao reconhecer a importância desse tema e adotar medidas concretas para

apoiar a saúde mental no ambiente profissional, as empresas podem não apenas melhorar o clima organizacional, mas também contribuir para a qualidade de vida e o desenvolvimento pessoal de seus colaboradores.

Essa abordagem sensível e compassiva em relação à saúde mental no trabalho pode fazer toda a diferença na prevenção e no tratamento de problemas relacionados à saúde mental. Macedo (2023), afirma que ao promover um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor, as empresas têm a oportunidade de impactar positivamente a vida de seus colaboradores, criando um espaço onde o bem-estar psicológico é valorizado e apoiado.

4.2.1.2 Promover a Conscientização

Segundo Estratégias (2023), incluir acesso a recursos de saúde mental e programas de apoio psicológico é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. Esses recursos demonstram o compromisso genuíno das empresas com o bem-estar dos colaboradores, permitindo que enfrentem desafios emocionais e psicológicos de maneira mais eficaz. Nesse sentido, Andrade (2023), afirma que os recursos no ambiente de trabalho incentivam uma cultura de cuidado mútuo e respeito à saúde mental, reduzindo o estigma associado às dificuldades emocionais.

Em outra análise, com base no trabalho feito pelo Brasil (2023), desenvolver e divulgar políticas organizacionais que priorizem o bem-estar mental é crucial para criar um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. Isso é feito através do estabelecimento de diretrizes claras e medidas concretas em prol da saúde mental, como flexibilidade de horários, programas de apoio psicológico, treinamentos sobre saúde mental e licenças remuneradas para cuidar da saúde emocional.

4.2.1.3 Ambiente de Trabalho Seguro e Acolhedor

Um ambiente de trabalho seguro e acolhedor em relação à saúde mental, segundo Almeida, Lima e Lima (2023), é essencial para o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Ao promover a conscientização e a importância da saúde mental, as empresas demonstram um compromisso genuíno com o cuidado integral de seus funcionários. A inclusão de recursos de apoio psicológico, como terapias e aconselhamento, cria condições para que os colaboradores possam lidar com desafios emocionais e psicológicos de maneira eficaz.

Além disso, ao oferecer suporte emocional, as empresas contribuem significativamente para a saúde mental dos funcionários, permitindo que enfrentem questões como estresse, ansiedade e depressão de forma mais assertiva. Essa abordagem também promove uma cultura de cuidado mútuo e respeito à saúde mental, reduzindo o estigma associado às dificuldades emocionais no ambiente de trabalho (TAMAYO; TRÛCCOLI, 2002).

De acordo com Kuhnen, Felipe, Luft e Faria (2010), a criação de um ambiente acolhedor envolve não apenas a disponibilização de recursos, mas também a promoção de práticas que incentivem o autocuidado e a busca por ajuda profissional quando necessário. Isso pode impactar positivamente a produtividade, o engajamento e a satisfação no trabalho, uma vez que os funcionários se sentem valorizados e apoiados em suas necessidades emocionais.

Diante do exposto, um ambiente de trabalho seguro e acolhedor em relação à saúde mental é aquele que reconhece a importância do bem-estar emocional dos colaboradores e oferece suporte ativo para que possam enfrentar desafios psicológicos. Essa abordagem não apenas beneficia os funcionários individualmente, mas também contribui para uma cultura organizacional mais saudável e empática.

4.2.1.4 Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

Galdiano e Ramos (2017), afirmam que a flexibilidade no ambiente de trabalho para acomodar as necessidades individuais dos colaboradores é essencial para promover um ambiente saudável e produtivo, e a permissão de horários flexíveis, trabalho remoto, pausas programadas e outras formas de adaptação, demonstra respeito às diferentes realidades e responsabilidades pessoais dos funcionários. Além disso, permite que os colaboradores atendam a compromissos familiares, de saúde e pessoais, sem comprometer suas responsabilidades profissionais (EXPLORANDO, 2023). A flexibilidade também pode resultar em maior engajamento, criatividade e lealdade por parte dos funcionários, gerando benefícios tanto para a empresa quanto para o bem-estar individual de cada integrante da equipe (LESSA; PICCININI, 2001).

