

OS DESAFIOS E A IMPORTÂNCIA DA MANUTENÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO NO ATUAL CENÁRIO

THE CHALLENGES AND IMPORTANCE OF MAINTAINING MENTAL HEALTH IN THE CORPORATE ENVIRONMENT IN THE CURRENT SCENARIO

LOS DESAFÍOS Y LA IMPORTANCIA DEL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL EN EL ENTORNO EMPRESARIAL EN EL PANORAMA ACTUAL

Elizabeth Nery Sinnott¹
Jheniffer de Lima Santos²

Resumo

Este artigo busca uma reflexão diante das causas mais preponderantes que podem afetar a saúde mental dos colaboradores dentro de uma organização. Identificamos que a ausência de suporte voltado à saúde mental, insatisfação com o trabalho, excesso de atividades e cobranças excessivas por alta performance tem sido alguns aspectos evidenciados como causas de adoecimento mental. Isso pode aumentar o quadro de estresse, ansiedade, depressão, e, em casos mais extremos, levar ao afastamento do colaborador das suas atividades. Assim, cabe à empresa criar ações que possam minimizar os impactos negativos à saúde mental de seus indivíduos. Realizar pesquisa de clima organizacional irá favorecer para que possa identificar os pontos negativos e promover possíveis soluções e, além disso, desenvolver programas de qualidade de vida no trabalho e fortalecer a comunicação clara e efetiva. Deve-se investir, principalmente, nos indivíduos através do desenvolvimento e qualificação dos gestores, para que estes consigam conduzir suas equipes de uma forma mais eficaz e humanizada. Sabemos que a manutenção da saúde mental favorece a satisfação do indivíduo, bem como o aumento da sua produtividade. Esta pesquisa é uma revisão bibliográfica, visto que as informações foram coletadas e analisadas em artigos científicos e em sites relacionados ao tema. Portanto, a pesquisa nos mostrou que é de suma importância que as empresas estejam sempre atentas quando o assunto for saúde mental no ambiente corporativo e, principalmente, as empresas devem desenvolver ações que contribuam para evitar danos maiores tanto para a saúde dos funcionários quanto para o desenvolvimento da organização.

Palavras-chave: Saúde Mental; Ambiente Corporativo; Gestão de Pessoas.

Abstract

This article explores the most prevalent causes that can affect the mental health of employees within an organization. We identified that the absence of mental health support, dissatisfaction with work, excessive workload, and excessive demands for high performance have been some of the aspects highlighted as causes of mental illness. This can lead to increased stress, anxiety, depression, and, in extreme cases, to the employee's withdrawal from their activities. Therefore, it is up to companies to take action to minimize the negative impacts on the mental health of their employees. Conducting an organizational climate survey can help to identify the negative points and promote possible solutions. In addition, companies should develop quality of life programs at work and strengthen clear and effective communication. It is also important to invest in individuals through the development and qualification of managers, so that they can lead their teams in a more effective and humanized way. We know that maintaining mental health favors individual satisfaction, as well as increased productivity. This research is a bibliographic review, since the information was collected and analyzed in scientific articles and websites related to the topic. Therefore, the research showed us that it is essential for companies to be attentive to mental health in the corporate environment and to take action to avoid major damage to both the health of employees and the development of the organization.

Keywords: Mental health; Corporate environment; People management.

¹Mestre em Psicologia Social e Comunitária pela Universidade Tuiuti do Paraná. Professora da UNINTER – Curitiba. E-mail: bethsinnott@gmail.com

²Graduada em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário UNINTER – Curitiba. E-mail: jhenifferdelimasantos@gmail.com

