

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO: APRENDA A CUIDAR DA SUA MENTE

MENTAL HEALTH IN THE CORPORATE ENVIRONMENT: LEARN TO TAKE CARE OF YOUR MIND

SALUD MENTAL EN EL ENTORNO EMPRESARIAL: APRENDE A CUIDAR TU MENTE

Jéssica Tchornobay Rodrigues dos Santos¹
Michele Gonçalves Dias de Lima²

Resumo

Os profissionais da administração são vistos como peças-chaves dentro das corporações, pois atualmente vivemos em um mundo em que as pessoas estão em constante desenvolvimento e aprimorando ainda mais suas capacidades intelectuais, o que afeta o bem-estar físico e emocional de qualquer indivíduo. No decorrer do artigo, são apresentados os conceitos dos desafios da profissão na atualidade, a pressão no trabalho, doenças ocupacionais e práticas de como controlar as emoções no ambiente corporativo. O método de pesquisa do projeto foi bibliográfico, com buscas em livros relacionados à área estudada, que nos apontam como é fundamental investir nas pessoas, trazer essa parceria e trabalho em equipe. Com os resultados atingidos na pesquisa, é possível acompanhar o engajamento e a melhoria contínua para os administradores, como tudo é mental, nossos pensamentos e sentimentos são como ondas vibratórias, carregamos algo que não vemos, mas sabemos que existe. É necessário aprimorar esses conhecimentos, olhar mais para dentro de si mesmo, com propósito de trazer vantagens na saúde e bem-estar ocupacional e manter um clima favorável para todos os envolvidos. Cuidar da saúde mental no ambiente de trabalho é uma prática que todos os trabalhadores deveriam se preocupar.

Palavras-chave: saúde mental; ambiente de trabalho; pandemias; controle das emoções.

Abstract

In the current world, people are constantly developing and improving their intellectual capacities, which affects the physical and emotional well-being of any individual. This article presents the concepts of the challenges of the administration profession in the present day, the pressure at work, occupational diseases, and practices on how to control emotions in the corporate environment. The research method was bibliographic, with searches in books related to the area studied. The results of the research show that it is fundamental to invest in people, bringing partnership and teamwork. It is necessary to improve these knowledge, look more within oneself, with the purpose of bringing advantages to occupational health and well-being and maintaining a favorable climate for all involved. Taking care of mental health in the workplace is a practice that all workers should be concerned about.

Keywords: health and well-being; work environment; pandemics; emotion regulation.

Resumen

Se ve a los profesionales de la administración como piezas clave dentro de las compañías, pues actualmente vivemos en un mundo en el que las personas están en constante desarrollo y perfeccionando aún más sus capacidades intelectuales, lo que afecta el bienestar físico y emocional de cualquier individuo. En el transcurso del artículo, se presentan los conceptos de los desafíos de la carrera en la actualidad, la presión en el trabajo, enfermedades laborales y prácticas de cómo controlar las emociones en el entorno empresarial. El método de investigación del proyecto fue bibliográfico, con búsquedas en libros relacionados al área estudiada, que nos apuntan como es fundamental invertir en las personas, traer esa colaboración y trabajo en equipo. Con los

¹ Especialista em Planejamento Gestão Estratégica de Pessoas, UNINTER, Bacharela em Administração UNINTER, tecnólogo em Recursos Humanos, UNINTER. E-mail: jessicatchornobay@hotmail.com.

² MBA em Administração e Qualidade UNINTER, Bacharela em Administração UNISANTACRUZ, cursa Especialização em Gestão Comercial e Marketing Digital UNINTER. E-mail: micheledias84@gmail.com.

resultados alcanzados en la investigación, es posible acompañar el compromiso y la mejora continua para los administradores, como todo es mental, nuestros pensamientos y sentimientos son como ondas vibratorias, llevamos algo que no vemos, pero sabemos que existe. Se necesita perfeccionar esos conocimientos, mirar hacia dentro de uno mismo, con propósito de traer ventajas en la salud y bienestar laboral y mantener un clima favorable para todos los involucrados. Cuidar la salud mental en el ambiente de trabajo es una práctica con la que todos los trabajadores deberían preocuparse.