Outro aspecto importante é proporcionar oportunidades de estágio e aprendizagem que subsidiem sessões semanais de psicoterapia, que é uma forma inovadora de investir no bemestar e desenvolvimento dos colaboradores (MOTTA, 2024). Esses programas de apoio não apenas oferecem suporte emocional, mas também contribuem para o crescimento profissional e pessoal dos participantes, de acordo com Augusto (2021). Com base no trabalho feito por Barbosa (2024), ao integrar a psicoterapia como parte do programa de estágio e aprendizagem, as empresas demonstram um compromisso genuíno com a saúde mental de seus colaboradores em formação. Além disso, Moraes (2024), diz que ao investir no desenvolvimento dos aspectos positivos do trabalho e habilidades dos empregados, as empresas promovem um ambiente de crescimento contínuo e valorização pessoal.

4.2.1.5 Papel dos gestores na promoção de um ambiente de trabalho saudável.

O papel dos gestores na promoção de um ambiente de trabalho saudável é fundamental para o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. “Os líderes desempenham um papel vital ao implementar e apoiar essas iniciativas, demonstrando um compromisso com o bemestar de suas

equipes” (O PAPEL, documento não paginado, 2024). Isso inclui incentivar a comunicação aberta, o respeito mútuo e a promoção de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Os gestores também devem ser exemplos de comportamentos saudáveis, demonstrando empatia, apoio e compreensão em relação às necessidades individuais de seus colaboradores (O PAPEL, 2024).

Além disso, para Martins, Carvalho e Carvalho (2017), é importante que os gestores estejam atentos aos sinais de estresse, sobrecarga ou problemas emocionais entre a equipe, oferecendo suporte e encaminhamento adequado para profissionais especializados quando necessário.

Ao promover um ambiente de trabalho saudável, os gestores contribuem para a motivação, engajamento e retenção dos talentos na empresa. Seguindo essa teoria, Gordilho (2024), argumenta que eles são agentes de mudança na construção de um espaço laboral mais acolhedor, inclusivo e que valorize o bem-estar integral dos colaboradores.

Então, a atuação proativa dos gestores na promoção da saúde no ambiente de trabalho é essencial para criar uma cultura organizacional que priorize o cuidado com as pessoas, resultando em equipes mais felizes, saudáveis e produtivas, segundo o raciocínio de Bentec (2024).

4.4 Doenças mentais no trabalho

Atualmente, umas das principais causas da falta no trabalho é os transtornos mentais, pois, os transtornos considerados leves provocam a perda de em média 4 dias de trabalho por ano, e os considerados graves causam por volta de 200 dias por ano (DEMYTTENAERE et al., 2004 apud SILVA et al., 2009). Vários tipos de transtornos mentais se desenvolvem no ambiente de trabalho, como estresse, ansiedade, quadros mais complexos como a depressão, a síndrome de burnout e outros transtornos (FRANÇA, 2023).

4.4.1 Estresse

O estresse relacionado ao trabalho pode ser desencadeado por uma variedade de fatores, como carga excessiva de tarefas, conflitos e preocupações em relação ao futuro profissional. Essa situação pode afetar a forma como os funcionários percebem e lidam com as demandas diárias, prejudicando tanto sua saúde física quanto mental. O estresse no ambiente de trabalho muitas vezes é silencioso, mas não deve ser subestimado. Quando não é tratado, tem o potencial de se agravar e evoluir para condições patológicas, como a síndrome de burnout (MORSCH, 2022).

4.4.2 Síndrome de Burnout

Um ambiente de trabalho agitado, com excesso de responsabilidades e falta de motivação, pode resultar em consequências para os funcionários, como o burnout, que tem sido citado como um dos principais transtornos mentais entre os profissionais recentemente. O burnout, também conhecido como **síndrome do esgotamento profissional**, é desencadeado pelo estresse e exaustão física e mental decorrentes das condições de trabalho (FUNCIONÁRIOS, 2022).