Resumen

Este artículo busca una reflexión ante las causas más predominantes que pueden afectar la salud mental de los colaboradores dentro de una organización. Identificamos que la ausencia de soporte dirigido a la salud mental, insatisfacción con el trabajo, exceso de actividades y requerimientos excesivos por alto rendimiento han sido algunos aspectos evidenciados como causas de enfermedades mentales. Eso puede aumentar el cuadro de estrés, ansiedad, depresión, y, en casos más extremos, llevar al alejamiento del colaborador de sus actividades. De ese modo, cabe a la empresa crear acciones que puedan minimizar los impactos negativos a la salud mental de sus individuos. Realizar investigación de clima organizacional ha de favorecer para que se pueda identificar los puntos negativos y promover posibles soluciones y, además, desarrollar programas de calidad de vida en el trabajo y robustecer la comunicación clara y efectiva. Se debe invertir, principalmente, en los individuos por medio del desarrollo y capacitación de los gerentes, para que estos consigan conducir sus equipos de una forma más eficaz y humanizada. Sabemos que el mantenimiento de la salud mental impulsa la satisfacción del individuo, así como el aumento de su productividad. Esta investigación es una revisión bibliográfica, puesto que las informaciones han sido recopiladas y analizadas en artículos científicos y páginas web relacionados al tema. Por lo tanto, la investigación nos enseñó que es de suma importancia que las empresas estén siempre alertas cuando el tema es salud mental en el entorno empresarial y, principalmente, las empresas deben desarrollar acciones que contribuyan para evitar daños mayores tanto para la salud de los empleados cuanto para el desarrollo de la organización.

Palabras clave: salud mental; entorno empresarial; gestión de personas.

1 Introdução

É de suma importância que as organizações busquem informações relacionadas à saúde mental dos colaboradores, uma vez que são eles que movem a produção, e o mais importante, são vidas que precisam de cuidado e atenção. Não há dúvidas de que, atualmente, cresce a preocupação com a saúde mental dos trabalhadores por parte das empresas, já que esse aspecto é um assunto complexo e merece atenção, ainda mais quando não se sabe o que fazer para promover a saúde mental nos locais de trabalho antes que os problemas estejam instalados (Bertoncello; Borges-Andrade, 2015).

Para Nascimento (2022), a saúde mental é essencial para a integridade do ser humano; além disso, ela também menciona que o homem busca em seu trabalho não só o atendimento às suas necessidades de sustento, mas também a sua valorização pessoal e satisfação como um ser humano útil e provido de capacidade intelectual. Outrossim, para os autores Arantes, Sousa e Almeida (2016), o trabalho se fundamenta em ações de vital importância para o ser humano, sendo exercido em um contexto social que é influenciado por vários fatores e ação ininterrupta entre o trabalhador e as formas de produção. De acordo com (Bertoncello; Borges-Andrade, 2015), a produtividade e o consequente lucro das organizações pode estar diretamente relacionados à saúde mental do trabalhador.

Portanto, cabe à empresa identificar possíveis fatores que podem influenciar negativamente a saúde mental dos colaboradores, levando em consideração os mais preponderantes: a ausência de suporte voltado à saúde mental dos indivíduos; insatisfação com o trabalho; excesso de trabalho e cobranças excessivas por alta performance.

2 A ausência de suporte voltado à saúde mental dos colaboradores

De acordo com Oliveira, Ferreira & Costa (2022), existe um alto índice de indivíduos nas empresas que não recebem atenção à sua saúde mental, o que ocasiona doenças físicas e emocionais. Entendemos, com isso, o grande afastamento de funcionários das suas atividades profissionais pelo sofrimento presente. Muito se fala sobre a falta de motivação, que pode causar apatia e estagnação no indivíduo em relação às suas atividades profissionais. Além da motivação, esse é um tema amplamente discutido nas organizações, pois depende principalmente da gestão para acontecer. A gestão precisa criar as condições que favoreçam a satisfação do indivíduo em relação ao que ele executa, pois essa condição terá um impacto direto no clima organizacional, bem como na saúde mental e emocional dos colaboradores. (Pereira, 2015).

De fato, quando as relações de saúde no trabalho são afetadas, há quase sempre impactos na performance e rendimento do indivíduo; além disso, o aumento do sofrimento psíquico no trabalho tende a ter impacto na significação e no sentido que o trabalhador implica à função que desempenha, podendo resultar em algum tipo de transtorno de saúde mental (Nascimento, 2022). Portanto, a forma como a organização está estruturada e o seu funcionamento podem influenciar diretamente a saúde mental de seus membros (Bertoncello; Borges-Andrade, 2015).

Sendo assim, os pesquisadores concluíram que é necessária a realização de modificações na organização do trabalho, visando proporcionar a todos os profissionais a oportunidade de se envolverem em atividades de criação e implementação de projetos novos no âmbito da saúde mental. Além disso, eles também mencionam que é importante envolver os trabalhadores na tomada de decisões, na formulação de políticas e nos processos de intervenção (Arantes; Sousa; Almeida, 2016).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade (Brasil, 2007).

