

GABRIELA RAIANE DA SILVA  
JAQUELINE NATIELLE APARECIDA ROCHA

**Saúde Mental no Ambiente de Trabalho**  
O Papel do RH

LEME – SP

2021

## **SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **O PAPEL DO RH**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora, como requisito parcial para a obtenção de título de Técnico em Recursos Humanos, da ETEC “Dep. Salim Sedeh”.

Orientadores: Profa. Edna Maria Ferreira de Oliveira e Prof. Juliano Roberto Tambolini

## **AGRADECIMENTOS**

Aos Professores, orientadores, amigos e familiares que durante 18 meses (dezoito meses) nos acompanharam pontualmente, mesmo com as dificuldades que todos nós tivemos que enfrentar nesse momento tão distinto. Foi dado todo auxílio e suporte necessário para elaboração do projeto. Aos professores do curso de RH (Recursos Humanos) que através dos seus ensinamentos nos permitiram estar aqui hoje. Aos familiares e amigos pelo incentivo e compreensão das nossas ausências.

## **EPÍGRAFE**

“Alguns homens veem as coisas como são, e dizem ‘Por quê?’ Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo ‘Por que não?’”

(George Bernard Shaw)

## **LISTA DE SIGLAS**

RH – Recursos Humanos;

OMS – Organização Mundial da Saúde;

ISMA-BR - Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse no Brasil;

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social.

COVID 19 – Coronavírus (É uma doença infecciosa causada pelo vírus SARS-CoV-2)

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	1
2. PROBLEMÁTICA.....	2
3. JUSTIFICATIVA.....	3
4. OBJETIVOS.....	4
4.1 GERAL.....	4
4.2 ESPECÍFICOS .....	4
5. SAÚDE MENTAL.....	5
6. DEPRESSÃO x TRISTEZA .....	7
6.1 O AFETO A SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR. ....	8
7. IMPACTO DA SAÚDE MENTAL NOS CUSTOS DA EMPRESA.....	10
7.1 LEGISLAÇÃO .....	10
8. INICIATIVA DO RH JUNTO A EMPRESA.....	11
8.1 ABORDAGEM EPIDEMIOLÓGICA DO TRABALHO.....	12
REFERÊNCIAS .....	15

## 1. INTRODUÇÃO

Cuidar da saúde física e mental é importante a qualquer hora do dia, mas especialmente no ambiente de trabalho. Para muitos a saúde mental é um assunto sem muita importância, é frequentemente menosprezado, pois a maioria das pessoas desconhecem os danos posteriores a esse ato.

De acordo com a OMS - Organização Mundial da Saúde -, saúde mental pode ser definida como um estado de carisma e alegria, no qual, os indivíduos podem usar do mesmo para se recuperar dos estresses regulares causados em diversas partes do seu dia a dia, podendo ser mais produtivos e empáticos.<sup>1</sup>

Franco et al., aponta que as características do trabalho moderno são a flexibilidade e a insegurança social, ambas impactando de forma negativa nos trabalhadores. Segundo o autor, a incerteza no trabalho é marcada por ritmos intensos, aumento da competitividade, da incapacidade de prevenir responsabilidades em relação aos acidentes de trabalho, da falta de reconhecimento, entre outros fatores que caracterizam e agravam nas condições de trabalho e podem levar o trabalhador ao adoecimento físico e mental.<sup>2</sup>

É comum encontrar pessoas que tendem a estar sobrecarregadas de atividades do trabalho e se divertem pouco, devido às suas condições psicodinâmicas internas. Como de conhecimento da sociedade, uma proporção satisfatória de trabalho e entretenimento é o padrão para avaliar a função mental saudável. A saúde mental dos colaboradores é uma preocupação do RH em diversas empresas para um bom clima organizacional.

Portanto, neste trabalho de conclusão de curso, será abordado pesquisas e benefícios das empresas que possuem como objetivo principal o bom ambiente de trabalho, visando a saúde mental e organizacional em suas corporações.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/saude-mental-no-ambiente-detrabalho>. Acesso 08/03/2021.

<sup>2</sup> “Novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.” Rev Bras Saúde Ocup. - 2010.

