

PRODUTIVIDADE A QUALQUER CUSTO? OS LIMITES DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

PRODUCTIVITY AT ANY COST? THE LIMITS OF MENTAL HEALTH AT WORK

¿PRODUCTIVIDAD A CUALQUIER COSTO? LOS LÍMITES DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Ana Luiza Barcelos Ribeiro

Doutora em Cognição e Linguagem - UENF

Docente do Centro Universitário FAMESC

analuizabarcelos32@yahoo.com.br

Pablo Ramos Vieira Ladeira

Psicólogo pela Universidade Estácio de Sá

Docente do Centro Universo FAMESC

pabloladeira.psicologia@gmail.com

Izabela Albino de Oliveira

Mestrado em Psicologia Social- Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Docente Centro Universitário FAMESC

izzaalbino@gmail.com

Vânia Márcia Silva do Carmo

Mestre em Ensino e Suas Tecnologias - IFF Campos Centro

Docente do Centro Universitário FAMESC

vaniamarciacarmo@gmail.com

Ana Flávia Bovi Badaró

Psicóloga Especialista em Terapia Cognitivo Comportamental e Psicologia

Organizacional - UniFSJ

Docente do Centro Universitário FAMESC

anabbadaro@hotmail.com

Resumo

A saúde mental no local de trabalho vem se tornando uma preocupação crescente frente às mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que afetam diretamente os funcionários. Este artigo investiga os principais elementos que influenciam o bem-estar psicológico no ambiente laboral, como excesso de trabalho, estilos de liderança rigorosos, cultura da empresa e hiperconexão. Além disso, explora os efeitos do sofrimento psicológico tanto para o indivíduo quanto para a entidade, incluindo sinais clínicos, diminuição da eficiência e danos à reputação da organização. Por último, apresenta métodos para promover a saúde mental com base em pesquisas recentes, sublinhando a relevância de programas de apoio, escuta empática, formação de líderes e iniciativas de prevenção.

A saúde mental é tratada como um recurso estratégico e ético, crucial para ambientes de trabalho saudáveis e duradouros.

Palavras-chave: Saúde mental; Burnout; Qualidade de vida; Gestão organizacional; Bem-estar psicológico.

Abstract

The issue of mental well-being in professional settings has become a growing topic of importance due to shifts in society, economy, and technology that directly influence employees. This piece explores the key elements that affect mental health at work, including excessive workload, authoritarian management styles, workplace culture, and constant connectivity. It also examines the effects of mental health disorders on both individuals and organizations, such as psychological symptoms, decreased efficiency, and harm to the organization's reputation. Lastly, it outlines methods for enhancing mental health based on recent research, emphasizing the significance of support systems, attentive listening, leadership development, and preventative measures. Mental health is recognized as both a strategic and moral resource, vital for fostering a healthy and sustainable work environment.

Keywords: Mental health; Burnout; Quality of life; Organizational management; Psychological well-being.

Resumen

La salud mental en el lugar de trabajo se ha convertido en una preocupación creciente frente a los cambios sociales, económicos y tecnológicos que afectan directamente a los empleados. Este artículo investiga los principales elementos que influyen en el bienestar psicológico en el entorno laboral, como el exceso de trabajo, los estilos de liderazgo estrictos, la cultura de la empresa y la hiperconexión. Además, explora los efectos del sufrimiento psicológico tanto para el individuo como para la entidad, incluyendo señales clínicas, disminución de la eficiencia y daños a la reputación de la organización. Por último, presenta métodos para promover la salud mental basados en investigaciones recientes, subrayando la relevancia de programas de apoyo, escucha empática, formación de líderes e iniciativas de prevención. La salud mental se considera un recurso estratégico y ético, crucial para entornos laborales saludables y duraderos.

Palabras clave: Saúde mental; Burnout; Qualidade de vida; Gestão organizacional; Bem-estar psicológico.

1. 1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no local de trabalho vem se firmando como uma das principais inquietações da atualidade, especialmente em face das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que afetam diretamente a vida dos trabalhadores. O progresso da globalização, a pressão por maior produtividade, a deterioração das relações de trabalho e, mais recentemente, os impactos da pandemia de COVID-19, foram fatores que levaram a um aumento significativo de casos de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) caracteriza a saúde mental como um estado em que a pessoa consegue lidar com as pressões cotidianas, atuar de forma eficiente e contribuir para a sua comunidade. Porém, essa realidade se torna cada vez mais difícil para muitos trabalhadores, que lidam com longas jornadas, expectativas irrealizáveis, ambientes hostis e escassez de reconhecimento. De acordo com Costa Junior et al. (2025), o contexto de trabalho atual, caracterizado pela instabilidade e competição, tem se transformado em um local de fragilidade emocional, necessitando de novas formas de cuidado e prevenção.

