CAPÍTULO 3

A VISÃO DO COLABORADOR EM RELAÇÃO À SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Aline Cristina Schinemann

Discente de administração: Unicentro, Brasil

E-mail: sbstoremakeup@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-3653-0496>

Bruna Flaviane de Oliveira

Discente de administração: Unicentro, Brasil

E-mail: brunaflaviane2004@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-4715-7445>

Juliana Lizicouski Diezner

Discente de administração: Unicentro, Brasil

E-mail: juli.lizi.diezner@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-5838-2080>

Rafael Leuch Souza

Discente de administração: Unicentro, Brasil

E-mail: rafael.leuch17@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-1085-4789>

Resumo:

Desde os anos 1980, é crescente o interesse pelos estudos de saúde mental no trabalho, especialmente no contexto brasileiro, e como o trabalho pode gerar distúrbios psicológicos e psicossociais. A síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, é uma das principais consequências do excesso de trabalho; a pesquisa busca entender seu impacto na produtividade, absenteísmo e rotatividade nas organizações. O objetivo é compreender como é o desenvolvimento de práticas para promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, partindo da opinião e experiência dos próprios colaboradores, das mais variadas organizações. Para compreender esses fenômenos, a pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, com levantamento de dados por meio de questionário aplicado a colaboradores de diversas organizações e variados setores. O estudo analisa as variáveis como gênero, faixa etária e escolaridade, utilizando testes estatísticos não paramétricos (Teste Mann Whitney e Kruskal-Wallis). Os principais achados, considerando a soma de concordam totalmente e concordam, 65% citam que o nível de estresse no trabalho é controlável; 56% citam que têm apoio da equipe e dos superiores em momentos de estresse; 27% citam que na empresa há apoio profissional para lidar com o estresse no ambiente de trabalho; 65% citam que estão fisicamente ou emocionalmente exaustos após o trabalho; 44% citam que, na empresa, há políticas que promovem o bem-estar dos funcionários; 62% citam que têm tempo suficiente para concluir suas tarefas diárias no trabalho; e 68% citam que têm conhecimento do que se trata a síndrome de Bournout. Os resultados indicaram que, em determinadas variáveis, há diferenças significativas relacionadas ao impacto do ambiente de trabalho na saúde mental dos colaboradores, com destaque para a influência do gênero, faixa etária e escolaridade nas percepções sobre Burnout. A pesquisa oferece uma base para o desenvolvimento de práticas organizacionais voltadas à promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Palavras-chave: Saúde mental; Burnout; Colaboradores.

1 Introdução

Os estudos sobre saúde mental no trabalho têm ganhado cada vez mais relevância. Desde o início do século XX, os estudos sobre o bem-estar dos trabalhadores vêm ganhando destaque; nesse período, as investigações estavam mais focadas em condições físicas e ambientais, somente posteriormente houve uma preocupação com a questão mental.

A partir dos anos de 1980, conforme expõem Sato e Bernardo (2005), com foco no contexto brasileiro, crescem os estudos e pesquisas sobre Saúde Mental e Trabalho, com intervenções a partir dos serviços públicos e entidades sindicais, o que poderíamos conformar como sendo, tais estudos, uma subárea do campo da Saúde do Trabalhador.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (2024), a Saúde Mental pode ser considerada um estado de bem-estar vivido pelo indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade.

A relação entre saúde mental e trabalho, por sua vez, tende a ser complexa, já que, conforme Masumoto e Faiman (2014), é difícil definir, com precisão, até que ponto o trabalho contribui para doenças psíquicas, mesmo sendo esse a dimensão principal na vida do ser humano. O trabalho pode, nesse sentido, tanto levar o trabalhador à saúde mental de qualidade, quanto pode causar distúrbios psicossociais, doenças psicossomáticas ou psiquiátricas.

No contexto trabalhista, um dos problemas relacionados à saúde mental mais citados, atualmente, é o Burnout, que é a síndrome do esgotamento profissional. Segundo Vieira e Russo (2019), o Burnout, inicialmente observado em áreas como cuidados/serviços (saúde, serviço social, assistência jurídica, atividade policial e de bombeiros) e educação, é tradicionalmente descrito como uma síndrome psicológica composta por três componentes principais: exaustão emocional, despersonalização ou cinismo e baixa realização pessoal.

Sabendo da necessidade da busca por entendimento sobre como o excesso de trabalho acarreta no desenvolvimento de distúrbios psicossociais, psicológicos, psicossomáticos e psiquiátricos, como é o caso do Burnout, a problemática da pesquisa visa responder: qual é o impacto do Burnout na produtividade, absenteísmo e rotatividade dentro das organizações, e como os colaboradores percebem e avaliam a saúde mental no ambiente de trabalho nos dias atuais, considerando os desafios e as mudanças?

O objetivo do estudo é compreender como é o desenvolvimento de práticas para promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, partindo da opinião e experiência dos próprios colaboradores, das mais variadas organizações.

A pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender como os problemas de saúde mental, principalmente o Burnout, afetam a produtividade, absenteísmo e rotatividade, conforme apontam Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), além de, a partir dessa compreensão, fornece práticas que promovam a saúde mental no ambiente de trabalho, favorecendo as organizações que buscam melhorias em seu ambiente de trabalho para seus colaboradores.

Este artigo está organizado da seguinte forma: a seção seguinte revisará a literatura existente sobre os principais conceitos e princípios ligados à qualidade de vida; em seguida, a metodologia utilizada na pesquisa será detalhada; os resultados serão apresentados e discutidos na sequência; por fim, as conclusões finais, contribuições e limitação do estudo e possíveis direções para pesquisas futuras.

2 Referencial teórico

A necessidade de se destacar no mercado de trabalho, a busca constante por melhores oportunidades, melhores remunerações, a busca por um padrão de vida cada vez mais elevado e, até mesmo, a má influência das redes sociais, que mostram tais padrões altíssimos e até mesmo fora da realidade, levam as pessoas a trabalharem muito mais, assumindo mais responsabilidades e cargas horárias extras.