Conforme já discutimos, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a prática de submeter as pessoas a uma gestão autoritária, comunicação inadequada, ritmo de trabalho elevado e formas que caracterizam assédio moral, como a frequente humilhação por superiores ou colegas, juntamente com a demanda constante por uma produção crescente, tem causado sérios danos mentais aos indivíduos expostos a esses fatores.

3 Satisfação e insatisfação com o trabalho

De acordo com Arantes, Sousa e Almeida (2016), quando se fala em satisfação no trabalho, fala-se em um estado emocional, oriundo da relação entre os profissionais, suas características individuais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho. Portanto, quando o colaborador percebe que contribui para o desenvolvimento da empresa, ele sente que o seu propósito de vida está ligado aos valores organizacionais.

a satisfação profissional ocorre quando se atinge um resultado esperado com o trabalho desenvolvido. Este fato ocorrerá quando esse trabalhador se sentir realizado profissionalmente em relação às suas expectativas, suas necessidades e valores, ou seja, quando o que recebe como retorno está de acordo com aquilo que esperava obter, como exemplo, remuneração adequada, segurança no emprego, ambiente harmonioso no trabalho, amizade, valorização e reconhecimento profissional, além de oportunidade de trabalhar em equipe (Arantes; Sousa; Almeida, 2016, p. 99).

Segundo Bertoncello & Borges-Andrade (2015), há diversos constructos de saúde mental que podem estar associados ao trabalho no aspecto positivo, como, por exemplo, o bem-estar no trabalho. Os autores mencionam os três vínculos positivos de bem-estar no trabalho: a) satisfação no trabalho refere-se à vivência de experiências prazerosas no ambiente de trabalho, que é visto em cinco variáveis: satisfação com colegas; satisfação com chefia; satisfação com salário; satisfação com promoções e satisfação com tarefas; b) envolvimento com o trabalho avalia quanto do desempenho profissional afeta a autoestima; e c) comprometimento organizacional afetivo que trata da identificação com os objetivos e valores da organização.

Por outro lado, quando a satisfação não é percebida pelos colaboradores, isso pode acarretar prejuízos tanto organizacionais quanto pessoais, o que faz vir à tona a tão temida insatisfação com o trabalho. Certamente, o mal-estar no contexto laboral pode suscitar no sujeito ao uso abusivo de álcool e outras drogas que podem causar dependência. Além disso, os autores também mencionam que o sofrimento patológico emerge quando a relação subjetiva com o trabalho está bloqueada e o sujeito já esgotou todas as tentativas de adaptação à organização (Amorim; Leão; Carvalho, 2021). Ainda mais, podemos mencionar algumas causas de insatisfação de acordo com os autores que são intrínsecas ao trabalho, entre elas: estrutura física e material, relações conflituosas dentro da equipe e com os gestores, o salário, a falta de flexibilidade nos horários, a ausência de treinamento e desenvolvimento (Arantes; Sousa; Almeida, 2016).

4 Excesso de trabalho e cobranças excessivas por alta performance

Os problemas relacionados à saúde mental nas organizações estão conectados à estrutura da instituição, à cultura e especificamente às excessivas cobranças em relação aos resultados, assim como o descontrole em relação às tarefas exigidas e à falta de qualidade nas relações interpessoais (Oliveira; Ferreira; Costa, 2022). Vale ressaltar que muitos indivíduos veem seu ambiente de trabalho como uma tortura diária, e travam uma verdadeira batalha para se manterem mentalmente equilibrados neste espaço (Moretti, Batista, 2020). Diante disso, os autores evidenciaram algumas das queixas mais frequentes como: exigências irreais, líderes confusos e imaturos, pouca clareza nas definições das funções laborais, cobranças ameaçadoras, intimidação, comunicação ineficaz, humilhação e assédio psicológico, entre outras (Moretti, Batista, 2020).

