



RELISE

A NECESSIDADE E IMPORTÂNCIA DA PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES¹

*THE NEED FOR AND IMPORTANCE OF PROMOTING MENTAL HEALTH IN
ORGANIZATIONS*

Érico Gabriel da Silva²

RESUMO

As atividades produtivas interferem diretamente no estado emocional, físico e psicológico das pessoas. Considerando as novas demandas organizacionais que buscam a intensificação de produtividade e lucros diante da alta competitividade do mercado empresarial, nota-se a maior incidência de afastamentos de trabalhadores por casos relacionados a saúde mental. Diante disso, o objetivo do artigo é refletir sobre a necessidade e importância de promover a saúde mental nas organizações. A pesquisa foi realizada a partir do procedimento metodológico da revisão bibliográfica com abordagem qualitativa. Foram consultados artigos, dissertações e monografias com delimitação temporal de 10 anos, publicados nos repositórios digitais: Google Scholar, Scielo, Bvs e Capes. Com a pesquisa foi possível compreender que a saúde mental interfere diretamente sobre o bem-estar e produtividade do colaborador, de forma que a importância e necessidade da promoção de estratégias de saúde mental nas organizações são para a redução de custos com o absenteísmo, afastamentos e erros na execução das tarefas, bem como, para a construção de um ambiente de trabalho saudável que contribua para a boa produtividade e composição de desenvolvimento estratégico.

Palavras-chave: desenvolvimento estratégico, qualidade de vida, bem-estar.

ABSTRACT

Productive activities directly interfere with people's emotional, physical and psychological state. Considering the new organizational demands that seek to intensify productivity and profits in the face of the high competitiveness of the

¹ Recebido em 15/07/2022. Aprovado em 02/08/2022. DOI: doi.org/10.5281/zenodo.7942553

² Instituto Federal de Brasília. ericcogabriel@gmail.com



RELISE

business market, there is a higher incidence of worker absences due to cases related to mental health. Therefore, the objective of the article is to reflect on the need and importance of promoting mental health in organizations. The research was carried out from the methodological procedure of the bibliographic review with a qualitative approach. Articles, dissertations and monographs with a 10-year time limit were consulted, published in the digital repositories: Google Scholar, Scielo, Bvs and Capes. With the research, it was possible to understand that mental health directly interferes with the well-being and productivity of the employee, so that the importance and need to promote mental health strategies in organizations is to reduce costs with absenteeism, leaves and errors in the execution of tasks, as well as for the construction of a healthy work environment that contributes to good productivity and strategic development composition.

Keywords: strategic development, quality of life, well-being.

INTRODUÇÃO

A partir da década de 1980 o mundo do trabalho nos países capitalistas passou por intensas transformações. Modificações essas tão significativas, que a classe trabalhadora sofreu a mais aguda crise deste século, transcendendo a materialidade, uma vez que houve repercussões profundas na sua subjetividade e por fim, a sua forma de ser (ANTUNES, 2011).

Franco e Druck (1998) afirmam que a expansão da capacidade produtiva, assim como as altas escalas de produção, culminaram em um processo de “coisificação”, tanto dos indivíduos, quanto das relações humanas, fazendo com que aspectos do indivíduo e da subjetividade fossem perdidos, tornando a sociedade cada vez mais laboral e movida pela lógica da lucratividade, da acumulação e retorno do capital investido, bem como, do domínio da natureza a qualquer custo.

Para Nascimento e Silva (2019), os processos de trabalho pela lógica acumulativa do capitalismo na sociedade contemporânea, a qual determina a constante reinvenção de processos para atender a demanda



RELISE

competitiva do mercado, tornou o ambiente de trabalho um local de adoecimento advindo de desgastes emocionais e físicos. Em contraponto, Carmo, Santana e Trigo (2015) elucidam que o capital humano é a locomotiva das organizações na composição do diferencial estratégico, de forma que sua valorização é essencial para o desenvolvimento da empresa. Diante disso, o artigo pretende responder o seguinte questionamento: qual a necessidade e a importância da promoção da saúde mental nas organizações?

O objetivo do trabalho é refletir sobre a necessidade e importância de promover a saúde mental nas organizações. Os objetivos específicos são: apresentar as mudanças nas relações de trabalho e identificar como a saúde mental interfere na produtividade dos colaboradores; discutir a saúde mental enquanto vantagem competitiva e analisar as possibilidades da promoção de saúde mental em contexto organizacional.