Esse excesso de trabalho, em busca de um padrão de vida mais elevado, acaba gerando problemas significativos à saúde física e, principalmente, mental, conforme apontam Masumoto e Faiman (2014), já que, para eles, o prolongamento da jornada de trabalho, por exemplo, pode ativar o desgaste físico e psicológico, desencadeando estresse e sofrimento psíquico.

Diante desse quadro, a saúde mental no ambiente no trabalho é uma questão de crescente preocupação, devido aos seus impactos significativos na produtividade do funcionário e o bem-estar geral dos colaboradores, conforme veremos a seguir.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

O termo qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 1950, no contexto, os estudos buscavam entender a relação entre indivíduo, trabalho e organização. Na década de 1960, com as crescentes mudanças decorrentes da reestruturação produtiva e seus impactos sobre produtos/serviços, trabalhadores e clientes, a melhoria da qualidade de vida ganhou força como reivindicação (Ferreira, 2017).

A qualidade de vida no trabalho é descrita como diversas ações que determinada organização realiza para implantar inovações e também melhorias, nos quesitos tecnológicos, gerenciais e estruturais, dentro e fora do local de trabalho, buscando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano para realizar o trabalho. Sendo assim, nota-se que uma organização que se interessa em fornecer melhor qualidade de vida aos seus colaboradores contribui para um ambiente mais produtivo (Albuquerque, 1998).

De acordo com Ferreira (2017), quando uma pessoa está se sentindo satisfeita com o trabalho, geralmente, é mais esforçada e responsável, enquanto alguém que esteja insatisfeito propende a ter faltas e atrasos, bem como ter um baixo rendimento, procurando até mesmo outro trabalho.

Chiavenato (2004) alega que a qualidade de vida no trabalho se resume em termos gerais, na adequação do ambiente, na satisfação do trabalho, no espírito de equipe e confiança, bem como salário e benefícios percebidos.

A cultura de uma empresa se desenvolve com o passar do tempo e responde por diversos fatores e influências, como a história da empresa, missão, metas e objetivos, a própria administração e o ambiente, enfim, uma série de fatores que afetam direta ou indiretamente (Ferreira; Fernandez, 2022).

É comum observar certa resistência das organizações com as práticas avaliativas no que diz respeito ao pessoal. Torna-se necessário buscar a criação de uma mentalidade profissional, de modo a encarar a auditoria de recursos humanos como atividade estratégica, fornecendo suportes às empresas sobre os problemas que atingem os trabalhadores, com efeitos positivos para as mesmas, de modo a gerar maior produtividade e melhorar a qualidade de vida dos colaboradores (Ferreira, 2017).

Para os funcionários, considera-se qualidade de vida no trabalho:

- Bem-estar-físico e mental - isso ajuda a reduzir o estresse, ansiedade e problemas de saúde;
- Satisfação no trabalho - funcionários que têm boa qualidade de vida no trabalho tendem a estar mais satisfeitos com suas funções;
- Crescimento e Desenvolvimento - inclui oportunidades de desenvolvimento e treinamento, auxiliando os funcionários a aprimorarem suas habilidades;
- Relações Interpessoais - relacionamentos saudáveis e profissionais entre colegas de trabalho aumentam a satisfação e coesão da equipe de trabalho (Faria, 2008).

Fernandes (1996) associa o conceito da qualidade de vida no trabalho às ideias de melhores condições neste ambiente, salários maiores, redução de horas trabalhadas, e o foco deve estar na relação que o trabalhador tem com o trabalho e que deve ser reformulada para maior eficiência e satisfação das necessidades básicas do ser humano.

O destaque de uma organização é ligado às pessoas que compõem sua equipe, é de grande relevância que se tenha colaboradores motivados, preparados e satisfeitos, visto que a produção de uma empresa é ligada à motivação de seus funcionários (Fernandes, 1996).

2.2 Saúde mental

Ao longo das décadas e do desenvolvimento do sistema capitalista, os estudos sobre questões trabalhistas foram mudando de aspecto. Se antes o foco era apenas as melhorias para a quantidade de trabalho, tais questões voltam-se agora para a qualidade de trabalho.

A saúde é um direito humano básico, diretamente ligada ao direito à vida. Sem saúde, a capacidade de trabalho fica comprometida, tanto no aspecto físico, quanto mental. O trabalho, em situações adversas, segundo Penido (2011), pode afetar a saúde psíquica das pessoas, e as suas implicações e sequelas causam, no ser humano, um impacto até mesmo nos traços identitários, pelo valor simbólico que o trabalho tem para o homem.

Segundo Vasconcelos e Faria (2008), o aumento do número de registros de doenças relacionadas ao trabalho a cada ano instiga os pesquisadores a investigar a relação entre o surgimento de doenças, sejam elas físicas, mentais ou psicossomáticas, e a organização do trabalho e as modificações nas relações sociais de produção, principalmente a partir da década de 1970. De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores. Segundo Masumoto e Faiman (2014), o sofrimento psíquico acompanha doenças físicas, pois existe a pressão de voltar ao trabalho, o sentimento de culpa por ter adoecido e até mesmo a sensação de humilhação por sua condição mental não ter sido reconhecida devidamente.

O Ministério da Saúde (Brasil, 2001) afirma que entre os contextos geradores de sofrimento estão: a falta de trabalho ou a ameaça de perda de emprego, o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido, situações de fracassos, acidente de trabalho ou mudança na posição hierárquica, ambientes que

impossibilitam a comunicação espontânea, manifestação de insatisfações e sugestões dos trabalhadores em relação à organização, fatores relacionados ao tempo, o ritmo e o turno de trabalho, jornadas longas de trabalho, ritmos intensos ou monótonos, submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas, pressão por produtividade, níveis altos de concentração somada com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho e a vivência de acidentes de trabalho traumáticos.

Atualmente, uma das doenças mais comuns ligada ao excesso de trabalho é a síndrome de Burnout, considerada um transtorno estritamente ligado ao ambiente de trabalho, conforme verifica-se na sequência.