## 2. PROBLEMÁTICA

É notório o número de empresas que juntamente aos seus funcionários não sabem o que é, ou não tratam da Saúde Mental, aumentando ainda mais os números de casos em diversas corporações. Com o momento em que o mundo se encontra, o número de transtornos mentais gerais vem crescendo significativamente com ajuda da pandemia COVID-19.

Como imposto pela Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse no Brasil (Isma-BR), mais de 68% da população brasileira possuíam ou possuem alguma sequela de estresse precedente e, cerca de 29,9% destes, sofriam de Burnout, um transtorno mental causado por um cansaço extremo, geralmente relacionado ao ambiente trabalho dentro das empresas.<sup>3</sup>

A falta de atenção nesses pontos causa um rompimento na estrutura, tanto pessoal, quanto empresarial, sendo um alto custo posterior para as empresas se reestruturarem. De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde), cerca de 264 milhões da população sofre com transtornos psíquicos, levando a uma perda de mais de US\$ 1 trilhões de dólares na economia mundial.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> REVISTA EXAME. Aumento De Doenças Psiquiátricas. Disponível em: <https://exame.com/carreira/napandemia-37-das-empresas-registraram-aumento-de-doencas-psiquiatricas/>. Acesso em 29/03/2021.

<sup>4</sup> ANAMT. Transtorno Mental e a 3 causa de afastamento de trabalho. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/26/transtorno-mental-e-a-3a-causa-de-afastamentos-de-trabalho/>. Acesso em 29/03/2021.



### 3. JUSTIFICATIVA

Em meio a pandemia COVID-19, *home-office* e trabalhos remotos foram necessários, tornando-se assim uma das novas expectativas ao mercado de trabalho no pós-pandemia. Mas, contudo, gestores de empresas começaram a se preocupar com a saúde mental de seus colaboradores, visto o grande aumento em outras doenças psíquicas.

Portanto, o presente estudo tem como potencial, o intuito de comprovar tais casos da saúde mental no ambiente de ofício.

Onde este trabalho de conclusão de curso, trará pesquisas e dados apurados nas empresas. Apontando os maiores erros dos trabalhadores, os benefícios e malefícios para as corporações e seus integrantes.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 GERAL**

O presente estudo tem como objetivo analisar e identificar as maiores causas de transtornos psicológicos, a legislação por traz e como o RH, junto ao colaborador pode combater a doença.

### **4.2 ESPECÍFICOS**

- Analisar colaboradores e empresas, para que se possa identificar as maiores dificuldades;
- Fazer pesquisas específicas, visando trabalhar em cima dos problemas identificados nas maiores empresas;
- Apontar a legislação empresarial sobre o assunto e os direitos do colaborador;
- Elaborar e apontar atividades e dinâmicas oferecidas pelo RH, que possam contribuir para melhor saúde mental dos colaboradores.

## 5. SAÚDE MENTAL

<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/pesquisa-mapeia-atencao-a-saude-mental-nas-empresas-brasileiras/>

A saúde mental é um termo usado para descrever um nível de qualidade de vida cognitiva ou emocional. O conceito de saúde mental de uma pessoa está relacionado a forma de como ela reage as exigências da vida e ao modo como harmoniza seus desejos, capacidades, ambições, ideias e emoções.

Ter saúde mental é estar bem consigo mesmo e com outros. No século XIX, iniciou a transformação da saúde mental do Brasil, onde as discussões em relação aos transtornos mentais ganharam forças.

Uma pesquisa feita pela Kenoby que mostra que atualmente as empresas estão mais atentas a questão, porém, ainda tem um longo caminho a frente.

O estudo indica que 60% das companhias pretendem contratar uma pessoa ou criar um departamento para cuidar do bem-estar mental, mas encontram um problema e observamos que 67% das empresas do levantamento tiveram colaboradores afastados por algum problema emocional.

Na visão dos profissionais de RH, a principal razão por trás de conflitos e danos mentais no ambiente corporativo é a falta de diálogo da liderança (19,1%), praticamente empatada com assédio praticamente empatada com assédio moral e constrangimentos (18,9%) e falta de diálogo com o colaborador (18,7%).