Além disso, o aumento do trabalho remoto e híbrido trouxe novos obstáculos para a saúde mental, como a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional, o isolamento social e a hiperconectividade. Esses elementos, se não forem administrados de maneira adequada, podem resultar em ansiedade, depressão, estresse crônico e burnout, sendo este último já reconhecido pela OMS como um fenômeno relacionado ao trabalho.

Diante desse quadro, é imprescindível que se reflita sobre os elementos que afetam a saúde mental dos trabalhadores, as repercussões do adoecimento psicológico para o indivíduo e a organização, além das práticas mais efetivas para incentivar ambientes de trabalho saudáveis. Este artigo tem o propósito de examinar esses pontos com base em pesquisas recentes, publicadas entre 2020 e 2025, contribuindo para o diálogo sobre práticas organizacionais mais humanas, sustentáveis e dedicadas ao bem-estar coletivo.

2. FATORES QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A saúde mental dos empregados é afetada por diversos fatores que transcendem as exigências técnicas das suas atribuições. O clima organizacional, as interações entre colegas, a forma de liderança e as condições de trabalho são aspectos que se inter-relacionam e podem levar ao sofrimento emocional. Conforme indicam Costa Junior et al. (2025), os riscos psicossociais, como excesso de trabalho, pressão para resultados, baixa autonomia e insegurança no emprego, são os principais responsáveis pelo sofrimento mental no ambiente de trabalho.

A pandemia do COVID-19 agravou esses fatores, especialmente com a implementação do trabalho remoto. Mandim e seus colegas (2024) afirmam que, apesar de o trabalho à distância ter proporcionado flexibilidade, também trouxe desafios como solidão, dificuldade para se desligar, aumento da carga emocional e mistura entre vida pessoal e profissional. Esses aspectos contribuíram para um aumento nas ocorrências de ansiedade, estresse e depressão entre trabalhadores de vários setores.

Ademais, a maneira como as lideranças se posicionam nas empresas influencia significativamente o bem-estar dos colaboradores. Estilos de liderança que são autoritários, rígidos ou que não estão preparados para abordar questões emocionais tendem a acentuar o sofrimento psicológico. Oliveira e equipe (2025) observam que a falta de empatia e de escuta atenta por parte dos líderes pode provocar sentimentos de desvalorização, insegurança e abandono, impactando diretamente a saúde mental dos funcionários.

Outro aspecto importante a ser considerado é a cultura organizacional. Ambientes que priorizam exclusivamente a produtividade, sem levar em conta o bem-estar dos colaboradores, geram um clima de competição excessiva e descaso emocional. Araldi de Oliveira e colaboradores (2025) destacam que a ausência de reconhecimento, o assédio moral e a falta de políticas institucionais voltadas para a saúde mental favorecem o surgimento de problemas como burnout e fadiga crônica.

Além disso, a hiperconectividade e o uso excessivo de tecnologias têm sido identificados como novos disparadores de sofrimento emocional. A pressão para estar sempre acessível, mesmo fora do expediente, provoca sobrecarga mental e

dificulta o descanso. Segundo Silva e seus colegas (2023), a falta de demarcação entre o tempo de trabalho e o pessoal é um dos principais obstáculos da era digital, exigindo que as empresas reavaliem suas práticas e políticas.

Portanto, os fatores que impactam a saúde mental no trabalho são variados e interligados. Identificar esses elementos é fundamental para que as organizações implementem medidas preventivas e criem ambientes de trabalho mais saudáveis, respeitosos e acolhedores.

A complexidade dos fatores que afetam a saúde mental no local de trabalho requer uma análise abrangente. Além dos riscos psicossociais já discutidos, é importante considerar os aspectos organizacionais, tecnológicos e culturais que influenciam a vivência do trabalho na contemporaneidade. Silva et al. (2023) apontam que modelos de gestão baseados em metas excessivas e controle rigoroso tendem a criar um ambiente de constante tensão, onde o trabalhador se sente pressionado, vigiado e emocionalmente esgotado.