Palabras clave: salud mental; ambiente de trabajo; pandemias; control de las emociones.

1 Introdução

Vivemos em um mundo globalizado, passando por constantes mudanças ao longo do tempo. A área da Administração também passou por transformações significativas, importando conceitos de disciplinas como eclesiástica, militar, sociologia, psicologia social e até biologia. Segundo Barbosa (2021), no Brasil, o Dia Nacional do Administrador é comemorado em 9 de setembro, em homenagem à assinatura da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, que regulamentou a profissão no país. Essa data também foi instituída pela Resolução CFA nº 65/68, de 09/12/68.

De acordo com um artigo do Senado (2021), o número de administradores formados totaliza 4 milhões de profissionais, além de 1,3 milhão de estudantes. Isso significa que há muitos profissionais disponíveis no mercado de trabalho, resultando em uma concorrência acirrada devido à oferta de profissionais superando a demanda. Segundo dados do IBGE de 2022, com base em pessoas com 14 anos ou mais (mil pessoas pesquisadas) durante os meses de setembro, outubro e novembro de 2022, a taxa de desocupação atingiu 8,1%, o nível de ocupação foi de 57,4%, e a taxa de participação na força de trabalho alcançou 62,4%. No que se refere aos cargos administrativos, a taxa agregada na atividade principal de trabalho atingiu 12.309 pessoas, o que corresponde a uma variação de 2,6% (IBGE, 2022).

O objetivo geral deste artigo é destacar os profissionais da Administração, que adquirem em sua formação acadêmica as habilidades técnicas, conhecimentos e atitudes necessárias para desempenhar papéis de destaque nas áreas da Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos, por exemplo. Isso inclui enfatizar aspectos pessoais relevantes no mercado profissional. Os objetivos específicos da pesquisa incluem analisar os desafios enfrentados pela profissão na atualidade, identificar as causas do esgotamento emocional e propor possíveis soluções para a melhoria contínua, visando à felicidade e ao sucesso desses profissionais.

A metodologia empregada no artigo foi a pesquisa bibliográfica, que se baseia em materiais já publicados por outros autores ligados à área em estudo. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, envolvendo a coleta de dados e a interpretação de seu significado. A escolha deste tema foi justificada pela intenção de apresentar conceitos que conduzam à

reflexão sobre a importância de abordar a saúde mental dentro das organizações de forma clara e objetiva, por meio da coleta e transcrição de informações. Além disso, o objetivo foi apresentar práticas para promover um equilíbrio entre uma vida saudável e a produtividade no ambiente de trabalho, bem como desenvolver um clima favorável e acolhedor para todos os colaboradores. Por fim, buscou-se disponibilizar um conjunto de dados e informações relevantes para administradores e para a sociedade como um todo.

2 Desafios da profissão na atualidade

No início do ano de 2020, vivenciamos a pandemia da covid-19, que ocasionou mudanças nos modos de trabalho, relacionamentos, nas tecnologias utilizadas, entre outros aspectos. A pandemia acelerou mudanças dentro das empresas que estavam em curso, por exemplo, a automação de processos e rotinas, alteração no local de trabalho (home office/híbrido) e aumento do uso da tecnologia.

Segundo dados do IBGE, o número de desempregados em 2022 alcançou a marca de 9,5 milhões, sendo a taxa de desemprego de 8,7% no 3º trimestre de 2022. Os profissionais que mantiveram seus empregos precisaram desenvolver habilidades, ser multifuncionais, ser mais flexível a mudanças, absorver diversas funções, enfim, mudança de perfil. Desenvolver as *hards* e *soft skills*, habilidades técnicas, habilidades humanas e habilidades conceituais são alguns dos requisitos dos profissionais que estão no mercado de trabalho atualmente.