O aumento da demanda por cuidados mentais é um assunto que deve gerar grande prioridade. Uma pesquisa feita da Kenoby 38,7% das empresas não dispõe de benefícios voltados a melhora da saúde emocional e o bem-estar de seus

funcionários, mas estudam a possibilidade de adotá-los 37,7% já incorporaram e 23,65 ainda não tem nem os colocam como prioridade.<sup>5</sup>

### **Doenças que mais abalam a presença de colaboradores na empresa.**

- Cobrança intensa por metas inatingíveis;
- Estímulo à competitividade;
- Assédio moral;
- Jornada de trabalho exaustiva;
- Clima organizacional estressante;
- Ameaças constantes de demissão;
- Falta de comunicação e má gestão;
- Grande volume de trabalho;
- Falta de flexibilidade.

---

<sup>5</sup>DIOGO SPONCHIATO. Pesquisa mapeia atenção à saúde mental nas empresas brasileiras. Veja Saúde. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/pesquisa-mapeiaatencao-a-saude-mental-nas-empresas-brasileiras/>. Acesso em: 18 jun. . 2021.

## 6. DEPRESSÃO x TRISTEZA

Atualmente é comum encontrar pessoas que não sabe distinguir o que é depressão e uma tristeza, considerando-os a mesma coisa. Esse pensamento veio com o passar dos anos, onde não se era conhecido tal termo e diagnóstico, onde apenas em meados do século 19 os distúrbios mentais foram reconhecidos como doença.

Podemos considerar “Tristeza” todo sentimento de desilusão, luto, insatisfação, sendo, portanto, um estado humano afetivo, um sentimento universal de curto prazo, de acordo com a gravidade da situação. Depressão é algo mais grave de prazo indeterminados, podendo ser curto ou muito longo se não tratado.

Depressão é considerado um transtorno psíquico individual, podendo afetar gravemente o ser humano, demonstrando sinais de tristeza profunda, alteração de humor, perdas de apetite, estado vegetativos e psicomotoras, trazidos pela ansiedade por ela desenvolvida, entre outros sintomas. O termo da Depressão infelizmente demorou um pouco mais de tempo para realmente ser considerado doença nos ambientes de trabalho.

Nos da área do RH temos que saber o que fazer e como prevenir casos de depressão no ambiente de trabalho afinal somos responsáveis de cuidar da qualidade de vida dos colaboradores.

Promover ações que valoriza os colaboradores, feedback, criar programa sobre a conscientização, beneficiar acompanhamento profissional. São fatores que irá ajudar melhorar a saúde mental.

### Sintomas Depressão

- Cansaço demasiado;
- Insatisfação constante;
- Indecisão;
- Agressividade;
- Irritação com facilidade;
- Problemas para se concentrar;
- Queda no desempenho e produtividade;
- Problemas de relacionamento com a equipe.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), mostram e relatam dados sobre a posição do Brasil em comparação aos demais países de pessoas depressivas, tendo, portanto, um alto índice de depressão, sendo cerca de 5,8% da população, atrás apenas dos Estados Unidos, com 5,9%.<sup>6</sup>

## 6.1 O AFETO A SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR.

Não se faz necessário ter sintomas da depressão para começar a cuidar da saúde mental. Pelo contrário, cuidar da dela evita - em muitos casos – adquirir outros transtornos psicológicos.

Saúde mental por se tratar de um bem-estar consigo mesmo e com o meio externo traz diversos benefícios como:

- Qualidade de vida;
- controle de impulsos;
- paz e equilíbrio no cotidiano;
- bom relacionamento com demais pessoas;
- Maior tolerância há sofrimento desnecessário;
- facilidade para tomar decisões e solucionar conflitos;
- resiliência e capacidade de enfrentar qualquer dificuldade etc.<sup>7</sup>

Um dos principais pontos onde a saúde mental entra colapso é no ambiente de trabalho, os funcionários passam sua jornada muitas vezes com um ambiente barulhento, e inumano de higienização. Fatores que podemos perceber na “Teoria de Herzberg e Maslow na pirâmide das necessidades”.