4.4.3 Ansiedade

Ansiedade é a preocupação com o que pode acontecer, é não estar focado no presente, mas sim no futuro, é o medo de algo que talvez nem aconteça. Esta ilusão do que pode acontecer fica cada vez maior porque é impulsionada pela imaginação, pelo irreal. (BRANDAO, 2023). Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 18,6 milhões de brasileiros têm ansiedade. Esses números colocam nosso país em primeiro lugar no ranking mundial dos países mais ansiosos. (MARTINS, 2024). Para Martins (2024), o sentimento de ansiedade é uma condição psicológica marcada pela apreensão e medo, é muito comum e vivenciado por muitas pessoas na sociedade atual. Por esse motivo, a ansiedade no ambiente de trabalho pode representar um grande desafio para as empresas. No ambiente de trabalho, a ansiedade pode surgir devido a uma variedade de razões.

Entre as principais causas estão a pressão de prazos apertados, preocupações excessivas e o peso de responsabilidades elevadas. Cada um desses fatores contribui para o desenvolvimento do transtorno, o qual, ao longo do tempo, impacta negativamente o desempenho profissional e até mesmo a qualidade de vida do indivíduo (ANSIEDADE, 2024).

4.4.4 Depressão

A depressão está usualmente ligada ao estresse, ao esgotamento e à falta de prazer e satisfação no exercício profissional, articulada à repetição contínua seguida de mal-estar e apatia para desenvolver estratégias de enfrentamento dessa adversidade (SILVA et al., 2009). Os impactos da depressão no trabalho encontramos:

Baixo rendimento; Faltas, atrasos e desistências durante o expediente; Afastamento devido a complicações e sintomas severos; Relacionamento conturbado entre colegas de trabalho; Conduta prejudicial, tanto para o próprio trabalhador quanto para a empresa. O funcionário que tem depressão não se sente mais parte da equipe. Ele não vê motivos para continuar se esforçando, já que não tem vontade de realizar qualquer tipo de atividade. Normalmente, quem tem depressão sente vontade de abandonar o emprego, ficar em casa (muitas vezes na cama ou no quarto) e deixar o tempo passar sem fazer absolutamente nada (QUAIS, documento não paginado, 2021).

5 OBJETIVO

5.1 Geral

Realizar uma pesquisa bibliográfica em trabalhos acadêmicos, para que dessa forma seja possível entender a complexa relação entre a gestão da saúde mental no ambiente de trabalho e o desempenho dos funcionários, com o objetivo de destacar a importância da saúde mental no local de trabalho e seu impacto no desempenho dos funcionários.

5.2 Específicos

- Realizar uma análise detalhada e meticulosa da literatura existente sobre a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, explorando estudos anteriores, teorias e pesquisas que destacam a relevância da saúde mental no local de trabalho.
- Identificar e entender os impactos da saúde mental no desempenho dos funcionários, examinando como a saúde mental pode afetar a produtividade, a eficiência, a satisfação no trabalho e outros aspectos do desempenho dos funcionários.
- Examinar as estratégias de gestão da saúde mental implementadas nas organizações, analisando as diferentes abordagens adotadas pelas organizações para gerenciar a saúde mental no local de trabalho e avaliando sua eficácia.
- Avaliar a eficácia dessas estratégias em melhorar o desempenho dos funcionários, utilizando dados e evidências da literatura para determinar se e como a gestão eficaz da saúde mental pode levar a melhorias no desempenho dos funcionários.

6 METODOLOGIA

Para a realização deste estudo, foi conduzida uma pesquisa bibliográfica. De acordo com Sousa et al. (2021), a pesquisa científica tem início com a busca por obras já publicadas relevantes, visando compreender e analisar o tema a ser abordado na pesquisa, por este motivo foram utilizadas palavras-chave como “gestão”, “saúde mental”, “trabalho” e “funcionários” em portais acadêmicos.