A falta de políticas institucionais focadas na saúde emocional também agrava o sofrimento psicológico. Segundo Costa Junior et al. (2025), diversas empresas ainda funcionam com uma lógica voltada para a produtividade, ignorando o impacto das condições de trabalho na saúde mental dos funcionários. Essa falta de cuidado se reflete na ausência de meios de escuta, na invisibilidade do sofrimento e na responsabilidade atribuída ao indivíduo por sintomas que, na realidade, são reações a um contexto desfavorável.

Outro aspecto importante é a precarização das relações de trabalho. Mandim et al. (2024) observam que a incerteza nos contratos, a informalidade e a falta de proteção social geram insegurança e ansiedade, especialmente entre os jovens e trabalhadores em situações vulneráveis. A percepção de que se pode perder o emprego a qualquer instante afeta a autoestima, a motivação e a capacidade de planejar o futuro.

A cultura organizacional também tem um papel importante na saúde mental dos colaboradores. Ambientes que favorecem a competição feroz, o individualismo e o silenciamento dos sentimentos tendem a causar isolamento, desconfiança e esgotamento emocional. Oliveira et al. (2025) argumentam que é fundamental

desenvolver uma cultura de cuidado que se baseie na empatia, cooperação e reconhecimento para promover o bem-estar coletivo.

Ademais, o avanço tecnológico e a hiperconectividade mudaram a dinâmica do trabalho, apresentando novos desafios à saúde mental. Silva et al. (2023) advertiram sobre o fenômeno da “presença digital constante”, onde o trabalhador é pressionado a responder mensagens, e-mails e demandas fora do horário de trabalho. Essa sobreposição entre a vida pessoal e profissional prejudica o descanso, a convivência com a família e a recuperação emocional.

Assim, os aspectos que influenciam a saúde mental no ambiente de trabalho são variados e interconectados. Eles abrangem desde a estrutura organizacional até as relações interpessoais, incluindo as condições materiais, simbólicas e tecnológicas que moldam o dia a dia laboral. Reconhecer essa complexidade é o primeiro passo para criar ambientes mais saudáveis, inclusivos e centrados no ser humano.

3. CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR E PARA A ORGANIZAÇÃO

O efeito de uma saúde mental comprometida se revela em diversos sinais, como agressividade, dificuldade para dormir, cansaço, problemas de foco e falta de ânimo. De acordo com Oliveira et al. (2025), a síndrome de burnout está entre as principais condições ligadas a um ambiente de trabalho hostil, impactando diretamente a eficiência e a qualidade das interações sociais. Para as empresas, as perdas incluem um aumento no absenteísmo, presenteísmo, turnover e uma redução na eficácia operacional.

As repercussões da saúde mental em deterioração no local de trabalho são extensas, afetando tanto o empregado quanto a organização como um todo. Um colaborador que enfrenta dificuldades emocionais tende a desenvolver sintomas como raiva, insônia, problemas de concentração, desinteresse, isolamento e diminuição na produtividade. Esses sinais, muitas vezes deixados de lado ou

minimizados, podem se agravar e resultar em condições clínicas mais severas, como transtornos de ansiedade, depressão e burnout (Costa Junior et al., 2025).

A síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno ligado ao trabalho, é caracterizada por uma sensação de exaustão emocional, despersonalização e diminuição da satisfação profissional. Conforme observado por Araldi de Oliveira et al. (2025), essa situação impacta diretamente a habilidade do trabalhador de participar ativamente de suas tarefas, afetando sua autoestima, suas interações sociais e sua motivação. O efeito pode ser tão intenso que resulta em afastamentos prolongados, perda de identidade profissional e, em casos extremos, o abandono da carreira.

No aspecto organizacional, os prejuízos também são significativos. Organizações que ignoram a saúde mental de seus funcionários enfrentam uma alta no absenteísmo, que se refere à ausência frequente por questões de saúde, e no presenteísmo que ocorre quando um colaborador está fisicamente presente, mas com desempenho reduzido. Esses fenômenos resultam em queda na produtividade, aumento nos gastos com atendimento médico e substituições, além de afetar a qualidade dos serviços oferecidos (Mandim et al., 2024).