2.2 Burnout

No contexto organizacional em que vivemos, a busca por destaque, ser “*workaholic*” (viciada em trabalho), excesso de tarefas e responsabilidades, prazos curtos e carga horária de trabalho exacerbada, são alguns exemplos de causas para desenvolver o Burnout, assim como a falta de controle/autonomia, falta de reconhecimento e apoio, além do desequilíbrio entre vida pessoal e profissional. Conforme Pêgo e Pêgo (2016), Burnout é uma palavra inglesa que expressa algo que parou de funcionar por exaustão. É um problema diretamente ligado ao trabalhador.

O trabalho pode ocupar uma grande parte de tempo de cada indivíduo e do seu convívio com a sociedade. Não é sempre que isso impossibilita apenas a realização profissional, mas acaba também afetando o dia a dia do indivíduo e acaba causando problemas que vão desde a insatisfação até exaustão.

Segundo Penido (2011), o estresse ocupacional é um estado crônico de desgaste mental que pode levar a fadiga. O local de trabalho e os relacionamentos nesse ambiente são condições que reforçam esse problema. O estresse é causador do Burnout e da depressão, que apesar de serem parecidos, possuem suas peculiaridades.

A síndrome de Burnout é caracterizada por uma tríade de sintomas: exaustão emocional, que acaba manifestando como sensação de cansaço extremo e falta de energia; a despersonalização, marcada por atitudes de cinismo e desapego em relação ao trabalho e aos colegas; e também a redução da realização pessoal, refletindo uma diminuição na sensação de competência e sucesso no trabalho, conforme aponta Vieira e Russo (2019).

Segundo Herbert Freudenberger, criador do termo Burnout, em seu livro “*Burnout: The High Cost High Achievement*”, publicado em 1980, há 12 estágios, vistos como sintomas comuns, de quem está predisposto a ter a síndrome ou já a tem. Vale

ressaltar que nem todas as pessoas terão os mesmos sintomas ou nessa ordem, respectivamente, mas essa lista é norteadora para identificação da síndrome do esgotamento profissional.

Entre eles, pode-se citar, conforme Leite et al. (2021):

1. Compulsão em demonstrar seu próprio valor.
2. Incapacidade de se desligar do trabalho.
3. Negação das próprias necessidades básicas.
4. Fuga de conflitos.
5. Reinterpretação dos valores pessoais.
6. Negação de problemas.
7. Distanciamento da vida social.
8. Mudanças estranhas de comportamento.
9. Despersonalização.
10. Vazio interno.
11. Depressão.
12. Burnout propriamente dito.

Segundo Masumoto e Faiman (2014), o sofrimento, vivido como fracasso individual, em ambientes cada vez mais competitivos, geralmente é ocultado até que alcance um nível que impeça a continuidade do trabalho. Um dos motivos para isso, conforme já citado, é o medo do preconceito sofrido e a falta de diagnóstico preciso sobre tal síndrome.

Reconhecer os sinais de Burnout e tomar medidas para tratá-lo é crucial para manter a saúde e o bem-estar a longo prazo. As organizações podem adotar medidas e estratégias que valorizem seus colaboradores, evitando a rotatividade, como carga horária mais flexível, fomentar um ambiente de trabalho mais positivo, suporte e comunicação acessíveis e construtivos, conforme veremos a seguir.

3 Metodologia de pesquisa

O primeiro passo foi a busca pelo aporte teórico que mais se adequasse às necessidades e ambições da pesquisa em questão. Para tanto, realizou-se pesquisas bibliográficas sobre o tipo de pesquisa, escala de variáveis, método de abordagem, forma de coleta de dados, dentre outros fatores, como veremos a seguir.

Em relação à natureza das variáveis, o estudo foi uma pesquisa quantitativa, que segundo Oliveira (2011), é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de

técnicas estatísticas. Ainda, segundo o autor, a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação.

A população e unidade de observação foram colaboradores de organizações dos mais variados setores, nos quais a pesquisa foi aplicada no mês de setembro de 2024, por meio de levantamento survey, que é descrito como a obtenção de dados, ou informações, sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, mediante e-mail eletrônico (Google Forms) e grupos de Whatsapp, obtendo 127 respostas.

Predominou a escala ordinal, sendo utilizada uma escala de 5 pontos, do tipo concordo/discordo, mediante 7 variáveis, sendo 3 perfis (gênero, faixa etária e escolaridade), validada com alpha de Cronbach em 0,654.

As categorias da escala podem ser ordenadas, mas o intervalo entre duas categorias adjacentes da escala é arbitrário e não pode ser. Nota-se, também, que as categorias das escalas ordinais apresentam uma ordenação intrínseca, natural, mas não temos como medir qual o intervalo entre uma categoria e outra (Gil, 2017, Filho 2021).

A técnica de amostragem foi não probabilística por conveniência, na qual, segundo Oliveira (2011), os elementos são selecionados de acordo com a conveniência do pesquisador, são exemplos as pesquisas de opinião em praças públicas, ou pesquisas com os próprios funcionários de uma empresa.

A procedências dos dados forma dados primários já que, conforme aponta Antônio (2011), são dados que não foram coletados antes, estando ainda em posse dos pesquisados, e que são coletados com o propósito de atender as necessidades específicas da pesquisa em andamento.

O recorte de nossa pesquisa pode ser considerado transversal, ou seja, a coleta de dados ocorre em um só momento, pretendendo descrever e analisar o estado de uma ou diversas variáveis em um dado momento (Romanowski; Castro, Neris, 2019).

Em relação à técnica estatística, a análise dos dados consistiu-se em análises univariadas e bivariadas, com base em frequências absolutas e relativas, segmentadas por gênero, escolaridade e faixa etária, elaboradas no Excel e, posteriormente, no software Jamovi, para aplicação dos testes não paramétricos: Mann-Whitney e Kruskal-Wallis (Siegel; Castellan, 2017).