A questão que norteou essa busca estava relacionada à gestão da saúde mental e sua influência na produtividade no ambiente de trabalho. Especificamente, buscou-se compreender como a gestão eficaz da saúde mental no ambiente laboral impacta o desempenho dos funcionários. A pesquisa se deu através de estudos em livros, internet, revistas, monografias, artigos e entre outras fontes de pesquisas e estudos referentes ao tema aqui abordado, contabilizando 34 obras utilizadas. Os dados coletados são considerados secundários, devido às fontes de coleta de dados ser de informações preexistentes, tais como: Internet, bancos de dados, cadastros, jornais, revistas, filmes, artigos científicos e entre outras fontes publicados entre os anos de 2000 até 2024.

A análise das informações foi conduzida por meio de uma leitura exploratória do material encontrado, adotando uma abordagem qualitativa, pois permite uma compreensão mais profunda e contextualizada dos dados coletados.

7 CONCLUSÃO

O resultado esperado do trabalho foi alcançado, pois a gestão da saúde mental no ambiente de trabalho desempenha um papel fundamental no desempenho dos funcionários, impactando diretamente a eficiência e o êxito da organização. Ao reconhecer e atender às necessidades emocionais e psicológicas dos colaboradores, as empresas podem criar um ambiente propício para o desenvolvimento pessoal e coletivo. Diante disso, o presente trabalho realizou uma pesquisa bibliográfica de estudos anteriores, teorias e pesquisas que destacaram consistentemente a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, ressaltando seu impacto significativo no bem-estar dos colaboradores e no desempenho organizacional. Uma revisão detalhada da literatura nos proporcionou valiosos insights sobre como abordar de maneira eficaz a questão da saúde mental no contexto laboral, evidenciando a complexidade e a relevância do tema.

Outro aspecto levado em conta, foi o impacto no desempenho dos trabalhadores, em que a saúde mental dos funcionários influencia diretamente uma série de aspectos relacionados ao desempenho no trabalho, incluindo a produtividade, a eficiência e a satisfação profissional. Colaboradores que desfrutam de boa saúde mental tendem a ser mais engajados, resilientes e capazes de lidar com os desafios do ambiente de trabalho de forma mais eficaz.

Diante disso, as organizações vêm implementando uma variedade de estratégias para gerir e promover a saúde mental no ambiente de trabalho, tais como programas abrangentes de bem-estar, suporte psicológico, treinamentos focados em habilidades emocionais e políticas que favorecem a flexibilidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A avaliação sistemática da eficácia dessas estratégias é essencial para garantir um ambiente saudável e favorável ao desenvolvimento integral dos colaboradores.

Além disso, estudos e evidências provenientes da literatura especializada indicam que a gestão eficaz da saúde mental pode resultar em melhorias significativas no desempenho dos funcionários. Colaboradores psicologicamente saudáveis tendem a ser mais produtivos, criativos e colaborativos, contribuindo assim para um ambiente de trabalho mais dinâmico e inovador.

Em suma, investir na saúde mental dos colaboradores não apenas beneficia individualmente os trabalhadores, mas também contribui para o sucesso organizacional como um todo. Priorizar a saúde mental no ambiente de trabalho é não apenas uma estratégia inteligente do ponto de vista empresarial, mas também uma demonstração de responsabilidade social e compaixão para com os colaboradores.

REFERÊNCIAS

ABSENTEÍSMO e presenteísmo nas empresas: 7 estratégias para evitar. 2019. Disponível em: <https://saobernardo.com/blog/absenteismo->

presenteismo/. Acesso em: 21 abr. 2024.

ALMEIDA, Daniel Araújo de; LIMA, Antonio Wirly de Souza; LIMA, Dr. Leonardo Araújo. PROGRAMA HUMANAMENTE: SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Expressão Católica**, Quixada, v. 12, n. 8, p. 57-67, dez. 2023.

ANDRADE, Amanda. **Saúde mental no trabalho: impactos, custos e papel do RH**. 2023. Disponível em: [https://mindsight.com.br/saude-mental-no-trabalho/?utm_term=&utm_campaign=\(P1\)%5BP+MAX+\\$%5D+Site+-+Base+%2B+Interesse&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=6339398899&hsa_cam=21105159568&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwi_exBhA8EiwA_kU1MnjA4WUFhWP9rjeTmLf_UDttc52P0YZMqAYv3UgpS2NLxB5gMwB1QRoCGkIQAvD_BwE](https://mindsight.com.br/saude-mental-no-trabalho/?utm_term=&utm_campaign=(P1)%5BP+MAX+$%5D+Site+-+Base+%2B+Interesse&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=6339398899&hsa_cam=21105159568&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwi_exBhA8EiwA_kU1MnjA4WUFhWP9rjeTmLf_UDttc52P0YZMqAYv3UgpS2NLxB5gMwB1QRoCGkIQAvD_BwE). Acesso em: 10 maio 2024.