Por sua vez, as habilidades costumam ser desenvolvidas ao longo dos processos com os quais os sujeitos se deparam no seu cotidiano. Nesses processos, a sua capacidade é evidenciada, isto é, os sujeitos se valem do que conhecem e do repertório que já possuem para realizar algo, o que corresponde ao “saber fazer” (Bes, 2021). As empresas contratam profissionais com habilidades técnicas (*hard skills*), mas os promovem ou demitem com base em suas atitudes ou habilidades comportamentais (*soft skills*).

Como forma de ampliar a definição de competência, adotou-se a sua divisão nas seguintes capacidades: *hard skills* — relacionadas às habilidades técnicas e básicas que uma pessoa possui, normalmente fruto de processos formais de escolarização — e *soft skills* — que abrangem um conjunto de capacidades necessárias para a interação e o convívio social no ambiente de trabalho. (BES, 2021, p.16).

Todos esses fatores mexem com o psicológico, emocional e profissional, afetando diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Abaixo, segue um trecho da pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o afastamento de trabalhadores motivados por doenças mentais:

No Brasil, de acordo com o levantamento mais recente sobre o tema publicado pela Secretaria da Previdência, os episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho (30,67%), seguidos de outros transtornos ansiosos (17,9%). De acordo com o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde, na série histórica de 2007 a 2018, foram notificados 10.237 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho. (TST, 2021).

Conforme levantamento realizado pela B2P, empresa especializada em acompanhar a gestão de colaboradores afastados por motivos médicos, em 18 empresas brasileiras (cerca de 331 mil colaboradores), entre março de 2020 a março de 2021, apontou-se que, em segundo lugar de afastamento, estão relacionados os transtornos mentais e comportamentais dos trabalhadores.

Figura 1: Afastamento do trabalho



Fonte: Metro Jornal. 2022.

A Figura 1 apresenta o número de trabalhadores com auxílio-doença entre os anos de 2017 até abril de 2020, com episódios depressivos e transtorno depressivo recorrente, sendo a prevalência feminina com mais de 150% dos casos. O transtorno mental é uma disfunção cerebral que pode gerar prejuízos emocionais e físicos de forma significativa. Podem afetar o humor, o comportamento, o raciocínio e influenciar na concentração e memória. Com tantas

exigências no mercado de trabalho, como o profissional pode manter-se com a saúde mental em dia?

3 Como lidar com pressão no trabalho

O papel do administrador vem evoluindo nas últimas décadas, desempenhando múltiplas funções, como a de compartilhar dados e informações, resolver problemas organizacionais, tomar decisões estratégicas e gerenciar as atividades de seus colaboradores. Lidar com essa variedade de responsabilidades pode ser intimidante e desafiador para muitos profissionais. Além disso, enfrentamos um ambiente de negócios caracterizado pela velocidade e instabilidade, onde o que era altamente valorizado e previsível hoje pode se tornar obsoleto amanhã. Nesse cenário, novos cursos, graduações, tecnologias e plataformas digitais estão constantemente surgindo, criando a necessidade de destaque entre os profissionais da área de administração, por exemplo.

É claro, para atingir o “tipo ideal”, a habilidade que vai ajudar a gerenciar esse turbilhão de emoções e sentimentos é o controle emocional, peça fundamental, que, se bem estudada e praticada todos os dias, o indivíduo será um profissional de sucesso. Para Fiorelli (2018 p. 1), “as relações interpessoais envolvem parceiros, superiores, subordinados, clientes, colegas, fornecedores e compreendê-los apresenta grande interesse aos gestores, como forma de assegurar os melhores resultados organizacionais”. Segundo o mesmo autor, “a psicologia auxilia o indivíduo na busca e compreensão das suas mudanças psicológicas e na percepção de diferentes sensações da realidade mental” (Fiorelli, 2018, p. 1).

O uso da psicologia na administração, conforme Fiorelli (2018, p. 10) “desperta ganhos na produtividade, imprime maior eficiência e eficácia na gestão de pessoas e facilita a promoção da qualidade de vida”. Indivíduos e organizações interagem constantemente e seu relacionamento é influenciado pela estrutura do processo. Essa socialização tem o objetivo de atingir um propósito em comum e atingir o sucesso. Diante disso, é importante a interação, uma maneira de equilibrar as demandas diárias e complexas muitas vezes requer novas habilidades, entendimentos e novos comportamentos a serem afeiçoados e desenvolvidos para fazer ou ficar melhor do que o estado atual.

Promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e agradável a todos é visto como uma estratégia organizacional e que a empresa está comprometida com a saúde e bem-estar de seu capital intelectual. Esse movimento tem a finalidade e atenção especial à saúde mental do colaborador. Em climas organizacionais ruins, a tendência é o aparecimento de doenças

ocupacionais — depressão e ansiedade, por exemplo, e o absenteísmo tende a crescer continuamente.

Viapiana *et al.* (2014) cita a importância em se trazer a consciência na satisfação (ou insatisfação) no trabalho, e considerar as causas situacionais de (in)satisfação, nas quais está no poder de patrões e gerentes.

Aos gestores, a fim de melhorar a satisfação no trabalho, sugere-se de maneira geral, mudar o ambiente de trabalho, aumentar os níveis de autonomia (empoderando e delegando mais os trabalhadores), reduzir cargas excessivas de trabalho, incluir práticas para redução de conflitos entre família e trabalho, promover laços práticos e de filiação entre os colegas de trabalho de uma equipe ou grupo, flexibilizar horários e carga horária de trabalho e utilizar recompensas contingentes ao desempenho (salários variáveis e participação nos lucros) (Viapiana *et al.* 2014, p. 184).

Conforme a Figura 1, os transtornos de ansiedade atingiram as mulheres, com percentual de 102%, causando afastamentos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta pessoas do sexo feminino dedicam-se mais ao trabalho doméstico do que os homens, trabalhando duas vezes mais (em média, 11 horas diárias) (Metro Jornal, 2022).

A satisfação no trabalho é um fator essencial que se relaciona com problemas de saúde do trabalhador, tanto de ordem física, quanto mental, como ansiedade, baixa autoestima, burnout (esgotamento crônico), depressão e dores de cabeça (FARAGHER, *et al.*, 2014 *apud* VIAPIANA. p. 174, 2014).

As causas da satisfação no trabalho podem ser exemplificadas conforme Kazdin (2000, *apud* Viapiana 2014), que afirma:

A satisfação depende também da personalidade e do temperamento das pessoas que executam funções ou ocupam cargos. Ao nos referirmos à personalidade, é necessário observar diferenças individuais com relação a padrões de características de sentir, pensar e agir (p. 154).

Conforme relatado pelas autoras Souza e Kozasa (2020, p. 21):

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou como uma pandemia os casos de infecção causados pelo novo coronavírus espalhados pelo mundo (também conhecido como SARS-CoV-2), denominada covid-19 (Coronavirus Disease). Houve um aumento progressivo de casos e mortes em todos os países: até o início de maio de 2022, dados da OMS acumulavam mais de 500 milhões de casos em todo o mundo e mais de 6 milhões de óbitos causados pela doença. O Brasil, que sempre esteve entre os países com o maior número de pessoas infectadas, já registrou mais de 30 milhões de casos e mais de 600 mil mortes, desde o início da pandemia. Essa condição mundial provocou a adoção de medidas de saúde pública destinadas a conter a propagação do vírus: confinamento de mais da metade da população ao redor

do mundo, fechamento de escolas e universidades, distanciamento social e a declaração de emergências sanitárias em todas as regiões do planeta.

Com o avanço da covid-19, observamos impactos significativos na saúde mental de população em geral. Surgiram problemas como o aumento de casos de depressão, alcoolismo, transtornos de ansiedade, síndrome de *burnout*, desemprego, redução de salários, violência doméstica, isolamento social, entre outros. Como resultado, a saúde mental tornou-se mais vulnerável e frágil, tornando os riscos de desenvolver outras doenças mais evidentes.

Desde que o coronavírus chegou ao Brasil, em março, junto com todas as questões científicas vinculadas à covid-19, as desigualdades sociais, o desrespeito e a crueldade foram evidenciados. Todos sabiam, por exemplo, das diferenças de acesso a atendimento médico entre ricos e pobres ou brancos e negros, mas a pandemia deixou isso ainda mais patente, assim como explicitou na arena da internet a violência do mais forte contra o mais fraco (Oliveira, 2020, n.p.).