A relevância do tema escolhido e sua justificativa abrange três áreas, sendo estas: organizacional, social e acadêmica. Quanto à organizacional, o estudo proposto justifica-se diante da colaboração que poderá trazer para a gestão de pessoas e os profissionais que nela atuam, uma vez que possibilitará que as organizações tomem conhecimento da importância da implementação de práticas que promovam a saúde mental no ambiente organizacional, elevando, assim, o desempenho e os resultados de seus funcionários, bem como da respectiva organização, reduzindo o índice de doenças psíquicas e físicas associadas ao trabalho.

Quanto à relevância social, esta pesquisa justifica-se no fato de que possibilitará a difusão do conceito de felicidade, de modo que possa impactar no aumento da produtividade e do bem-estar. Por fim, quanto à área acadêmica, justifica-se a relevância deste estudo nas contribuições futuras que



RELISE

poderá realizar acerca do tema, tornando-se fonte de estudos e pesquisas, possibilitando novos estudos sobre o assunto que ainda não foram realizados.

IMPACTOS DA SAÚDE MENTAL NA PRODUTIVIDADE EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A saúde mental está relacionada a fatores emocionais, psíquicos, comportamentais e cognitivos construídos a partir das interações sociais. Por saúde mental, então, compreende-se o estado de bem-estar do indivíduo: “um estado de completo bem-estar, físico, mental e social” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2001, p. 2).

De acordo com Gaino *et al* (2018), em 1960, o psiquiatra italiano Franco Basaglia apresentou uma reformulação no que diz respeito ao conceito de loucura, retirando o foco da doença e englobando questões como cidadania e inclusão social. Foi nesse contexto que surgiu o movimento responsável por influenciar o conceito de saúde mental no Brasil, resultando na Reforma Psiquiátrica Brasileira.

Desta forma, no Brasil, existem dois paradigmas principais quando se trata da discussão dos conceitos de saúde e saúde mental, sendo eles: o paradigma biomédico e o da produção social de saúde. Quando se fala em paradigma biomédico, tem-se o foco exclusivamente na patologia e em suas manifestações, de modo que a loucura vem sendo o objeto de estudo da psiquiatria. Já no paradigma da saúde, tem-se uma visão mais complexa, que vão além das manifestações das doenças, incluindo aspectos sociais, econômicos, culturais e ambientais (GAINO *et al*, 2018).

O trabalho sempre fez parte da vida do Homem, desde a sua mais primórdia existência. Da criação, como contam os relatos bíblicos, passando pelo desenvolvimento das civilizações durante a história antiga, o trabalho foi



RELISE

fator de progresso, pois gerou conhecimentos, riquezas materiais e desenvolvimento econômico.

No entanto, nos últimos anos, o universo do trabalho sofreu grandes mutações, trazendo consigo além das reestruturações e a inserção de novas tecnologias produtivas, novas relações de competitividade entre as empresas, que passaram a ser globalizadas. Vaz, Viegas e Maldonado (2016) afirmam que o capital humano é um tema que, ainda, é alvo de intensos debates sobre suas vantagens e formas de gerenciamento, porém, é constatado que o capital intelectual pode afetar a competitividade da empresa, tornando-se um elemento importante para o desenvolvimento estratégico.

Carmo, Santana e Trigo (2015) indicam que aos Recursos Humanos cabe a valorização do capital humano, pois, o conhecimento é a locomotiva das organizações, já que os trabalhos mecânicos são, fatalmente, substituídos por tecnologia:

O capital humano passou a ser valorizado, devido a nova percepção dos empregadores e gestores de que os funcionários são a ligação entre a empresa e o mercado e principalmente com o cliente, pois este é detentor de informações que não estão disponíveis à empresa e em alguns casos, dependendo da relação que é mantida entre a organização e funcionário, este último pode utilizar essas informações em prol ou em detrimento da empresa (CARMO; SANTANA; TRIGO, 2015, p.143).

Dessa forma, compreende-se que, sendo bem administrado, o capital humano se faz como a maior riqueza organizacional. Apesar de se elevar à produtividade e os lucros, as condições de trabalho dos operários não melhoraram. O sistema de produção em massa causava diversos problemas de ordem psicológica e emocional, resultado da alienação e aborrecimento devido ao tipo de trabalho executado (VAZ; VIEGAS; MALDONADO, 2016).



RELISE

Nesse ponto, Almeida (2019) explica que a acumulação flexível da nova organização capitalista elimina uma parte da população economicamente ativa do mercado de trabalho buscando atingir seus objetivos de lucro e acumulação.