As *startups* são modelos de organização que precisam constantemente inovar. São organizações que utilizam intensivamente a informação em todos os seus processos, com o objetivo de reduzir riscos e aumentar a competitividade. Além disso, os autores observaram a dinâmica organizacional de uma *startup* em um estudo de caso, onde encontraram um pequeno contingente de trabalhadores sobrecarregados com diversas atividades e responsabilidades, além de lidar com um grande volume de informações. Essas informações provêm tanto dos ambientes internos quanto externos da organização, e têm um impacto significativo sobre os indivíduos que as utilizam (Cavallari Filho *et al.*, 2020).

Nessa abordagem, podemos perceber que o acúmulo de informações mal gerenciadas, tanto pela empresa quanto pelos indivíduos, pode influenciar negativamente o comportamento do colaborador. Isso pode resultar no aumento da ansiedade, na sensação de incapacidade de absorver múltiplas informações na produção de conhecimento e pode afetar a saúde física e mental dos indivíduos, como apontado por Cavallari Filho *et al.* (2020).

Em outra perspectiva do ambiente organizacional, podemos observar a contribuição de Moreira *et al.* (2020), que mencionam um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicando que 36,1% dos trabalhadores em todo o mundo cumprem jornadas de trabalho excessivas. Essas horas extras, especialmente para trabalhadores de escritório, resultam em períodos prolongados de postura sentada, o que a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho considera aumentar o risco de desenvolver doenças crônicas e problemas musculoesqueléticos entre os colaboradores. Além disso, eles apontam que a fadiga e o estresse podem interferir na saúde mental, aumentando os níveis de ansiedade, depressão e distúrbios do sono (Moreira *et al.*, 2020).

Portanto, nesse exemplo, fica claro que existem fatores relacionados ao trabalho que influenciam a 'Qualidade de Vida dos Trabalhadores', incluindo uma alta carga mental, prazos

curtos para entrega de projetos, um alto grau de responsabilidade e uma exposição intensa ao computador (Moreira *et al.*, 2020).

Portanto, os autores concluem que o trabalhador pode sofrer com um ou mais itens citados e, com isso, ir acumulando seus recursos internos de modo que, em algum momento, possa até mesmo vir a desenvolver um desequilíbrio físico, mental e emocional, podendo acarretar sérios problemas para sua saúde, e, conseqüentemente, sem ter a intenção, deixar de atender às exigências da organização (Moretti; Batista, 2020). Para evitar que estes adoecimentos ocorram dentro da organização, por causa da forma como ela funciona, as empresas precisam criar estratégias de gestão de pessoas para que consigam proporcionar um ambiente saudável para todos.

Entendemos que existem alguns aspectos quem têm contribuído positivamente na saúde mental do ambiente corporativo. O ponto inicial para podermos pensar em possíveis formas que possam minimizar os impactos negativos decorrentes da ausência de saúde mental dentro das organizações consiste em estratégias voltadas à gestão de pessoas, desenvolvimento de líderes eficazes, uma pesquisa de clima organizacional efetiva, programas de qualidade de vida no trabalho, como também a promoção de um canal de comunicação claro e efetivo.

Uma condição de extrema importância é o foco no **desenvolvimento dos seus gestores**, para que esses possam conduzir suas equipes de forma saudável, madura, profissional e que impulse cada indivíduo a satisfação em relação a sua produtividade e emponderando-o aos desafios propostos. O gestor/líder precisa desenvolver cada indivíduo de sua equipe para que ele tenha uma maior autoconsciência em relação ao seu potencial e que possa utilizá-lo cada vez mais.

De acordo com Silva, Calais e Santos (2021), a **pesquisa de clima organizacional** é uma ferramenta que possibilita identificar o grau de satisfação e insatisfação dos empregados. Além disso, a pesquisa também ajuda a identificar as necessidades e as causas que levam ao adoecimento dos colaboradores. É neste contexto que o **diagnóstico do clima organizacional** se mostra como uma ferramenta eficiente para que o gestor conheça a percepção de seus empregados sobre o ambiente de trabalho, fundamentando-o na tomada de decisões mais assertiva quanto à gestão das pessoas (Silva; Calais; Santos, 2021).