Devido à flexibilidade de algumas empresas, muitos trabalhadores abandonaram seus locais de trabalho presenciais e começaram a trabalhar em suas próprias casas. De acordo com dados da Pesquisa Gestão de Pessoas, o percentual de grandes empresas que adotaram o home office durante a quarentena atingiu 55%, enquanto entre as pequenas empresas esse índice foi de 31% (Mello, 2020). No entanto, muitas vezes, esses trabalhadores não contam com uma estrutura física adequada para acomodar os equipamentos necessários, o que apresenta outro desafio a ser enfrentado: a conciliação entre família e horário de trabalho em um mesmo ambiente.

Esse é um dos desafios mais difíceis para os profissionais com filhos ou para aqueles que dividem a residência com outras pessoas de sua família, onde é necessário conciliar as necessidades do seu entorno com a agenda de trabalho. Trabalhar em home office permite que o colaborador passe mais tempo com sua família, porém, ao mesmo tempo que essa aproximação gera maior satisfação ao profissional, pode também ser motivo de atraso nas tarefas e dificuldade de conciliar as obrigações. (JOBCONVO, s.d; n.p.).

Ao compreender essa dinâmica para se conduzir um clima de confiança e respeito, as pessoas tendem a se sentir mais motivadas, participativas, criativas, comprometidas com a inovação, missão da empresa, e tendem a desenvolver suas habilidades técnicas e humanas em conjunto.

4 Práticas para controlar as emoções no ambiente corporativo

As relações humanas no ambiente corporativo, assim como as emoções que as permeiam, podem ser vistas por algumas pessoas como um campo de 'batalha', onde se

empenham em dominar desafios, lidar com ideias divergentes em relação às tarefas laborais, enfrentar metas aparentemente inatingíveis e gerenciar relacionamentos com colegas e superiores.

No ambiente corporativo, questões pessoais e profissionais se entrelaçam, dando origem a uma variedade de emoções, incluindo medo, raiva, alegria e tristeza, entre outras. Essas emoções têm repercussões fisiológicas que levam o corpo a reagir de acordo com os estímulos, muitas vezes resultando em transtornos emocionais e psicológicos.

A carga emocional do trabalho se refere a todos os agentes que podem afetar a saúde mental do trabalhador. Ou seja, ela engloba a: ansiedade, carga de trabalho, nível de satisfação, ambiente de trabalho, relacionamento com superiores e colegas. Questões como definição de metas, cobranças realizadas, postura ao dar e receber *feedbacks*, por exemplo, podem influenciar esse fator. Assim, geram situações de estresse, insatisfação, baixo desempenho e outros elementos prejudiciais à rotina do trabalhador e da própria empresa. (RISKEX, s.d; n.p.).

Essas atitudes podem trazer más consequências, e podendo ocorrer afastamentos no trabalho, alinhados a doenças ocupacionais. Embora vale destacar que é preciso ter sim, uma resposta afirmativa na intenção, propósito, desejo no trabalho realizado, sem dúvidas, mas também é fundamental equilibrar o sucesso com o bem-estar mental e emocional. Segundo Trentim (2023), descansar não significa trabalhar menos, ou seja, associar o pensamento de estar ocupado, fazer inúmeras tarefas ao mesmo tempo, se sentir sobrecarregado, não significa que está trabalhando, ou seja, ser produtivo é atingir seus resultados para um determinado fim, com criatividade e produtividade.