Sakaya (2020) afirma que o capitalismo age em nível mundial e tenta impedir qualquer ação de interesse nacional:

Mantém essa atividade, mas tem agora sobre sua cabeça e dentro de seus braços burocráticos, intelectuais orgânicos formados nas grandes universidades da Europa e EUA, principalmente economistas ortodoxos, que atuam como “técnicos” na formulação de políticas econômicas defendidas por essas instituições transnacionais sob o controle do grande capital Transnacional. Esse capital pressiona os Estados por meio dessas organizações para garantir seu espaço para acumulação sem limites (SAKAYA, 2020, p.18)

Almeida (2019) complementa relatando que há 16 grupos que controlam todas as commodities no mundo todo o que implica diretamente no crescimento das famílias e da sociedade a nível nacional:

O Brasil perde cerca de 7% do PIB para os intermediários financeiros, comprometendo tanto a produtividade das empresas quanto o poder de compra das famílias. A demanda das famílias que corresponde a 60% das atividades econômicas é travada pelo sistema financeiro (ALMEIDA, 2019, p.64).

Com o fim do ciclo fordista floresce o mercado financeiro, a descentralização geográfica das fábricas e desindustrialização, com a acumulação de capital não mais ocorrendo na indústria, mas sim em um capital fictício, guiado pelo mercado e aplicações financeiras.

Almeida (2019) critica afirmando que o governo não gasta mais com políticas sociais, mas sim com juros para bancos. Dessa forma, a financeirização econômica impõe-se tanto aos processos sociais como para as condições de trabalho pois está submetido aos interesses do mercado financeiro, que o desestabiliza, retira os direitos sociais e oferta formas precárias de inserção do trabalhador ao mercado de trabalho.



RELISE

Considerando que o trabalho é entendido como todo esforço que o homem faz, no exercício de sua capacidade física e mental, para executar e atingir seus objetivos, sua má estruturação, tanto em termos técnicos como organizacionais tende a interferir diretamente sobre a saúde de quem o executa, podendo levar o indivíduo a uma variedade de doenças e afecções; e o excesso de horas-extras a mortes prematuras.

Impactos da saúde mental na produtividade

A relação estabelecida nas organizações se estrutura a partir do papel desempenhado por cada membro em realização de seu trabalho. Carvalho e Silva(2017) afirmam que cada indivíduo atua em favor a seus próprios objetivos e para objetivos coletivos, de forma que seu papel dentro de um ambiente organizacional não se restringe a si mesmo, afetando outros indivíduos e, de modo geral, o resultado final dos processos da organização.

O trabalho gera inúmeras emoções no indivíduo, além de ocupar a maior parte de seu tempo, de forma que, se há bem-estar exercendo sua função, irá desempenhá-la com maior qualidade, o que, certamente, impacta no resultado dos produtos e serviços ofertados pela empresa, além da prevenção de conflitos negativos que não agregam valor para a competitividade (WENDLING; SIMIONE, 2020).

O ambiente tóxico é caracterizado por falhas da liderança, comunicação não assertiva, pressão aos colaboradores, falta de clareza nos objetivos, atitudes conflituosas e hostis, bem como, outros fatores que favorecem o clima de tensão que interfere na produtividade e bem-estar dos colaboradores (KUSY, 2010).

Os afastamentos das atividades laborais por doenças mentais têm sido a terceira principal causa que leva os trabalhadores às concessões de



RELISE

benefícios previdenciários (SILVA JUNIOR; FISCHER, 2015). As doenças mentais são atribuídas a ambientes que geram pressão e estresse ao trabalhador, o chamado ambiente tóxico, porém, apesar de não ser um tema novo, ainda, é constantemente ignorado pelas organizações (ASSAD, 2017).

Estratégias de competitividade por meio da promoção da saúde mental

São diversos os transtornos mentais que podem acometer o trabalhador em seu local de trabalho ou resultante das atividades exercidas, entre as quais o transtorno depressivo, sendo verificado pela apresentação de sintomas como: perda de interesse, humor deprimido, reclamações quanto ao sono, perda ou ganho excessivo de peso, irritabilidade, fadiga, sentimento de impotência, falta de concentração e, em casos mais graves, pensamentos suicidas (NOGUEIRA, 2020).

Outro transtorno comum que acomete o trabalhador é a ansiedade sendo esse transtorno correlacionado com frequência às atividades profissionais. O transtorno de ansiedade tem sintomas físicos e mentais, como as dores musculares, taquicardia, alterações bruscas de peso, diarreia e insônia, nervosismo, problemas na concentração, tensões, problemas na interação social, medos e isolamento (NOGUEIRA, 2020).