ANSIEDADE no trabalho: o que é e como controlar? Disponível em: <https://sociedadeinteramericanadehipnose.com/blog/ansiedade-no-trabalho-o-que-e-e-comocontrolar/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BARBOSA, Marcos Paulo. **Psicoterapia no trabalho: por que e como aplicar essa técnica?** Disponível em: <https://www.plantareducacao.com.br/psicoterapia-no-trabalho/>. Acesso em: 11 maio 2024.

BENTEC. **Cuidar da saúde mental no trabalho é papel do gestor de benefícios?** Disponível em: <https://bentecconsultoria.com.br/saude-mental-no-trabalhoconfira-dicas/>. Acesso em: 11 maio 2024.

BRANDAO, Rui. **Como identificar a ansiedade no trabalho**. 2023. Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/trabalho/ansiedade-no->

trabalho/. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL, Lisa. **Bem-Estar No Trabalho: Aprenda A Importância E Como Promover**. 2023. Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/bem-estar-notrabalho/#:~:text=Priorizar%20o%20bem%2Destar%20contribui,colegas%2C%20refor%C3%A7ando%20a%20cultura%20organizacional..> Acesso em: 10 maio 2024.

COSENZA, Bruna. **Programa de Saúde Mental para empresas: o que é e seus benefícios**. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/programa-saude-mental-para-empresas/>. Acesso em: 11 maio 2024.

ESTRATÉGIAS para melhorar a saúde mental dos funcionários. 2023. Disponível em: <https://compareplanodesaude.com.br/empresarial/saude-mental/estrategias-melhorar-saudemental-funcionarios/>. Acesso em: 10 maio 2024.

EXPLORANDO a Flexibilidade no Trabalho: Adaptação e Vantagens. 2023. Disponível em: <https://wiseoffices.com.br/explorando-a-flexibilidade-no-trabalho-adaptacao-e-vantagens/>. Acesso em: 11 maio 2024.

FELTES, Gabriel. **Retenção de talentos: tudo sobre essa importante estratégia**. 2023. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/retencao-de-talentos>. Acesso em: 21 abr. 2024.

FRANCIOSI, A. P; VIEIRA, S. V; BOTH, J. Satisfação no Trabalho e Síndrome de Burnout em professores de Educação Física da Educação Básica. 2023. Revista Ciencias de la Actividad Física UCM, 24(1), enero-junio, 1-18. <https://doi.org/10.29035/rcaf.24.1.2>

FUNCIONÁRIOS buscam apoio e liderança não acompanha, aponta estudo. 2022. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/comunicacao/saude-mental-e-trabalho>. Acesso em: 21 abr. 2024.

GORDILHO, Roberto. **O papel do líder na promoção do bem-estar das equipes de Saúde.** Disponível em: <https://portalgessaude.com.br/o-papel-do-lider-na-promocao-do-bem-estardas-equipes-de-saude/>. Acesso em: 11 maio 2024.

HALF, Robert. **Por que precisamos falar de saúde mental no trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/carreira/por-que-precisamos-falar-de-saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 10 maio 2024.

KUHNEN, A; FELIPPE, M. L; LUFT, C. D. B; FARIA, J. G. A importância da organização dos ambientes para a saúde humana. 2010. *Psicologia & Sociedade*, 23(3), 538-547.

LESSA, Ana Cristina de Monteiro; PICCININI, Valmiria Carolina.