Silva *et al.* (2018, p. 682) mencionam que “o Diagnóstico de Clima Organizacional pode ser desenvolvido como instrumento que visa mapear quantitativamente, a partir das percepções dos gestores, trabalhadores e clientes, as questões ou problemas percebidos como essenciais e que, por isso, precisam ser ponderados”. Portanto, com base na análise das informações obtidas por meio da pesquisa, que pode ser conduzida através de entrevistas, questionários e observação

do comportamento dos indivíduos, caberá às organizações desenvolver projetos voltados para a promoção da saúde mental de seus colaboradores. É importante ressaltar que essa é uma ferramenta excelente quando usada de forma adequada para a obtenção de dados visando futuras melhorias nos processos e na gestão de pessoas.

A busca pela **qualidade de vida no ambiente de trabalho** é algo dinâmico que depende do envolvimento de seus membros. É papel da área de Recursos Humanos, juntamente com os gestores, buscar estratégias para oportunizar a saúde mental, com ações coletivas terapêuticas, flexibilidade nos horários, sistemas de qualidade para execução do trabalho, ginástica laboral e incentivar atividades físicas e culturais (Oliveira; Ferreira; Costa, 2022). A adoção de estratégias de gestão de pessoas tem por objetivo atuar na mobilização, orientação, direcionamento e administração dos indivíduos que compõe essas organizações (Cavallari Filho *et al.*, 2020).

Além disso, também cabe aos gestores implementarem ações que promovam conhecimento, o autoconhecimento, e que possam desenvolver as habilidades e as competências com frequência para que se sintam desafiados, elevando, assim, a satisfação e a motivação na sua atuação profissional. O que facilita com isso a minimização dos impactos negativos na saúde mental.

Em princípio, é necessário um espaço de escuta para a manifestação do sofrimento, para que o trabalhador possa falar sobre o que sente, possibilitando, dessa maneira, diversos benefícios para a saúde, como: felicidade em participar do trabalho, níveis reduzidos de absenteísmo, menos acidentes e cooperação de proteção mútua (Amorim; Leão; Carvalho, 2021). À medida que esses espaços forem criados e ocupados pelos colaboradores, será possível a elaboração de estratégias para promover melhorias no ambiente organizacional. Por isso, é elementar saber aproveitar a potencialidade dos conhecimentos gerados pelos ambientes e sujeitos dessas organizações, ainda mais ao considerarmos que essas organizações estão o tempo todo buscando processos, produtos e serviços ou até mesmo “inovações sociais” (Cavallari Filho *et al.*, 2020).

Além do mais, os **projetos de qualidade de vida** visam compreender e favorecer a proteção, a promoção, a recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos a riscos relacionados à sua atividade laboral (Feitosa *et al.*, 2022). Sendo assim, os autores destacam o uso de ferramentas necessárias ao desenvolvimento de educação permanente do trabalhador com o objetivo de desenvolver competências profissionais para a identificação e resposta frente ao adoecimento mental e sofrimento psíquico (Feitosa *et al.*, 2022).

Os programas de prevenção que orientam as ações de atenção à saúde do trabalhador devem envolver não só a prevenção de risco e avaliação ambiental, mas também a melhoria das condições e da divisão do processo de trabalho, no que diz respeito à qualidade de vida na empresa, com olhar biopsicossocial e condições adequadas às boas relações socioprofissionais, compreendendo o reconhecimento do trabalho realizado e as possibilidades de crescimento profissional (Nascimento, 2022). Nesse sentido, a mudança planejada pode ser compreendida como um esforço proativo da empresa, envolvendo seus membros e redefinindo suas atribuições, para, assim, atingir o objetivo proposto pela organização (Moretti; Batista, 2020).

Diante disso, podemos perceber o avanço técnico-científico que possibilitou o surgimento de tecnologias educacionais, que são resultado de processos materializados a partir de experiências cotidianas voltadas para o desenvolvimento de conhecimentos e saberes a serem utilizados com finalidade específica (Feitosa *et al.*, 2022). Além disso, o autor também acrescenta que as novas estratégias psicoeducativas, como os vídeos e os *softwares*, estão sendo amplamente utilizadas como ferramenta de promoção à saúde, com vistas a oferecer informações sobre um determinado fenômeno, seu desenvolvimento e suas características. Sendo assim, a compreensão e o domínio das tecnologias educacionais podem contribuir com o seu trabalho diário, usufruindo de seus benefícios para maior qualidade de sua prática, por constituir-se de um dispositivo novo de interlocução entre o saber e o agir cotidiano, de forma a colaborar com a educação permanente desses profissionais (Feitosa *et al.*, 2022).