Entre os fatores que contribuem como ameaça à saúde mental do trabalhador, pode-se mencionar os estressores, como as pressões em ambiente empresarial e os conflitos, falta de objetivos, valorização, clareza na comunicação, medo de perder o emprego, excesso de carga horária, condições de trabalho desfavoráveis e desajustes entre a vida pessoal e profissional (SCHMIDT; KRAWULSKI; MARCONDES, 2013).

A saúde mental do trabalhador tem relação direta com a sua produtividade, o que impacta no desempenho empresarial de modo geral.



RELISE

57

Nesse sentido, Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013) estimam que as estratégias de promoção de saúde mental no trabalho são meios de desenvolvimento competitivo empresarial, pois impactam na otimização dos processos empresariais, na redução de custos com absenteísmo e afastamentos, bem como, reduz a incidência de conflitos improdutivos e máximo aproveitamento do capital humano.

METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada a partir do procedimento metodológico da revisão bibliográfica com abordagem qualitativa. Foram consultados artigos, dissertações e monografias com delimitação temporal de 10 anos, publicados nos repositórios digitais: Google Scholar, Scielo, Bvs e Capes. Foram utilizados os seguintes descritores/palavras chaves: qualidade de vida no trabalho; saúde mental; e capital humano. Foram estipulados os seguintes critérios de classificação: artigos completos, em português, publicados entre os anos de 2012 a 2022 com abordagem sobre a promoção da saúde mental em contexto empresarial. Com a pesquisa, inicialmente, foram encontrados 48 resultados entre os repositórios pesquisados, porém, após a aplicação dos critérios de classificação, foram selecionados 7 artigos para a análise e discussão dos resultados, por conterem melhor correspondência ao objeto de estudo. A tabela 1 apresenta as principais características dos artigos selecionados:



RELISE

Tabela 1 – Sistematização das principais características dos artigos analisados

Autor	Ano	Objetivos	Método	Amostra	Resultados	Link de acesso
Silva	2019	Refletir sobre a dimensão do estresse ocupacional	Pesquisa bibliográfica	Livros e artigos científicos	Considera-se o estresse ocupacional uma condição adoecedora socialmente produzida, não devendo, portanto, ser reduzida a uma abordagem superficial centrada no indivíduo e/ou nas organizações.	http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v12n1/05.pdf
Pereira; Scatolin	2020	Realizar uma apresentação e discussão acerca do sofrimento e adoecimento psíquico nas organizações da atualidade	Pesquisa bibliográfica	Livros presentes na biblioteca da FHO (Fundação Hermínio Ometo), a base de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO)	Conclui-se que estudos acerca dessa temática se faz importante para melhorar questões de saúde mental no trabalho.	https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/saude-mental-e-trabalho
Nogueira	2020	Criação de um programa de promoção de saúde mental para chefes e gestores de equipa das organizações portuguesas, realizando uma revisão bibliográfica acerca das temáticas mais persistentes que possa servir de base para o programa	Revisão integrativa da literatura	PubMed, Science Direct eGoogle Scholar, desde 2007 a 2020	Para o sucesso das organizações e por conseguinte, dos seus integrantes, é necessário à promoção de saúde mental	https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/17530/1/DM_Ana%20Nogueira.pdf



RELISE

Autor	Ano	Objetivos	Método	Amostra	Resultados	Link de acesso
Lavor Filho et al	2021	Identificar na literatura de artigos científicos os fatores de risco e a promoção do bem-estar, ambos no campo da saúde mental em saúde do trabalhador.	Revisão de literatura	Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)	Os estudos evidenciam o fortalecimento de saúde mental do trabalhador como elemento de prevenção e promoção no campo psicossocial, redução da morbimortalidade, enfrentamento da precarização, de assistência e compreensão das psicopatologias do trabalho e não individualização do adoecimento ocupacional.	https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v19n4a12.pdf
Nascimento et al	2021	Apresentar evidências científicas de possíveis estratégias que podem ser empregadas em trabalhadores para minimização de sofrimento psíquico decorrente do contexto pandêmico.	Revisão integrativa da literatura	Bases de dados Pepsic, Pubmed e Scielo	Considera-se que a informação de técnicas e práticas psicológicas voltadas a saúde psíquica do trabalhador possa contribuir na identificação e controle dos riscos psicossociais e colaborar para o desenvolvimento no campo da Saúde Pública em relação aos processos de saúde-doença dos trabalhadores.	https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/3201

Fonte: Silva (2019), Pereira e Scatalin (2020), Nogueira (2020), Lavor Filho et al (2021) e Nascimento et al (2021)



RELISE

60

RESULTADOS E DISCUSSÃO – PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL

É notório que diante das rápidas transformações resultantes do processo de globalização e revolução tecnológica, os indivíduos estão cada vez mais atarefados e pressionados para que sejam mais capacitados e cumpram prazos cada vez menores para a execução de tarefas, o que pode contribuir para o desenvolvimento de transtorno mental (NOGUEIRA, 2020).