FLEXIBILIDADE DO TRABALHO E POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO/TREINAMENTO E REMUNERAÇÃO – estudo de casos em indústrias metal-mecânicas de Porto Alegre. 2001. 239 f. Tese (Doutorado) – Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

MACEDO, Adriana. **Bem-estar e saúde mental nas empresas.** 2023. Disponível em: <https://www.wtwco.com/pt-br/insights/2023/10/bem-estar-e-saude-mental-nas-empresas>. Acesso em: 10 maio 2024.

MARTINS, Carina. **Ansiedade no trabalho: descubra as possíveis causas e ajude sua equipe.** Disponível em: <https://beecorp.com.br/ansiedade-no-trabalho/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

MARTINS, Leurisvânia Moraes; CARVALHO, Nerci Maria Rezende; CARVALHO, Valter Domingos Rezende. O PAPEL DO GESTOR E OS IMPACTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA A QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES. **Multidebates**, Palmas, v. 1, n. 2, p. 1-157, set. 2017.

MORAES, Junior. **A Valorização Dos Colaboradores É O Melhor Investimento.** Disponível em: <https://blog.cetro.com.br/2022/08/01/a-valorizacao-dos-colaboradores-e-omelhor-investimento/>. Acesso em: 11 maio 2024.

MORSCH, José Aldair. **Estresse ocupacional: o que é, causas e consequências.** 2022. Disponível em: [https://telemedicinamorsch.com.br/blog/estresseocupacional#:~:text=Estr esse%20ocupacional%20%C3%A9%20uma%20doen%C3%A7a,e%20a%20motiva%C3%A7%C3%A3o%20do%20colaborador..](https://telemedicinamorsch.com.br/blog/estresseocupacional#:~:text=Estr%20esse%20ocupacional%20%C3%A9%20uma%20doen%C3%A7a,e%20a%20motiva%C3%A7%C3%A3o%20do%20colaborador..) Acesso em: 21 abr. 2024.

MOTTA, Carol. **Psicoterapia dentro das empresas: por que apostar nesse benefício?** 2024. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/psicoterapia-dentro-dasempresas/>. Acesso em: 11 maio 2024.

MOTTA, Carol. **Saúde mental no trabalho: guia atualizado + estratégias de promoção.** 2024. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 10 maio 2024.

O PAPEL da Liderança na Promoção de um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável: Uma Abordagem Essencial para o Sucesso Organizacional. Disponível em: <https://www.jrqmaster.com.br/o-papel-da-lideranca-para-um-ambiente-de-trabalho-seguro/>. Acesso em: 11 maio 2024.

O PAPEL da liderança na promoção do bem-estar dos funcionários. Disponível em: [https://www.action4you.com.br/blog/o-papel-da-lideranca-na-promocao-do-bem-estar-dosfuncionarios/#:~:text=L%C3%ADderes%20podem%20fornecer%20recursos%20e,da%20aten%C3%A7%C3%A3o%20plena%20\(mindfulness\)..](https://www.action4you.com.br/blog/o-papel-da-lideranca-na-promocao-do-bem-estar-dosfuncionarios/#:~:text=L%C3%ADderes%20podem%20fornecer%20recursos%20e,da%20aten%C3%A7%C3%A3o%20plena%20(mindfulness)..) Acesso em: 11 maio 2024.

QUAIS os impactos da depressão no trabalho? 2021. Disponível em: <https://clinimedjoinville.com.br/quais-os-impactos-da-depressao->

A RevistaFT têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**.

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).



Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ:
(21) 98159-7352

ou 98275-4439

WhatsApp SP:
(11) 98597-3405

e-Mail:
contato@revistaf
t.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ:
48.728.404/0001-
22

**FI= 5.397 (muito
alto)**

Fator de impacto é um método bibliométrico para avaliar a importância de periódicos científicos em suas respectivas áreas. Uma medida que reflete o número médio de citações de artigos científicos publicados em determinado

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes.

Dr. João Marcelo
Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn
Andrade
Monteiro

Dra. Chimene
Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada periodicamente em revistaft.com.br/expandente. Venha fazer parte de nosso time de revisores também!

periódico, criado
por Eugene
Garfield, em que
os de maior FI
são considerados
mais
importantes.

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 -
2024

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio
de Janeiro-RJ | Brasil