O teste de Mann-Whitney é aplicado para 2 grupos, não pareados ou independentes; e o teste de Kruskal-Wallis para mais de 2 grupos, não pareados ou independentes. Se o valor-p for menor ou igual ao nível de significância (0,05), rejeita-se a hipótese nula e conclui-se que a diferença entre as medianas da população é estatisticamente significativa.

Como teste de hipótese:

Hipótese nula: não há diferenças estaticamente significativa entre as variáveis pesquisadas considerando os grupos envolvidos quanto ao perfil por gênero, faixa etária e escolaridade.

Em síntese a Tabela 1, expressa o formato da metodologia da pesquisa adotada para esse estudo.

Tabela 1: Síntese da metodologia de pesquisa

Parâmetros Metodológicos	Classificação Metodológica
1. Natureza das variáveis	Estudo quantitativo
2. Objetivo	Descritivo conclusivo
3. Unidade de observação	Colaboradores de empresas em geral
4. Escala e variáveis	Escala de 5 pontos, concordo/discordo com 7 variáveis e 3 perfis (gênero, faixa etária e escolaridade), validada com alpha de Cronbach em 0,654
5. Amostragem	Não probabilística por conveniência com 127 entrevistas
6. Forma de coleta e abordagem	Levamento por meio do Google Forms e grupos de Whatsapp
7. Procedência dos dados	Dados primários
8. Recorte	Transversal
9. Análise	Estatística descritiva com análises univariadas e bivariadas, com uso do teste não paramétricos: Mann-Whitney e Kruskal-Wallis

Fonte: elaborado pelos autores

4 Resultados e discussão

O perfil dos respondentes resultou que 65% são do gênero feminino, e 35% masculino. Quanto à faixa etária, por distribuição, 33% têm até 22 anos; 31% de 23 a 34 anos; e 35% acima de 35 anos; com idade média de 31 anos. 69% têm curso superior, contra 31% que declaram ter até o ensino médio.

A análise é composta a partir dos Quadros 1 a 7, segmentadas por gênero, escolaridade e faixa etária.

Ressalta-se que em ambos os testes estatísticos não paramétricos, Teste Mann Whitney e Kruskal-Wallis, para amostras independentes, utiliza-se o nível de significância de 5%.

O Quadro 1 tem como finalidade mostrar os dados referentes à variável um, que é “*Meu nível de estresse no trabalho é controlável*”. Quando questionados sobre nível de estresse no trabalho ser controlável, a maioria concorda, sendo 46% das

mulheres; 38% dos homens; 44% de quem possui ensino médio; 43% de quem possui ensino superior; e 48%, 43% e 40% entre as faixas etárias de até 22 anos, 23 a 34 anos, e 35+, respectivamente.

Apesar de ser uma porcentagem que foge à regra dos demais resultados obtidos, como aprofundaremos na sequência, tal resultado pode ser associado com a percepção de normalizar o estresse no ambiente de trabalho, vendo-o como algo inevitável e inerente ao dia a dia do trabalhador, logo controlável, conforme apontam Moreira; Souza, Yamaguchi (2018).

Masutomo e Faiman (2014), levantam que essa normalização do estresse como negação é, logo, uma estratégia dos trabalhadores para o enfrentamento do sofrimento e da doença, assim como a autoaceleração no ritmo de trabalho.

Quanto ao teste Mann-Whitney, no que tange ao gênero, percebe-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, pois o valor-p é de 0,103 (10,3%) entre homens e mulheres; quanto à escolaridade, há um valor-p de 0,637 (63,7%) entre o nível superior e médio, não havendo, assim, diferença estatística entre ambas as variáveis ($p > 0,05$).

Quanto ao teste Kruskal-Wallis, percebe-se que não há uma diferença estatística significativa, o valor-p é de 0,065 (6,5%) entre as faixas etárias de até 22 anos e 35+, conforme podemos ver a seguir.

Quadro 1 - Meu nível de estresse no trabalho é controlável

	Gênero		Escolaridade		Faixa etária			Total
	Feminino	Masculino	Médio	Superior	Até 22	23 a 34	35 +	
Concordo totalmente	17%	31%	23%	22%	26%	13%	27%	22%
Concordo	46%	38%	44%	43%	48%	43%	40%	43%
Indiferente	6%	11%	13%	6%	12%	5%	7%	8%
Discordo	26%	20%	18%	26%	12%	35%	24%	24%
Discordo totalmente	5%	0%	3%	3%	2%	5%	2%	3%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Teste Mann Whitney	0,103		0,637		xxxxx			
Teste Kruskal-Wallis	xxxxx		xxxxx		0,065			

Fonte: pesquisa (2024)

O Quadro 2 tem como finalidade apresentar os dados referentes à variável dois, que é “*Na minha empresa, tenho apoio da equipe e de meus superiores em momentos de estresse*”. Dos respondentes dessa pesquisa, a respeito de ter ou não apoio da equipe e dos superiores em momentos de estresse, apenas 17% do público feminino concorda totalmente, 34% apenas concordam e 17% discordam. Já entre o público masculino, 31% concordam totalmente, 33% concordam e apenas 11% discordam.

Essa diferença aponta, possivelmente, uma questão de gênero, no que diz respeito a esse apoio, pois o maior esgotamento nas mulheres indica uma percepção maior quanto aos impactos dos estressores do que nos homens, vivenciando diferentes danos físicos e sociais, conforme afirma Hoffmann et. al. (2017); envolve também uma jornada dupla, e até tripla, de trabalho e a desvalorização do trabalho feminino em empresas, conformando com o que Masumoto e Faiman (2014) apontam: as mulheres se sentem desvalorizadas, a ponto de sentirem que têm de provar que são boas profissionais, o que pode gerar sobrecarga.

Quanto ao teste Mann-Whitney, no que diz respeito ao gênero, percebe-se que há uma diferença estatisticamente significativa, pois o valor-p é de 0,034 (3,4%) entre homens e mulheres e, quanto a escolaridade, há um valor-p de 0,326 (32,6%) entre o nível superior e médio, não havendo, assim, diferença estatística entre ambas as variáveis, gênero e escolaridade ($p > 0,05$).