---

<sup>6</sup> **Janeiro branco:** Brasil está entre os países com maior número de casos de depressão e ansiedade | Samp. Samp.com.br. Disponível em: <https://www2.samp.com.br/fique-por-dentro/noticias/janeiro-branco-brasil-estaentre-os-paises-com-maior-numero-de-casos-de-depressao-e-ansiedade.htm#:~:text=Dados%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de,%2C%20com%205%2C9%25>. Acesso em: 14 de maio 2021.

<sup>7</sup> Importância de manter a saúde mental em dia. Prestige Seguros. Disponível em: <https://prestigeseguros.com.br/importancia-de-manter-a-saude-mental-em-dia/#:~:text=A%20sa%C3%BAde%20mental%20%C3%A9%20uma,desempenho%20de%20seus%20direitos%20sociais>. Acesso em: 15 de maio 2021.



Figura 1 - Hierarquia das Necessidades (Maslow) e Herzberg.

**Necessidade de Autorrealização:** A necessidade de autorrealização; o aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir o crescimento no ambiente de trabalho tudo isso inclui na realização do funcionário, mostrando assim que o seu empenho e dedicação tem sim gerado resultados.

**Necessidade de estima:** A necessidade de estima se baseia em dois tipos a primeira que é a autoavaliação e o próprio reconhecimento e a outra que é o reconhecimento das pessoas. No trabalho o feedback o reconhecimento das pessoas e os resultados fazem com que a autoestima do funcionário melhore e se sinta mais autoconfiante para alcançar seus objetivos e metas, construindo assim sua trilha de carreira.

**Necessidade sociais:** A necessidade de manter relações humanas com harmonia, a necessidade de conquistar amizades se torna algo mais procurado e desejado quando o assunto é trabalho, o se sentir parte de um grupo ou ser integrante de algo faz com que a necessidade social seja completa.

**Necessidade de segurança:** É a necessidade de nos sentirmos seguros, perante algum tipo de perigo que aquele lugar ou pessoa nos passa, e esse mal-estar e a sensação ruim só passará quando a situação que causa insegurança ao indivíduo acabar.

**Necessidade fisiológicas:** Segundo Maslow, as necessidades fisiológicas são as primeiras que precisam ser supridas, sem elas é impossível se motivar e motivar alguém, principalmente no ambiente de trabalho. Quando essas necessidades não

são satisfeitas a diversos tipos de reclamação como por ex.: fome, fadiga, falta de ar etc., muita das vezes se torna algo tão profundo que atinge até o trabalho e gera um desejo de um lugar de trabalho seco e aquecido, boas condições de saúde, e a necessidade se torna tão grande que acaba servindo de canal para a satisfação de outras necessidades.

As frustrações do ambiente empresarial são levadas para o ambiente externo, aumentando as crises de alteração de humor, afetando conseqüentemente, a saúde mental e física desses colaboradores, onde muitas vezes entram em estados depressivos, ocasionando na perda de qualidade e desempenho empresarial.

## **7. IMPACTO DA SAÚDE MENTAL NOS CUSTOS DA EMPRESA**

A saúde mental dos colaboradores deve ser levada à sério é uma situação bem complicada que precisa ser pensada para que não gere problemas futuros na empresa. Depressão no ambiente de trabalho se não tratada irá proporcionar gastos a mais como perda de rendimento dos colaboradores e na linha de produção.

São diversos fatores que podem prejudicar a saúde mental, o tipo de trabalho que é exercido, o ambiente organizacional em si, e a falta de conhecimento ou competências exigidos para um determinado cargo é um deles também.

Os transtornos como depressão, ansiedade, ou seja, saúde mental agora passou se a ser indenizados pelo INSS. É possível que quase 1 a cada 10 colaboradores de uma empresa sofram com transtornos.

### **7.1 LEGISLAÇÃO**

Lei nº 10.216, de 06 de abril de 2001; dispõe-se na proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental.

O transtorno no ambiente de trabalho é, e está sendo considerada de extrema necessidade, pois muitas das vezes a empresa têm problemas com tipos de pessoas que sofrem com transtornos mentais. E por muitas das vezes, não é feito um



treinamento com elas e os gestores acabam tendo que lidar com essa situação de uma forma financeira, perdendo assim mão de obra e alto um alto custo.