Pereira e Scatolin (2020) afirmam que a voracidade das organizações contemporâneas por lucros e alta produtividade impõe aos trabalhadores condições de sobrecarga e estresse, o que impacta diretamente sobre sua saúde mental. A saúde mental dos colaboradores é importante para a composição do diferencial de mercado, pois impacta no envolvimento e na produtividade do colaborador, agregando valor aos produtos e serviços ofertados pela organização. Dessa forma, o fomento de programas que viabilizem a construção de um ambiente de trabalho saudável que haja preocupação com a saúde mental dos funcionários deveria ser foco de atenção prioritária das empresas.

São diversos os fatores que podem favorecer o surgimento das doenças mentais no trabalho, como os conflitos, pressões exageradas, assédios, desvalorização e falta de perspectiva na carreira, resultando em absenteísmo que geram maiores custos para a empresa e a menor produtividade do colaborador (NOGUEIRA, 2020; NASCIMENTO *et al*, 2021).

Nascimento *et al* (2021) explicam que as doenças mentais no ambiente de trabalho geram absenteísmo, erros nas atividades executadas e afastamentos, o que prejudica a empresa, aumentando seus custos e reduzindo sua produtividade, além da associação a uma imagem negativa pelos colaboradores.



RELISE

Os programas de saúde mental, elaborados com o auxílio do Psicólogo organizacional e profissionais dos Recursos Humanos são capazes de reduzir o impacto do estresse no trabalho e promover maior bem-estar ao colaborador. Ao constatar que há indícios de doenças mentais entre os colaboradores, o apoio do psicólogo, bem como, os programas de intervenção e prevenção inseridos na empresa, podem fornecer a força para a superação ou encaminhamento para que o colaborador receba os cuidados interventivos necessários (NOGUEIRA, 2020).

Nascimento e Silva (2019) atentam que o estresse ocupacional é uma doença socialmente criada por meio de práticas de exploração, insegurança, competitividade e sobrecarga ao trabalhador, gerando improdutividade e adoecimento. Impactando negativamente na saúde e produtividade dos colaboradores, a empresa é prejudicada, pois se vê com os custos com os cuidados referente a afastamentos por saúde mental elevados, enquanto o seu quadro de funcionários se mantém desfalcado ou em alta rotatividade, o que gera maiores dificuldades para o entrosamento da equipe e elaboração de estratégias de desenvolvimento e competitividade (NOGUEIRA, 2020).

Nota-se, assim, que as estratégias de saúde mental representam vantagens tanto para os colaboradores quanto para as organizações. Contudo, as práticas da psicologia organizacional devem considerar o contexto de valores, missão e objetivos empresariais para que possa elaborar programas eficazes que respeite o ritmo da organização e seja significativo para os colaboradores.

É necessário, também, que haja o conhecimento dos perfis dos colaboradores, suas motivações, objetivos e aspectos da rotina que se fazem como maiores estressores, permitindo assim, que se adote atitudes que objetivem reduzir a sobrecarga e tensão no ambiente de labor. São pequenas



RELISE

ações que podem gerar resultados positivos, como maior flexibilidade de horários atendendo necessidades pessoais dos colaboradores, atenção para que o horário de almoço não tenha intervenções com compromissos do trabalho, formação de grupos terapêuticos, práticas holísticas e apoio ao trabalho remoto (PEREIRA; SCATOLIN, 2020; NASCIMENTO; SILVA, 2019).

Lavor Filho *et al* (2019) afirmam que não se pode perder o foco das ações de prevenção, como a educação em saúde mental para que os trabalhadores sejam participativos em atitudes que favorecem a construção de um ambiente de bem-estar e qualidade de vida no trabalho. O sofrimento dos trabalhadores, por essa perspectiva, será visualizado como parte da rotina organizacional, devendo ser trabalhado individualmente e coletivamente para que haja superação e prevenção de outros problemas advindos da rotina de trabalho.