Além disso, o ambiente de trabalho tende a se deteriorar em situações em que o sofrimento emocional é desconsiderado. A falta de empatia, a pressão excessiva e a inexistência de espaços de escuta criam um clima hostil, caracterizado por desconfiança, competição excessiva e baixa colaboração entre as equipes. Oliveira et al. (2025) afirmam que essa cultura organizacional contribui para conflitos entre os colegas, desmotivação em grupo e a perda de talentos.

Outro ponto importante é a influência na imagem da empresa. Em um mercado cada vez mais consciente sobre responsabilidade social e qualidade de vida no ambiente de trabalho, organizações que não demonstram compromisso com o bem-estar de seus funcionários correm o risco de perder a credibilidade, consumidores e parcerias. Silva et al. (2023) indicam que a reputação de uma empresa está intimamente relacionada à maneira como ela trata seus colaboradores, sendo a saúde mental um indicador essencial de sustentabilidade e inovação.

Por outro lado, organizações que alocam recursos em iniciativas voltadas à promoção da saúde mental, como assistência psicológica, capacitação de líderes, horários flexíveis e valorização profissional, acabam obtendo vantagens como maior envolvimento, retenção de talentos, aprimoramento de desempenho e fortalecimento da imagem como empregador. Assim, a saúde mental deve ser reconhecida como um patrimônio organizacional indispensável para a criação de ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e humanizados.

A degradação da saúde mental no ambiente laboral não influencia apenas a eficácia imediata do trabalhador, mas também afeta sua carreira e qualidade de vida a longo prazo. Na ausência de apoio apropriado, o sofrimento psicológico pode se intensificar até necessitar de afastamento, tratamento intensivo e, em certas situações, reabilitação profissional. De acordo com Costa Junior et al. (2025), profissionais que lidam com distúrbios mentais relacionados ao trabalho têm maior probabilidade de desenvolver problemas físicos associados, como doenças do coração, dores persistentes e distúrbios do sono, evidenciando a conexão entre saúde mental e saúde física.

Além do mais, a repercussão emocional pode abranger a vida pessoal, causando efeitos nas relações familiares, sociais e comunitárias. Mandim et al. (2024) enfatizam que o isolamento social, irritação e falta de interesse em atividades diárias são sinais frequentemente observados entre trabalhadores que sofrem, o que compromete sua habilidade de manter relacionamentos afetivos e de se envolver ativamente na sociedade. Esse panorama ressalta a necessidade de políticas públicas e corporativas que promovam cuidados abrangentes à saúde dos trabalhadores.

Dentro do ambiente organizacional, as consequências do adoecimento mental se agravam pela cultura do silêncio e pela falta de preparo dos líderes para tratar de assuntos emocionais. Oliveira et al. (2025) indicam que muitas empresas ainda veem a saúde mental como um tema delicado, dificultando a detecção precoce de sinais de sofrimento e a adoção de ações preventivas. Essa atitude contribui para o agravamento dos problemas clínicos e para o aumento de custos relacionados a afastamentos, substituições e tratamentos.

A produtividade também é afetada diretamente onde colaboradores que enfrentam dificuldades emocionais tendem a apresentar perda de rendimento, concentração comprometida, aumento de erros e capacidade reduzida de inovar. Silva et al. (2023) ressaltam que o presenteísmo, quando o trabalhador está fisicamente presente, mas emocionalmente distante, é um dos principais obstáculos que as empresas enfrentam, pois compromete a eficiência de forma difícil de perceber.

Outro aspecto relevante é o efeito sobre o clima organizacional. Ambientes caracterizados por sofrimento coletivo, falta de empatia e ausência de comunicação geram desmotivação, conflitos interpessoais e uma redução da confiança nas equipes. Araldi de Oliveira et al. (2025) afirmam que a saúde mental deve ser interpretada como um sinal estratégico de sustentabilidade organizacional, já que impacta diretamente a habilidade da empresa em atrair, reter e desenvolver talentos.

Por último, a imagem institucional também é afetada. Em um contexto onde a responsabilidade social ganha cada vez mais atenção, empresas que não demonstram empenho com o bem-estar de seus colaboradores podem enfrentar perda de competitividade, parcerias e credibilidade no mercado. Portanto, investir em saúde mental não é apenas uma questão ética, mas sim uma escolha estratégica que influencia todos os níveis da organização.

4. ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Diante das repercussões prejudiciais do adoecimento mental no local de trabalho, é imperativo implementar estratégias que favoreçam o bem-estar emocional dos funcionários. Essas iniciativas devem ser planejadas de maneira contínua, estarem integradas à cultura da empresa e baseadas em dados científicos. De acordo com Costa Junior et al. (2025), a promoção da saúde mental no ambiente profissional requer uma abordagem holística, que inclua prevenção, acolhimento e reformulação das práticas de gestão.

Uma das ações mais eficientes é a criação de programas institucionais de apoio psicológico, oferecendo assistência especializada, escuta ativa e suporte emocional. Araldi de Oliveira et al. (2025) apontam que esse tipo de programa ajuda a diminuir os níveis de estresse e fortalece a resiliência dos colaboradores, além de atuar como um meio de prevenção ao adoecimento mental.

A formação dos líderes também é crucial. Gestores que estão capacitados para lidar com emoções, que adotam uma postura empática e favorecem o diálogo, podem transformar o ambiente organizacional. Oliveira et al. (2025) afirmam que uma liderança centrada na humanidade pode diminuir conflitos, aumentar o envolvimento e criar ambientes mais saudáveis e colaborativos.

Outra ação importante é a flexibilização das cargas horárias de trabalho, especialmente em situações de teletrabalho e sistemas híbridos. Mandim et al. (2024) observam que ter autonomia para gerenciar o tempo e equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais é fundamental para manter a saúde mental. Essa abordagem deve ser acompanhada de políticas claras sobre desconexão digital, evitando sobrecarregar os trabalhadores e invadir seu tempo pessoal.

Realizar campanhas educativas sobre saúde mental também é uma estratégia significativa. Essas iniciativas ajudam a eliminar o estigma, esclarecer sobre sintomas e informar os trabalhadores sobre os recursos disponíveis. Silva et al. (2023) enfatizam que a educação é uma ferramenta valiosa de prevenção, pois permite que as pessoas reconheçam sinais de sofrimento e busquem ajuda de maneira segura e acolhedora.

Além disso, é vital que as organizações implementem indicadores para monitorar a saúde mental, como pesquisas sobre o clima organizacional, taxas de absenteísmo e avaliações de risco psicossocial. Esses dados permitem que a gestão identifique áreas problemáticas e faça intervenções corretivas baseadas em evidências. Costa Junior et al. (2025) destacam que a saúde mental deve ser vista como um ativo estratégico, com impacto direto na produtividade, inovação e sustentabilidade da empresa.

Por último, promover uma cultura organizacional que se fundamente no cuidado, colaboração e reconhecimento é essencial para criar ambientes emocionalmente saudáveis. Isso abrange valorizar o trabalho feito, respeitar os limites individuais, incentivar a participação e fomentar relações interpessoais respeitadas. A saúde mental no local de trabalho não é uma responsabilidade apenas do indivíduo, mas sim um compromisso compartilhado que envolve todos os níveis da organização.

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho deve ser encarada como uma política contínua e não apenas como uma ação isolada, integrada à gestão estratégica da empresa. Para que as iniciativas sejam eficazes, é fundamental que abrangem todos os níveis da hierarquia e estejam de acordo com os princípios da organização. Costa Junior et al. (2025) afirmam que criar ambientes emocionalmente saudáveis exige conexão entre práticas de prevenção, acolhimento e mudança cultural.

Entre as opções mais eficazes está a criação de programas de saúde ocupacional que adotem uma abordagem multidisciplinar, reunindo psicólogos, médicos especializados, assistentes sociais e gestores de recursos humanos. Tais programas devem oferecer suporte clínico, orientação emocional, atividades que promovam a saúde e ações educativas. Araldi de Oliveira et al. (2025) enfatizam que a colaboração de todos esses profissionais resulta em uma abordagem mais abrangente e eficiente, capaz de identificar rapidamente sinais de sofrimento e sugerir intervenções apropriadas.

Adicionalmente, a prática da escuta ativa é crucial para fortalecer os laços entre os colaboradores e os gestores. Oliveira et al. (2025) mencionam que ambientes que incentivam o diálogo, a empatia e o respeito ajudam a estabelecer relações de confiança, diminuindo o estigma associado à saúde mental e incentivando a busca por ajuda. A escuta ativa também facilita a identificação de necessidades emocionais que frequentemente não são expressas claramente, mas que influenciam a eficácia e o bem-estar dos funcionários.