Quanto ao teste Kruskal-Wallis, percebe-se que não há uma diferença estatística significativa, pois o valor-p é de 0,646 (64,6%) entre as faixas etárias de até 22 anos e 35+, conforme podemos averiguar abaixo.

Quadro 2 - Na minha empresa tenho apoio da equipe e de meus superiores em momentos de estresse

	Gênero		Escolaridade		Faixa etária			Total
	Feminino	Masculino	Médio	Superior	Até 22	23 a 34	35 +	
Concordo totalmente	17%	31%	31%	18%	33%	23%	11%	22%
Concordo	34%	33%	26%	38%	24%	33%	44%	34%
Indiferente	18%	20%	23%	17%	17%	18%	22%	19%
Discordo	17%	11%	13%	16%	14%	18%	13%	15%
Discordo totalmente	13%	4%	8%	11%	12%	10%	9%	10%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Teste Mann Whitney	0,034		0,326		xxxxx			
Teste Kruskal-Wallis	xxxxx		xxxxx		0,646			

Fonte: pesquisa (2024)

O Quadro 3 tem como finalidade apresentar os dados referentes à variável três, que é “Na minha empresa, há apoio profissional para lidar com o estresse no ambiente de trabalho”. A pesquisa apresenta um número alarmante, pois 35% das mulheres e 33% dos homens discordam que têm apoio profissional no ambiente de trabalho. O número de quem discorda só aumenta quando observados os dados das demais variáveis, escolaridade e faixa etária, sendo que 36% de quem tem ensino médio e 34% de quem tem ensino superior discordam, assim como quem tem até 22 anos (33%), de 23 a 34 anos (43%) e acima de 35 anos (29%).

Além dos impactos pessoais ocasionados pelo estresse no ambiente de trabalho, a empresa também sai prejudicada, pois o ambiente de trabalho hostil, o excesso de carga de trabalho e o comprometimento psicológico podem impactar negativamente a saúde global do trabalhador, elevando as taxas de absenteísmo e contribuindo para o aumento de incidentes indesejáveis, como acidentes de trabalho, isolamento social e dificuldades na execução das tarefas.

Segundo Moreira; Souza, Yamaguchi (2018), dentre os custos à empresa relacionados aos transtornos mentais ligados ao trabalho, podemos citar: redução da produtividade, conflitos interpessoais, contínua busca por assistência médica, ocasionado em faltas e absenteísmo. Para além desse, na nossa análise dos quadros, como aprofundaremos na sequência, o quadro 5 traz uma reflexão interessante sobre o papel acolhedor das empresas nos dias atuais, haja vista que uma organização que valoriza a saúde mental dos seus colaboradores só tem a ganhar, com mais produtividade e mais engajamento por parte das equipes, de todos os setores, trazendo resultados melhores para a empresa.

Quanto ao teste Mann-Whitney, no que diz respeito ao gênero, percebe-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, pois o valor-p é de 0,803 (80,3%) entre homens e mulheres; quanto à escolaridade, há um valor-p de 0,633 (63,3%) entre o nível superior e médio, não havendo, assim, diferença estatística entre ambas as variáveis ($p > 0,05$). Quanto ao teste Kruskal-Wallis, percebe-se que também não há uma diferença estatística significativa, pois o valor-p é de 0,152 (15,2%) entre as faixas etárias de até 22 anos e 35+, conforme podemos averiguar na sequência.

Quadro 3 - Na minha empresa há apoio profissional para lidar com o estresse no ambiente de trabalho

	Gênero		Escolaridade		Faixa etária			Total
	Feminino	Masculino	Médio	Superior	Até 22	23 a 34	35 +	
Concordo totalmente	6%	16%	8%	10%	17%	5%	7%	9%
Concordo	21%	13%	18%	18%	21%	10%	22%	18%
Indiferente	20%	18%	18%	19%	12%	20%	24%	19%
Discordo	35%	33%	36%	34%	33%	43%	29%	35%
Discordo totalmente	18%	20%	21%	18%	17%	23%	18%	19%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Teste Mann Whitney	0,803		0,633		xxxxx			
Teste Kruskal-Wallis	Xxxxx		xxxxx		0,152			

Fonte: pesquisa (2024)

O Quadro 4 tem como finalidade apresentar os dados referentes à variável quatro, que é *“Sinto-me fisicamente ou emocionalmente exausta após o trabalho”*. A

exigência por mão de obra cada vez mais especializada faz com que o trabalhador dedique mais tempo de sua vida para o aperfeiçoamento profissional, dando origem a uma carga excessiva de trabalho, o que pode ser constatado pela pesquisa, quando 38% do público feminino concorda totalmente, e 33% do público masculino concorda sobre sentir-se fisicamente ou emocionalmente exausto após o trabalho (Moreira; Souza, Yamaguchi, 2018).

33% das pessoas que possuem ensino médio completo concordam, e 38% de quem possui ensino superior concorda totalmente. De acordo com a pesquisa do Internacional Stress Management Association (Isma), o Brasil ocupa o 2º lugar em nível de estresse. Com 70% da população sendo afetada, o país fica atrás somente do Japão, com mais de 15 milhões de brasileiros afetados (Moreira; Souza, Yamaguchi, 2018).

33% das pessoas que possuem ensino médio completo concordam, e 38% de quem possui ensino superior concorda totalmente. De acordo com a pesquisa do Internacional Stress Management Association (Isma), o Brasil ocupa o 2º lugar em nível de estresse. Com 70% da população sendo afetada, o país fica atrás somente do Japão, com mais de 15 milhões de brasileiros afetados (Moreira; Souza, Yamaguchi, 2018).