Atualmente as empresas de alto nível estão gastando milhares com treinamentos para os seus colaboradores e sim, sendo essa uma forma de qualificar não somente o colaborador, mas como também a empresa.

A empresa e seus gestores devem estar atentos aos sinais de colaboradores com possíveis transtornos psicológicos. E somando aos altos custos de perda de produtividade, pelo funcionário necessitar de repouso, fica-se evidente que preocupar com o bem-estar da equipe, pode fazer diferença.

## **8. INICIATIVA DO RH JUNTO A EMPRESA**

Com o aumento do declínio de desempenho dos funcionários, a empresa começará a se preocupar com os possíveis casos presentes e futuros, com o setor do RH, será necessária uma rápida intervenção, onde os custos consequentemente serão mais altos.

O RH, portanto, deve-se ficar atento a todo momento desde a formação da empresa. O departamento não precisa conter inicialmente especialistas na área da psicologia, apenas técnicos e graduados na área do próprio setor.

Com um papel fundamental, o RH deve-se estudar o comportamento e psicopatologia de todos os colaboradores da empresa. Sintomas de transtornos mentais, tais como depressão, queda da saúde mental podem não ser evidentes à primeira vista.

Como iniciativa, o RH pode e deve elaborar métodos de avaliações de desempenho, consultas a psicólogos com retornos, meios mais práticos, como dinâmicas em grupos, que proporcionam a liberação de dopamina, serotonina, endorfina e ocitocina, substâncias químicas liberadas pelo cérebro no estímulo da felicidade. Métodos

simples e eficazes na ajuda ao cuidado da saúde mental, saindo, mesmo que seja mentalmente, do ambiente rígido e formal que é o trabalho.<sup>8</sup>

## 8.1 ABORDAGEM EPIDEMIOLÓGICA DO TRABALHO

Abordagem imposta inicialmente por Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), visando identificar os impactos psicológicos do *home-office* na saúde mental dos teletrabalhadores. Onde questionava-se, se o trabalhador iria adaptar aos meios tecnológicos para trabalho em domicílio.<sup>9</sup>

Com a pandemia do vírus COVID-19, a teoria foi posta em grande escala em prática, onde os colaboradores foram obrigados a se adaptar aos meios digitais, já que o contato físico ajudaria na proliferação do vírus. O resultado inicial foi de sobressalto, mas que infelizmente começou-se o declínio com o aumento de casos de depressão, estresse, ansiedade, entre outros causados pela saúde mental, já que eles acabavam misturando pessoal com profissional.

As transformações nos contextos de trabalho advindas do *home-office* acarretaram questionamentos acerca da saúde mental dos profissionais que aderiram a esta modalidade, já que o método teve pontos de grande relevância e grandes declínios com o percorrer do tempo.

- Como os colaboradores se sentem nesse novo cenário?

Nesses últimos anos as empresas e seus colaboradores tiveram que se reinventar e enfrentar as mudanças. A princípio foi um momento de medo e angústia para todos, mas ao decorrer dos dias, todos foram se adaptando.

---

<sup>8</sup> Os hormônios da felicidade. Unimed. Disponível em: <https://www.unimed.coop.br/web/cabofrio/noticias/oshormonios-dafelicidade#:~:text=Tamb%C3%A9m%20chamados%20de%20%E2%80%9Chorm%C3%B4nios%20do,e%20ao%20bem%20Destar%20geral>. Acesso em: 18 jun. 2021.

<sup>9</sup> LÚCIA, Regina; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 15, n. 2, p. 303–318, 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172012000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000200011). Acesso em: 19 jun. 2021.

- Quais foram as desvantagens:

Não é segredo para ninguém que a tendência do trabalho home office está dominando o mercado de trabalho. Mas existem desvantagens como:

- Perda de privacidade pessoal - A perda de privacidade quando o assunto é trabalho se torna difícil quando ele é realizado em casa, ser chamado a todo instante para resolver assuntos familiares acaba sendo prejudicial para o trabalho.
- Possibilidade de excesso de carga no trabalho - Quando o trabalho é realizado em casa o excesso de carga é nítido, é difícil quando você precisa separar tempo para o trabalho e para os assuntos familiares, na maioria das vezes as duas coisas acabam saindo do controle e o tempo estimado para cada um não sai como o planejado.
- Falta de atualização profissional - Quando não se tem uma equipe, não a troca de experiências e isso acaba sendo de uma forma prejudicial, sendo assim não a atualização profissional da qual é necessário para o próprio crescimento.