Certamente a **comunicação** tem uma enorme influência na evolução da espécie humana, pois serviu e ainda serve como um meio essencial e importante de integração de grupo e de transmissão de conhecimento, promovendo o desenvolvimento pessoal e coletivo (Moretti; Batista, 2020). Diante disso, podemos perceber que quando não é desenvolvida a habilidade de comunicação em relação aos colaboradores, a pouca competência em comunicação pode acarretar com que o profissional não seja reconhecido ou mesmo que não consiga desempenhar suas funções adequadamente, o que o torna um profissional de pouca produtividade (Moretti; Batista, 2020). A falta de comunicação entre os membros da organização pode desencadear sérios problemas para a empresa e afetando, também, a saúde mental dos colaboradores.

A saúde mental dos funcionários de uma organização é fortemente prejudicada quando as práticas de comunicação são inadequadas (Moretti, Batista, 2020). Ou seja, a comunicação clara e efetiva é uma ferramenta essencial dentro da organização, porque é a partir dessa interação sem ruídos que é possível estabelecer uma linha de diálogo que permite identificar eventuais desconfortos que podem desencadear prejuízos à saúde mental dos indivíduos. Da mesma forma, quando nos referimos à Comunicação Não Violenta (CNV), um processo

altamente eficaz na resolução de conflitos que podem ter um impacto negativo na saúde mental dos colaboradores, é importante destacar que, por meio de sua metodologia inovadora, a CNV considera aspectos como comportamentos, sentimentos, percepções e necessidades pessoais, tanto da pessoa envolvida quanto dos outros (Moretti; Batista, 2020).

O uso da CNV pode proporcionar benefícios significativos na vida cotidiana em geral. Isso porque esse tipo de comunicação abre caminhos para uma escuta empática e diálogo mais sincero, tornando a comunicação menos tensa. Nesse processo comunicacional, as necessidades das pessoas envolvidas podem ser expressas, e soluções podem ser encontradas. Além disso, os autores também enfatizam que o *feedback* é outra ferramenta fundamental para alcançar a excelência na comunicação corporativa (Moretti; Batista, 2020).

Segundo Rosenberg (2006), o processo da CNV é fundamentado nas habilidades da linguagem e da comunicação, o que permite que continuemos a ser humanos, independentemente das adversidades. A CNV não traz necessariamente conceitos novos, mas promove uma reformulação na maneira como as pessoas se comunicam entre si. Ela facilita a construção de relacionamentos com maior clareza nas expressões. A CNV ensina os indivíduos a prestarem mais atenção e terem consciência do que estão percebendo, sentindo e desejando, promovendo empatia, honestidade e respeito na atenção às necessidades dos outros, de acordo com o autor.

Segundo Rosenberg (2006, p. 25), os quatro componentes da CNV são: “1. Observação; 2. Sentimento; 3. Necessidades; 4. Pedido”. Ao observarmos os componentes citados pelo autor, compreendemos que, se esse processo for efetivamente utilizado em uma organização, as ações serão mais efetivas, as decisões mais assertivas e a gestão das pessoas mais humanizada, ou seja, inevitavelmente mais saudável, promovendo uma maior satisfação e manutenção da saúde mental aos envolvidos.

5 Metodologia

Esta pesquisa se trata de uma revisão bibliográfica que teve como objetivo identificar estudos relacionados ao tema principal, que é a saúde mental no ambiente corporativo. Ao desdobrar esse tema, foi possível encontrar informações que pudessem embasar dados que impactam negativamente a saúde mental, tais como o clima organizacional desfavorável e a falta de suporte direcionado à saúde mental dos colaboradores, além da satisfação e insatisfação no trabalho, o excesso de carga de trabalho e as pressões excessivas por alto desempenho.

Por outro lado, a pesquisa também abordou estudos relacionados a possíveis formas de minimizar os impactos negativos causados pela falta de saúde mental no ambiente corporativo, bem como maneiras de melhorar a qualidade de vida no trabalho. Isso inclui a importância de uma pesquisa de clima organizacional eficaz e uma comunicação clara e efetiva. Portanto, o levantamento bibliográfico abrangeu diversos autores citados. Dessa forma, as informações coletadas e analisadas serviram como base para a elaboração deste artigo.