Quanto ao teste Mann-Whitney, no que tange ao gênero, percebe-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, pois o valor-p é de 0,372 (37,2%) entre homens e mulheres; quanto à escolaridade, há um valor-p de 0,201 (20,1%) entre o nível superior e médio, não havendo, assim, diferença estatística entre ambas as variáveis, pois possuem valor-p maiores que o valor referência ($p > 0,05$). Quanto ao teste Kruskal-Wallis, percebe-se que também não há uma diferença estatística significativa, pois o valor-p é de 0,835 (83,5%) entre as faixas etárias de até 22 anos e 35+, conforme pode-se ver na sequência.

Quadro 4- Sinto-me fisicamente ou emocionalmente exausto após o trabalho

	Gênero		Escolaridade		Faixa etária			Total
	Feminino	Masculino	Médio	Superior	Até 22	23 a 34	35 +	
Concordo totalmente	38%	29%	28%	38%	33%	35%	36%	35%
Concordo	28%	33%	33%	28%	26%	35%	29%	30%
Indiferente	12%	11%	5%	15%	14%	13%	9%	12%
Discordo	16%	18%	21%	15%	21%	10%	18%	17%
Discordo totalmente	6%	9%	13%	5%	5%	8%	9%	7%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Teste Mann Whitney	0,372		0,201		Xxxxx			
Teste Kruskal-Wallis	xxxxx		xxxxx		0,835			

Fonte: pesquisa (2024)

O Quadro 5 tem como finalidade mostrar o objetivo cinco, que é *“Na minha empresa, há políticas que promovem o bem-estar dos funcionários”*. Apenas 17% e 16% das mulheres e homens, respectivamente, concordam que há políticas que promovam o bem-estar dos funcionários, contra 27% e 20%, de mulheres e homens, respectivamente, que discordam. Quando observada a variável escolaridade, 31% de quem tem ensino médio completo concorda que há políticas que promovem o bem-estar, mas 27% de quem tem ensino superior discorda dessa informação.

O mesmo ocorre quando observado o quesito faixa etária, em que 38% de quem tem até 22 anos concorda com essa informação, mas 23% de quem tem entre 23 a 34 anos de idade discorda totalmente, contra apenas 10% de pessoas dessa faixa etária que concordam totalmente, e ainda 29% de quem tem acima de 35 anos discorda da informação de que há políticas que promovem o bem-estar dos funcionários.

Assim como no quadro três, percebemos que mesmo com todos os avanços que ocorrem dentro das organizações ao longo dos anos, em busca de bem-estar dos funcionários, há, ainda, muito o que ser feito, pois, corroborando com Moreira; Souza, Yamaguchi (2018), nenhuma máquina ou ferramenta tecnológica pode substituir o valor de uma mente criativa e mão de obra dedicada. Esse reconhecimento envolve ações de cuidado e humanização na gestão de carreiras, trabalhando em prol de um crescimento saudável para ambas as partes. Dentre as medidas que podem ser adotadas pelas organizações, ainda segundo Moreira; Souza, Yamaguchi (2018) pode-se citar: o reconhecimento do profissional, como planos de carreira, feedbacks contínuos, participação nas decisões da empresa, comunicação interna clara e aberta, rodas de conversas e palestras motivacionais voltadas a saúde mental de seus colaboradores.

Masumoto e Faiman (2014) ainda sugerem a criação de espaços para discussão, como forma de construir espaços terapêuticos para que os colaboradores possam falar das suas vivências de prazer e sofrimento, das suas dificuldades, trocar experiências e saberes e também discutir situações que ocorrem dentro do ambiente de trabalho.

Cursos de capacitação e atualização também são referidos como importantes ferramentas contra a insegurança e falta de prescrição sobre o que deve ser feito no trabalho, situações essas que podem gerar angústia nos trabalhadores. Outros fatores de proteção citados por Masumoto e Faiman (2014) são a autonomia, reconhecimento, autoestima, respeito, participação dos amigos e da família e apoio dos colegas e das lideranças.

No que diz respeito ao teste Mann-Whitney, no que tange ao gênero, percebe-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, pois o valor-p é de 0,834 (83,4%) entre homens e mulheres; quanto à escolaridade, há um valor-p de 0,894 (89,4%) entre o nível superior e médio, não havendo, assim, diferença estatística entre ambas as variáveis ($p > 0,05$). Quanto ao teste Kruskal-Wallis, diferentemente, percebe-se que há uma diferença estatística significativa, pois o valor-p é de 0,019 (1,9%) entre as faixas etárias de até 22 anos e 35+, conforme pode-se ver na sequência.

Quadro 5 - Na minha empresa há políticas que promovem o bem-estar dos funcionários

	Gênero		Escolaridade		Faixa etária			Total
	Feminino	Masculino	Médio	Superior	Até 22	23 a 34	35 +	
Concordo totalmente	17%	16%	15%	17%	21%	10%	18%	17%
Concordo	26%	29%	31%	25%	38%	25%	18%	27%
Indiferente	16%	20%	18%	17%	17%	18%	18%	17%
Discordo	27%	20%	18%	27%	19%	25%	29%	24%
Discordo totalmente	15%	16%	18%	14%	5%	23%	18%	15%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Teste Mann Whitney	0,834		0,894		xxxxx			
Teste Kruskal-Wallis	xxxxx		xxxxx		0,019			

Fonte: pesquisa (2024)

O Quadro 6 tem como finalidade apresentar os dados da variável seis, que é *“Tenho tempo suficiente para concluir minhas tarefas diárias no trabalho”*. Percebe-se, através das porcentagens da variável gênero, que a percepção de tempo disponível para concluir as tarefas diárias não é igual para homens e mulheres, pois apenas 16% das mulheres concordam totalmente, contra 33% dos homens.

As mulheres, por exemplo, podem sentir que têm menos tempo, e essa diferença pode estar relacionada a fatores como sobrecarga de responsabilidades (como conciliar o trabalho com as tarefas domésticas, por exemplo), ou até mesmo diferenças culturais e estruturais no ambiente de trabalho que impactam a experiência dos gêneros de maneira distinta, assim como pode-se perceber na análise do quadro dois.