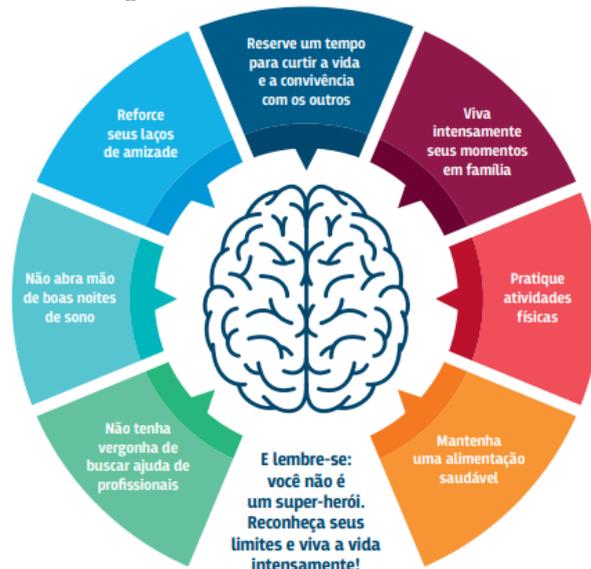
Pensando em estabelecer o bem-estar e a saúde do profissional de administração, são apresentadas a seguir algumas práticas elaboradas pelo psicólogo Comin (2016) com a intenção de minimizar os impactos emocionais e dentro do ambiente corporativo e podem ser levados para o lado pessoal de cada indivíduo, são elas:

- Empatia: sem dúvidas se colocar no lugar do outro é algo que nos possibilita a conhecer e compreender ainda mais o outro, sem julgamentos e ou ideias equivocadas.
- Trabalhar em equipe: precisamos saber trabalhar em equipe, com cooperação e participação de todos os envolvidos. Conhecer uma técnica especificamente é importante, sem dúvidas, mas manter ou ter relações pessoais é fundamental para compartilhar conhecimentos e experiências com outros indivíduos e assim criar um ambiente criativo e humanizado.

- Se afastar de pessoas tóxicas: nada mais inconveniente é partilhar o mesmo espaço ou conviver diariamente com pessoas que consomem as suas forças, te fazem mal e veem defeito em tudo. O argumento mais sensato é manter distância, buscar não se envolver nos conflitos que tenha relação com esses indivíduos e tomar precauções sempre que necessário. Esforçar-se para descobrir ou encontrar novas pessoas, lugares, ambientes que te façam bem e dão prazer fisicamente e espiritualmente.
- Controle emocional: conquistar a habilidade do controle emocional vai ajudar a identificar as suas próprias emoções e principalmente de como agir em determinadas situações de incertezas e pressões.

O artigo apresentado pela Escola Conquer (2020): Como manter controle emocional, evidencia para pôr em prática a ação chamada de PROR: Pare, Respire, Observe e Responda.

Figura 2: Práticas de hábitos saudáveis



Fonte: Saúde mental e trabalho no Poder Judiciário (2019, p. 15).

A Figura 2 apresenta algumas dicas para manter os hábitos saudáveis. Com base nas perspectivas apresentadas, é importante destacar a importância de práticas como flexibilidade na jornada de trabalho, feedbacks positivos, comunicação eficaz entre os membros da equipe, oportunidades de crescimento profissional e desenvolvimento de líderes que apoiem seus liderados. Além disso, a adoção de hábitos saudáveis, como a prática de atividades físicas, alimentação adequada, sono regular, manter contato com amigos e familiares e a organização da rotina, são fundamentais para manter um ambiente de trabalho saudável. Todos esses

elementos devem fazer parte do compromisso diário de um administrador. Como discutido anteriormente, também abordamos conceitos relacionados a transtornos mentais no ambiente de trabalho e oferecemos práticas para o controle das emoções, bem como estratégias para melhorar o comportamento intrapessoal (autoconhecimento) e interpessoal (relações com os outros).

5 Resultados e discussões

Analisando as pesquisas dos autores consultados, fica evidente que o tema abordado é de grande importância, destacando que a promoção da qualidade de vida e da saúde mental requer a adoção de hábitos que proporcionem bem-estar diariamente. O ambiente de trabalho pode tanto ser um fator protetor quanto de risco para o bem-estar e a saúde mental dos indivíduos.

É crucial compreender que o desenvolvimento contínuo exige persistência, ou seja, a dedicação de toda a energia necessária para alcançar metas específicas. Isso implica em buscar diferentes estratégias para superar desafios e perseverar, mesmo diante das adversidades.