Nascimento *et al* (2021) elucidam que o profissional da psicologia organizacional é o maior responsável pela elaboração de programas de intervenção e prevenção da saúde mental em ambiente empresarial, o que demonstra a relevância deste profissional inserido nas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversas foram as mudanças que impactaram o mercado de trabalho e o mundo empresarial, configurando um ambiente de maior tensão e cobrança para que haja maior produtividade e rendimento do trabalhador. Os constantes avanços tecnológicos tornam as relações de trabalho mais inconstantes e o mercado mais competitivo, pois diversas profissões são substituídas pelo trabalho mecânico, o que exige inovação e maior qualificação para que o trabalhador se mantenha produtivamente ativo.



RELISE

As inseguranças geradas pela dinamicidade do mundo organizacional são questionadas, em contraponto, a partir do reconhecimento e valorização do capital humano como o recurso de maior valor competitivo inserido nas empresas. Porém, diversos são os fatores que podem desencadear o surgimento das doenças mentais, tais quais: lideranças tóxicas, conflitos, tensões e pressões, sobrecarga, falta de motivação ou de perspectiva de carreira. A doença mental é responsável por absenteísmos, afastamentos, erros cometidos nas atividades laborais e baixa produtividade, acarretando maiores custos e prejuízos para as organizações.

Para o colaborador, as doenças mentais representam o comprometimento de seu bem-estar físico e mental, bem como, de sua qualidade de vida. Diante disso, com a pesquisa pode-se compreender que é importante e necessário que hajam estratégias de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho como forma de prevenir situações que favoreçam o desencadeamento das doenças mentais, bem como, para a intervenção e apoio ao colaborador que sofre com sintomas das doenças mentais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renata Coutinho de. **O fenômeno da terceirização no processo de precarização do trabalho contemporâneo**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O Continente do Labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ASSAD, Alessandra. **Liderança Tóxica: Você é um líder contagiante ou contagioso?** Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

CARMO, Deisiane Ribeiro; SANTANA, Lídia Chagas de; TRIGO, Antonio Carreiro. A valorização do capital humano nas organizações: um estudo de caso da R&B Comercial. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p.133-155.



RELISE

CARVALHO, Adriano Dias de; SILVA, Bianca Alves dos Reis. A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo. **Recape**, v.7, nº3, 2017, p.139-150.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. Padrões de industrialização, riscos e meio ambiente. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 3, v.2, p. 61-72, 1998.

GAINO *et al.* O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.** v. 14,n. 2, p. 108-116, 2018.

LAVOR FILHO, Tadeu Lucas de *et al.* Evidências teórico-práticas na prevenção e promoção em saúde mental do trabalhador. **Rev Bras Med Trab.**, v.19, n.4, p.491-502, 2021.

NOGUEIRA, Ana Filipa Magalhães. **Saúde Mental no local de trabalho: a necessidade e importância da criação de um programa de promoção de saúde mental.** Dissertação. 73f. (Mestre em Gestão das Organizações). Porto – Portugal:Universidade do Porto, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório sobre a saúde mental no mundo 2001.** Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial da Saúde, 2001.

PEREIRA, Letícia Rossetti. SCATOLIN, Henrique Guilherme. Saúde Mental e Trabalho: Do sofrimento ao adoecimento psíquico nas organizações frente às tecnologias e formas de gestão. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, vol. 09, pp. 139-152. março de 2020.

SAKAYA, Rubens R. **A Corporação Transnacional, controle global e o lugar da periferia.** São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020.

SCHMIDT, Beatriz; KRAWULSKI, Edite; MARCONDES, Renato Cesar. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Revista de Ciências Humanas**, v. 47, n. 2, p. 344-361, out.2013.

SILVA JUNIOR, João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015.



RELISE

65

SILVA, Gabriel de Nascimento e Silva. (Re)Conhecendo o Estresse no Trabalho: uma Visão Crítica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v.12, n.1, p.51– 61, 2019.

VAZ, Caroline; VIEGAS, Claudia Viviane; MALDONADO, Mauricio Uriona. Valorização do capital intelectual para as organizações. **XIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III Inovarse – Responsabilidade Social Aplicada**, 29e 30 set. 2016.

WENDLING, Angélica; SIMIONI, Elisete. **Gestão de Conflitos e sua relação com a qualidade de vida dos trabalhadores do IFSC – Campus São Miguel do Oeste –SC**. Santa Catarina: Instituto Federal de Santa Catarina, 2020.