Quanto ao teste Mann-Whitney, no que tange ao gênero, percebe-se que há diferença estatisticamente significativa, pois o valor-p é de 0,035 (3,5% - $p < 0,05$) entre homens e mulheres; quanto à escolaridade, há um valor-p de 0,529 (52,9% - $p > 0,05$) entre o nível superior e médio. Quanto ao teste Kruskal-Wallis, percebe-se que há diferença estatística significativa, pois o valor-p é de 0,027 (2,7%) entre as faixas etárias de até 22 anos e 35+, conforme pode-se ver a seguir.

Quadro 6 - Tenho tempo suficiente para concluir minhas tarefas diárias no trabalho

	Gênero		Escolaridade		Faixa etária			Total
	Feminino	Masculino	Médio	Superior	Até 22	23 a 34	35 +	
Concordo totalmente	16%	33%	28%	19%	31%	20%	16%	22%
Concordo	41%	38%	38%	41%	48%	40%	33%	40%
Indiferente	16%	11%	8%	17%	10%	13%	20%	14%
Discordo	17%	11%	13%	16%	5%	15%	24%	15%
Discordo totalmente	10%	7%	13%	7%	7%	13%	7%	9%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Teste Mann Whitney	0,035		0,529		xxxxx			
Teste Kruskal-Wallis	xxxxx		xxxxx		0,027			

Fonte: pesquisa (2024)

O Quadro 7 tem como finalidade apresentar os dados relacionados à variável sete, que é “*Tenho conhecimento do que se trata a Síndrome de Burnout*”.

Quando questionados sobre ter conhecimento do que se trata a Síndrome de Burnout, percebemos que a maioria das pessoas que responderam ao questionário, tanto do gênero feminino, quanto do masculino, concorda totalmente/concorda sobre ter conhecimento do assunto (37% e 33% de mulheres e homens concordam totalmente e 30% e 38% de mulheres e homens concordam).

Esse número é ainda maior entre os que possuem nível superior e faixa etária superior a 35 anos. Isso se dá, provavelmente, pela conscientização sobre doenças emocionais, o que torna mais fácil o indivíduo assumir que está vivenciando sintomas que precisam de atenção e a aceitar seus sentimentos, que há pouco tempo eram considerados normais, aceitáveis na carreira profissional (Moreira; Souza, Yamaguchi, 2018).

No que diz respeito ao resultado obtido no teste Mann-Whitney, no que tange ao gênero, percebe-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, pois o valor-p é de 0,815 (81,5%) entre homens e mulheres; quanto à escolaridade, há um valor-p de 0,001 (0,1%) entre o nível superior e médio, havendo, assim, diferença estatística nessa variável ($p > 0,05$). Quanto ao teste Kruskal-Wallis, percebe-se que também não há uma diferença estatística significativa, pois o valor-p é de 0,121 (12,1%) entre as faixas etárias de até 22 anos e 35+, conforme podemos vemos na sequência.

Quadro 7 - Tenho conhecimento do que se trata a Síndrome de Burnout

	Gênero		Escolaridade		Faixa etária			Total
	Feminino	Masculino	Médio	Superior	Até 22	23 a 34	35 +	
Concordo totalmente	37%	33%	21%	42%	26%	38%	42%	35%
Concordo	30%	38%	31%	34%	36%	25%	38%	33%
Indiferente	9%	2%	3%	8%	7%	5%	7%	6%
Discordo	12%	9%	21%	7%	14%	13%	7%	11%
Discordo totalmente	12%	18%	26%	9%	17%	20%	7%	14%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Teste Mann Whitney	0,815		0,001		xxxxx			
Teste Kruskal-Wallis	xxxxx		xxxxx		0,121			

Fonte: pesquisa (2024)

Em síntese, a Tabela 2 demonstra o resumo dos testes não paramétricos: Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, no qual aponta qual variável tem significância estatística para amostras independentes.

Tabela 2 – Resumo dos testes estatísticos não paramétricos: Mann-Whitney e Kruskal-Wallis

	Teste Mann-Whitney		Teste Kruskal-Wallis
	P-valor Gênero	P-valor Escolaridade	P-valor Faixa etária
Quadro 1 (Var 1)	0,103	0,637	0,065
Quadro 2 (Var 2)	0,034*	0,326	0,646
Quadro 3 (Var 3)	0,803	0,633	0,152
Quadro 4 (Var 4)	0,372	0,201	0,835
Quadro 5 (Var 5)	0,894	0,894	0,019*
Quadro 6 (Var 6)	0,035*	0,529	0,027*
Quadro 7 (Var 7)	0,815	0,001*	0,121

Fonte: autores (2024) – p-valor significativo a 5% ($p < 0,05$) *

5 Conclusão

Tendo como propósito compreender como é o desenvolvimento de práticas para promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, partindo da opinião e experiência dos próprios colaboradores das mais variadas organizações, este estudo evidenciou a complexa relação entre saúde mental e ambiente de trabalho, com foco na síndrome de Burnout, um dos problemas mais prevalentes nas organizações contemporâneas, assim, entende-se que foi atingido.

A partir da análise dos dados coletados, foi possível observar que o excesso de carga de trabalho, a falta de apoio organizacional e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional contribuem de forma significativa para o desenvolvimento de distúrbios psicossociais, afetando diretamente a produtividade, o absenteísmo e o turnover (rotatividade) dos colaboradores.

Concordam totalmente e concordam, em síntese, tem-se:

- 65% citam que o nível de estresse no trabalho é controlável. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero, escolaridade e faixa etária (Quadro 1);
- 56% citam que na empresa têm apoio da equipe e de seus superiores em momentos de estresse. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por escolaridade e faixa etária. Em relação ao gênero, apresentou diferença significativa (Quadro 2);
- 27% citam que, na empresa, há apoio profissional para lidar com o estresse no ambiente de trabalho. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero, escolaridade e faixa etária (Quadro 3);
- 65% citam que estão fisicamente ou emocionalmente exausto após o trabalho. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero, escolaridade e faixa etária (Quadro 4);
- 44% citam que na empresa há políticas que promovem o bem-estar dos funcionários. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero e escolaridade. Em relação à faixa etária, apresentou diferença significativa (Quadro 5);
- 62% citam que têm tempo suficiente para concluir suas tarefas diárias no trabalho. O teste estatístico não apresentou diferença significativa no grupo por gênero. Em relação à escolaridade e faixa etária, apresentaram diferenças significativas (Quadro 6);
- 68% citam que têm conhecimento do que se trata a síndrome de Bournout. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero e faixa etária. Em relação à escolaridade, apresentou diferença significativa (Quadro 7).