6 Considerações finais

No presente estudo, observou-se que fatores externos, como a pandemia da covid-19, tiveram um impacto direto nas condições de trabalho, afetando elementos como competitividade, pressão e demissões, características comuns em ambientes corporativos. Esses fatores intensificam os efeitos negativos no perfil profissional dos trabalhadores, muitas vezes negligenciando seus sentimentos e emoções, o que pode resultar em doenças ocupacionais, como ansiedade, depressão e a síndrome de *burnout*.

Destaca-se a importância de os profissionais combinarem inteligência emocional, que envolve a gestão consciente de emoções e comportamentos, com habilidades técnicas, a fim de obter um desempenho eficaz e promover o desenvolvimento no trabalho.

É fundamental ressaltar a necessidade de equilibrar a vida profissional com a pessoal, reservando tempo para momentos de lazer e relaxamento. Cuidar da saúde mental é relevante para todos os tipos de profissionais, incluindo os da área de administração, que enfrentam pressões constantes e tomam decisões cruciais em sua atividade diária. A vida requer equilíbrio.

Referências

AGÊNCIA Senado. **Administradores defendem maior participação da categoria na gestão do país.** 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/10/17/administradores-defendem-maior-participacao-da-categoria-na-gestao-do-pais#> Acesso em: 22 jan. 2023.

BARBOSA, Talitha. **Qual a origem do Dia do Administrador?** Administradores.com.br, 2022. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/qual-a-origem-do-dia-do-administrador> Acesso em: 20 jan. 2023.

BES, Pablo Rodrigo. **Soft skills** [recurso eletrônico]; Porto Alegre: SAGAH, 2021.
COMIN, Odair. **6 práticas para manter-se no controle das emoções no ambiente de trabalho.** 2016. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/6-praticas-para-manter-se-no-controle-das-emocoes-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 18 jan. 2023.

Como Superar os Desafios do Home Office? Disponível em: <https://articles.jobconvo.com/desafios-do-home-office/>. Acesso em: 26 jan. 2023.

METRO Jornal. Depressão e ansiedade: doenças invisíveis que paralisam as mulheres. Disponível em: <https://www.band.uol.com.br/noticias/depressao-e-ansiedade-doencas-invisiveis-que-paralisam-as-mulheres-16498869>. Acesso em: 31 jan. 2023.

IBGE. **Desemprego**, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 jan. 2023.

OLIVEIRA, Nelson. Desigualdade e Abusos na Pandemia Impulsionam Cobranças por Direitos Humanos. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/08/desigualdade-e-abusos-na-pandemia-impulsionam-cobrancas-por-direitos-humanos>. Acesso em: 26 jan. 2023.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores - Razão e Emoção no Comportamento Organizacional.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

IBGE. **PNAD Contínua.** Divulgação: janeiro de 2023 Trimestre móvel: set-out-nov/2022. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2022/pnadc_202211_quadroSintetico.pdf. Acesso em: 31 jan. 2023.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 31 jan. 2023.

CONQUER. **O que é e como ter controle emocional.** Disponível em: <https://escolaconquer.com.br/blog/como-ter-controle-emocional/>. Acesso em: 19 jan. 2023.

RISKEX. **Segurança tem futuro.** Disponível em: <https://segurancatemfuturo.com.br/index.php/2021/09/13/carga-emocional-no-trabalho/> Acesso em: 26 jan. 2023

NOTÍCIAS do TST. **Saúde mental no trabalho**: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em: 25 jan. 2023.

SOUZA, Isabel C. Weiss de. KOZASA, Elisa Harumi. **Saúde mental**: desafios contemporâneos. 1 ed. Santana de Parnaíba: Manole, 2023.

TRENTIM, Mario. **Se você quiser ir mais longe, descanse!** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/se-voce-quiser-ir-mais-longe-descanse>. Acesso em: 19 jan. 2023.

VIAPIANNA, P. G. Satisfação no trabalho: uma revisão de literatura. *In*: Ducharme, L. *et al.* (Orgs.). **Psicologia, trabalho e saúde**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014. p. 184-197.