Incentivar espaços de convivência e interação é outra estratégia significativa. Mandim et al. (2024) indicam que a criação de áreas que promovam socialização,

lazer e descanso contribui para a diminuição do estresse e fortalece as redes de apoio entre os funcionários. Esses espaços servem como uma forma de aliviar a tensão do dia a dia e ajudam a humanizar as relações de trabalho.

Um aspecto essencial é o reconhecimento do trabalho realizado, que deve ser parte da cultura organizacional de maneira sistemática. Silva et al. (2023) destacam que o reconhecimento através de elogios, feedbacks positivos ou recompensas simbólicas, eleva a autoestima, o sentimento de pertencimento e o engajamento dos funcionários. A falta de reconhecimento, por sua vez, é um dos principais fatores que levam à desmotivação e ao sofrimento mental.

Finalmente, é crucial que as empresas adotem uma postura ativa e comprometida com o desenvolvimento contínuo de seus líderes. Os gestores precisam ser treinados para perceber sinais de sofrimento, resolver conflitos, promover o bem-estar e criar ambientes de trabalho mais acolhedores. Como mencionam Costa Junior et al. (2025), a função da liderança é fundamental na promoção da saúde mental, sendo responsável por estabelecer condições que favoreçam o desenvolvimento humano e profissional dos colaboradores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde mental no local de trabalho é uma questão que requer atenção imediata e contínua das empresas, líderes e profissionais de saúde. Este artigo revela que os elementos que influenciam o bem-estar psicológico dos empregados são variados e inter-relacionados, abrangendo desde a organização das tarefas até o estilo de liderança, a cultura corporativa e os efeitos da tecnologia.

A negligência em relação ao sofrimento psíquico pode levar a consequências sérias tanto para o indivíduo como ansiedade, depressão, burnout e exclusão social, quanto para a empresa, resultando em redução da produtividade, aumento do absenteísmo, presenteísmo e deterioração do clima organizacional. Conforme destacado por Costa Junior et al. (2025) e Mandim et al. (2024), o sofrimento mental devido ao trabalho não é uma fraqueza pessoal, mas uma reação válida às condições desfavoráveis no ambiente de trabalho.

Por outro lado, as empresas que apostam em ações voltadas à promoção da saúde mental como programas de suporte psicológico, formação de líderes, adaptação de horários e valorização do trabalho dos colaboradores, evidenciam um compromisso com a valorização do ser humano e obtêm vantagens como maior envolvimento dos funcionários, retenção de talentos e fortalecimento da reputação institucional (Araldi de Oliveira et al., 2025; Oliveira et al., 2025).

Portanto, incentivar a saúde mental no trabalho vai além de uma obrigação ética; é uma escolha estratégica que afeta diretamente a durabilidade das organizações e a qualidade de vida dos colaboradores. É essencial que as instituições reconheçam a importância do cuidado emocional e adotem práticas que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis, inclusivos e humanizados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARALDI DE OLIVEIRA, Alexia Lopes et al. Burnout e estresse ocupacional: intervenções psiquiátricas e mudanças organizacionais para um ambiente de trabalho saudável. *Revista FT*, v. 29, n. 143, p. 21–31, 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br>. Acesso em: 06 nov. 2025.

COSTA JUNIOR, Valdenor Almeida et al. Saúde mental no trabalho: desafios e intervenções. *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, v. 7, n. 2, p. 1338–1348, 2025. Disponível em: <https://bjihis.emnuvens.com.br/bjihis/article/view/5187>. Acesso em: 06 nov. 2025.

MANDIM, Ana Rita Fonte Boa et al. O impacto do teletrabalho na saúde mental do trabalhador em contexto COVID-19: uma scoping review. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, n. 32, p. 77–88, 2024. Disponível em: <https://scielo.pt>. Acesso em: 06 nov. 2025.

OLIVEIRA, Sandra Regina et al. Liderança e saúde mental: uma abordagem humanista. *Revista de Administração da UFSM*, v. 18, n. 1, p. 395–412, 2025. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm>. Acesso em: 06 nov. 2025.

SILVA, Larissa Lima et al. Hiperconectividade e saúde mental: desafios da era digital no ambiente de trabalho. *Revista Psicologia & Sociedade*, v. 35, n. 2, p. 215–229, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc>. Acesso em: 06 nov. 2025.