Assim como temos algumas desvantagens do trabalho em home office, temos também vantagens que vale a pena ser mencionadas.

- Redução de estresse decorrente do trânsito - Muitas vezes o trânsito acaba nos deixando estressados e sem paciência, sem antes chegar no trabalho, com o home office tudo isso acaba sendo evitado.
- Alimentação mais saudável - Sendo o trabalho ser em casa a alimentação se torna mais saudável, e todas as coisas que são comidas ao longo da correria do dia a dia acaba sendo deixado de lado.
- Planejamento dos próprios rendimentos - O trabalho se torna mais fácil quando é realizado em casa, o “eu quero fazer agora terminar hoje ainda” é você quem decide e impõe suas regras.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi conscientizar a grande importância da saúde mental no ambiente de trabalho, e o quanto nós da área do Recursos Humanos devemos estudar sobre.

O primeiro passo foi identificar através de pesquisas as maiores causas de transtornos psicológicos dentro do ambiente de trabalho antes da pandemia e no home office. Analisar os colaboradores e sintomas demonstrados como insatisfação constante, indecisão, agressividade, problemas para se concentrar entre outros. E assim então informar e auxiliar as empresas fatores a serem melhorados, pontos como a teoria de Maslow na pirâmide das necessidades, desde necessidades fisiológicas até as necessidades de autorrealização.

A empresa e seus gestores precisam estar atentos aos sinais de seus colaboradores, depressão se não tratada irá proporcionar um grande impacto nos custos da empresa assim como problemas futuros: queda no desempenho e produtividade, perda da mão de obra. Buscamos elaborar iniciativas como dinâmicas em grupo, consultas com psicólogos com retorno marcado, Feedback empresarial.

É válido ressaltar que nesse período em que estamos vivendo o trabalho em home office também ocasionou transtornos psicológicos nos colaboradores (ansiedade, falta de limite entre lazer e trabalho) foi citado também vantagens e desvantagens desse processo, em que todos tiveram que se adaptar rapidamente ao meio digital já que o contato físico ajudaria na proliferação do vírus, o que gerou problemas para alguns dos colaboradores com dificuldades a mudanças.

## REFERÊNCIAS

Janeiro branco: Brasil está entre os países com maior número de casos de depressão e ansiedade | Samp. Samp.com.br. Disponível em:

<https://www2.samp.com.br/fique-por-dentro/noticias/janeiro-branco-brasil-esta-entre-os-paises-com-maior-numero-de-casos-de-depressao-e-ansiedade.htm#:~:text=Dados%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de,%2C%20com%205%2C9%25>. Acesso em: 14 de maio 2021.

Importância de manter a saúde mental em dia. Prestige Seguros. Disponível em:

<https://prestigeseguros.com.br/importancia-de-manter-a-saude-mental-em-dia/#:~:text=A%20sa%C3%BAde%20mental%20%C3%A9%20uma,desempenho%20de%20seus%20direitos%20sociais>. Acesso em: 15 de maio 2021.

DIOGO SPONCHIATO. Pesquisa mapeia atenção à saúde mental nas empresas brasileiras. Veja Saúde. Disponível em:

<https://saude.abril.com.br/mentesaudavel/pesquisa-mapeia-atencao-a-saude-mental-nas-empresas-brasileiras/>.

Acesso em: 18 jun. 2021.

Os hormônios da felicidade. Unimed. Disponível em:

<https://www.unimed.coop.br/web/cabofrio/noticias/os-hormonios-da-felicidade#:~:text=Tamb%C3%A9m%20chamados%20de%20%E2%80%9Chorm%C3%B4nios%20do,e%20ao%20bem%20Destar%20geral>. Acesso em: 18 jun. 2021.

LÚCIA, Regina; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. Cadernos de Psicologia Social do

Trabalho, v. 15, n. 2, p. 303–318, 2012. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151637172012000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172012000200011). Acesso em: 19 jun. 2021.