6 Considerações finais

Portanto, por meio desta pesquisa, foi possível refletir sobre o papel de extrema importância que as organizações desempenham em relação à saúde mental de seus colaboradores. Ao criar ações que possam minimizar os impactos negativos, as organizações também têm a oportunidade de promover o desenvolvimento pessoal e interpessoal, incentivando as pessoas a alcançarem o seu potencial máximo. Isso, por sua vez, leva a um aumento na satisfação no trabalho.

Compreendemos que as organizações que investem nas pessoas no cenário atual se tornam estratégicas, uma vez que os resultados são alcançados por meio delas. O desenvolvimento eficaz de líderes se torna um grande diferencial, permitindo que esses gestores adotem uma abordagem centrada nas pessoas, não apenas nos processos.

Dessa forma, as ações voltadas para a manutenção da saúde mental se tornam condições indispensáveis para manter os indivíduos saudáveis e alcançar os melhores resultados. Capacitar os profissionais para se sentirem empoderados em suas funções e capazes de aplicar suas habilidades e competências ao máximo, impulsionará sua evolução pessoal e profissional, e, conseqüentemente, promoverá o desenvolvimento organizacional

Referências

AMORIM, W. L.; LEÃO, R. V; CARVALHO, A. F. M. Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 33, n. 3, p. 199-204, set./dez. 2021.

ARANTES, I. da S.; SOUSA, I. F. de; ALMEIDA, R. J. de. Avaliação da satisfação profissional de trabalhadores em saúde mental. **Espaço para a Saúde**, Curitiba, v. 17, n. 1, p. 93-101, 2016.

BERTONCELLO, B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Relações entre saúde mental do trabalhador e suporte organizacional. **Revista Laborativa**, Assis, v. 4, n. 2, p. 85-102, 2015.

CAVALLARI FILHO, R. *et al.* O impacto da ansiedade em informação nas Startups de Inovação. **Rev. Cuba. inf. cienc. salud**, La Habana, v. 31, n. 2, e1512, jun. 2020.

FEITOSA, C. D. A. *et al.* Tecnologias educacionais em saúde mental para trabalhadores: revisão integrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 35, 2022; 35:eAPE02766.

MOREIRA, S; *et al.* Educar para a Saúde Laboral: Percepção da Qualidade de Vida em relação a variáveis sociodemográficas, condições de Saúde e de Trabalho em trabalhadores de escritório. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional**, online. 2020, volume 10, 129-143.

MORETTI, S. de A; BATISTA, E. C. Saúde mental no ambiente organizacional: os desafios de uma comunicação-não-violenta e eficaz com os trabalhadores. **Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, v. 10, n. 17, p. 124-140, dez. 2020.

NASCIMENTO, C. Saúde mental no ambiente do trabalho. **RIBPSI - Revista Iberoamericana de Psicologia**, v. 2, n. 01, p. 80-88, 4 jan. 2022.

OLIVEIRA, P. T. de.; FERREIRA, P. T.; COSTA, D. H. Liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional. **E-Acadêmica**, v. 3, n. 2, p. e2932173, 2022.

PEREIRA, A. P., & LEITE, D. C. Psicologia organizacional e saúde mental: um estudo sobre o conceito de dirigentes a respeito de afastamentos por diagnóstico de saúde mental. **Anais da Semana Acadêmica e Mostra Científica de Enfermagem**, 2015.

ROSENBERG, M. B. **Comunicação não-violenta**: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.

BRASIL. Biblioteca Virtual Em Saúde. “**Saúde mental no trabalho**” é tema do **Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro**. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>. 2017. Acesso em: 25 jan. 2023.

SILVA, F. J.; CALAIS, M. R. C.; SANTOS, S. R. A. A pesquisa de clima organizacional como ferramenta de diagnóstico organizacional. **Entrepreneurship**, v.5, n. 2, p. 23-35, 2021.

SILVA, G. M. *et al.* Diagnóstico de Clima Organizacional e sua influência na saúde mental do empregado/Diagnosis of Organizational Climate and its influence in the mental health of the worker. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 1, p. 679–698, 2018.