Os resultados indicaram que fatores como faixa etária e escolaridade têm impacto nas percepções dos trabalhadores sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, refletindo diferentes formas de enfrentamento e a necessidade de abordagens específicas para diferentes perfis de colaboradores. Embora a pesquisa tenha encontrado algumas variáveis com significância estatística, o estudo também ressaltou a complexidade da questão, sugerindo que outros fatores, além dos analisados, podem influenciar o bem-estar mental no trabalho.

É imprescindível, portanto, que as organizações adotem medidas preventivas e corretivas para minimizar os riscos associados ao Burnout e outros distúrbios mentais, criando ambientes mais saudáveis e equilibrados. A promoção da saúde mental no trabalho não só melhora o bem-estar dos colaboradores, mas também

contribui para o aumento da produtividade e a redução de custos com rotatividade e absenteísmo.

A contribuição da pesquisa foi além da compreensão da visão do colaborador sobre o estresse no ambiente de trabalho e, principalmente, sobre o Burnout, contribuindo para abrir espaço para novas investigações sobre o impacto de variáveis adicionais e intervenções organizacionais mais específicas. Ao abordar a questão da saúde mental no trabalho, sob uma perspectiva quantitativa, o estudo serve como uma base para aprofundar análises mais qualitativas ou investigar em maior detalhe as relações entre diferentes tipos de ambiente de trabalho e o bem-estar psicológico dos colaboradores.

Algumas limitações da pesquisa também podem ser citadas, como, por exemplo, o uso da amostra não probabilística por conveniência, o que pode generalizar os dados para demais organizações. Outro fator é o recorte transversal, ou seja, aquele onde os dados são coletados num único momento, o que impede a análise de mudanças ao longo do tempo ou em outros períodos. A subjetividade das respostas também pode ser considerada uma limitação para a pesquisa, haja vista que a autoavaliação por parte dos respondentes pode interferir nos resultados, seja por falta de autoconhecimento ou medo de estigmatização.

Futuros estudos podem expandir essa análise, explorando outras variáveis e estratégias de intervenção mais eficazes no contexto organizacional. Como, por exemplo, abordagens qualitativas, com entrevistas para compreender melhor as experiências dos trabalhadores. A pesquisa também poderia abordar o papel da liderança, da flexibilidade de horários, como a escala 6x1, e a eficácia de programas como mindfulness e a TCC (Terapia Cognitiva Comportamental), além de levar em consideração fatores socioeconômicos e culturais.

Referências

- ALBUQUERQUE, G. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, 1998.
- ANTONIO, Terezinha D. Pesquisa de marketing. Universidade do Sul de Santa Catarina, 2011.
- Brasil. Ministério da Saúde. (2001). Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho. Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114. Brasília: Ministério da Saúde.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2004.
- FERNANDES, E. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para Melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, P. Série MBA-Gestão de Pessoas: Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: LCT, 2017.
- FERREIRA, Vanessa Pereira; FERNANDEZ, Ciro Francisco Burgos. Investimento em treinamento e desenvolvimento como ferramenta para motivação e diminuição da rotatividade de colaboradores. Revista Vitrine, v. 1, n. 10, 2022.
- FILHO, Abrantes A. S. Tipos de dados e escalas de mensuração: explicando a confusão semântica, 2021.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- HOFFMANN, Celina; ZANINI, Roselaine Ruviano; MOURA, Gilnei Luiz; COSTA, Vânia Medianeira Flores; Comoretto, Emanuely. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. Estudos Avançados, 31(91), 257-276, 2017.
- LEITE, Ana B; SILVA, Letícia A. R. da; ALVES, Veronica, D. L.; REGO, Nayara L. M. X. Síndrome de Burnout. In: 17º caderno de resumos de práticas administrativas PADI UNIVR 2021 – 1. 2021.
- MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Esgotamento do trabalho. Revisão anual de psicologia. 2001.
- MOREIRA, Hyan de Alvarenga; SOUZA, Karen Nattana de; YAMAGUCHI, Mirian Ueda. Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 43, p. e3, 2018.
- MASUMOTO, Lucia K.; FAIMAN, Carla J. S. Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). Saúde, Ética & Justiça. 19(1);1-11, 2014.

OLIVEIRA Maxwell F. de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração. Goiás, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Saúde Mental. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em 22/07/2024.

PÊGO, Francinara P. L.; PÊGO, Delcir R. Síndrome de Burnout. Ver. Bras. Med. Trab. (2016). Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/09/1833/rbmt-v14n2_171-176.pdf. Acesso em: 22/07/2024.

PENIDO, Laís D. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. Brasília, 2011.

ROMANOWSKI, Franciele N. de A.; CASTRO, Mariane B. de.; NERIS, Naysa W. Manual de tipos de estudo. Centro Universitário de Anápolis. Anápolis. 2019.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia H. Saúde Mental e trabalho: os problemas que persistem. São Paulo. 2005.

SIEGEL, S.; CASTELLAN, J. N. Jr. Estatística Não Paramétrica para as Ciências do Comportamento. Artmed-Bookman. São Paulo, 2017.

VASCONCELOS, Amanda de.; FARIA, José H. de. Saúde Mental no trabalho: contradições e limites. Rev. Psicologia e Sociedade. Curitiba, 2008.

VIEIRA, Isabela; RUSSO, Jeane A. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. Revista de saúde coletiva. Rio de Janeiro, 2019.