



Go-Tree Consultoria.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

E os Perigos para Nossa

SAÚDE MENTAL





Cuidar da saúde mental
não é sinal de fraqueza, é
um ato de coragem e
responsabilidade.

Augusto Cury



ÍNDICE

1. Introdução
2. O que são Riscos Psicossociais?
3. A Relação entre Trabalho e Saúde Mental
4. Principais Tipos de Riscos Psicossociais
5. Estresse Ocupacional
6. Assédio Moral e Sexual
7. Carga de Trabalho Excessiva
8. Jornadas Prolongadas e Falta de Pausa
9. Falta de Reconhecimento e Apoio
10. Ambientes Tóxicos de Trabalho
11. Impactos dos Riscos Psicossociais na Saúde Mental
12. Ansiedade e Depressão
13. Burnout: A Síndrome do Esgotamento Profissional
14. Prevenção e Gestão dos Riscos Psicossociais
15. A Importância da Comunicação e do Clima Organizacional
16. Papel da Liderança e da Cultura Empresarial
17. Medidas Institucionais e Políticas de Saúde Mental
18. Autocuidado e Busca por Ajuda Profissional
19. Referências Bibliográficas

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a saúde mental deixou de ser um assunto restrito ao ambiente clínico e passou a ocupar um espaço importante dentro das empresas. Isso porque o trabalho, além de ser fonte de realização, também pode ser um fator de desgaste emocional quando não oferece condições saudáveis. Mesmo com esse avanço, o tema ainda enfrenta muitos tabus. Muitas pessoas evitam falar sobre seus sentimentos e dificuldades por medo de julgamento, preconceito ou até de perder o emprego.

O que nem todos sabem é que grande parte dos problemas emocionais pode estar ligada ao ambiente profissional — seja por sobrecarga, falta de apoio, relações tóxicas, pressão excessiva ou metas inalcançáveis. Transtornos como ansiedade, depressão e esgotamento (burnout) muitas vezes têm início silencioso e evoluem aos poucos, impactando não só o bem-estar da pessoa, mas também sua produtividade, motivação e qualidade de vida.

Além dos afastamentos por licença médica (absenteísmo), há um fator pouco discutido, mas muito presente: o presenteísmo. Ele acontece quando o colaborador está fisicamente presente, mas emocionalmente exausto, o que compromete sua concentração, energia e entrega no trabalho. Um estudo da Faculdade de Medicina da USP mostrou que os transtornos mentais causam mais perdas de dias produtivos do que as doenças físicas. A ANAMT também alerta: transtornos psíquicos já são a terceira causa de concessão de auxílio-doença no Brasil, com a depressão liderando os diagnósticos. Em mais de 23% dos casos analisados, o trabalho foi apontado como fator determinante.

Diante desse cenário, a pergunta que fica é: o que podemos fazer para mudar isso? A resposta passa pelo conhecimento e pela ação. Falar sobre riscos psicossociais é o primeiro passo para preveni-los. Promover ambientes mais saudáveis, empáticos e equilibrados é responsabilidade de todos — da liderança à equipe.

Este e-book foi criado justamente com esse propósito: contribuir para que você e sua organização consigam reconhecer sinais, entender as causas e adotar práticas que ajudem a proteger e fortalecer a saúde mental no trabalho. Porque mais do que cumprir metas, é preciso cuidar das pessoas que ajudam a alcançá-las.



O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?



Os riscos psicossociais são fatores relacionados à forma como o trabalho é organizado, às exigências das tarefas e às relações interpessoais no ambiente profissional. Envolvem aspectos sociais, culturais, organizacionais e emocionais que podem afetar diretamente o bem-estar emocional, psicológico e físico dos trabalhadores.

Esses riscos surgem, por exemplo, quando há sobrecarga de trabalho, falta de apoio da liderança, metas inatingíveis, insegurança no emprego, assédio, conflitos interpessoais, falta de reconhecimento ou desequilíbrio entre vida pessoal e profissional. Tais condições, quando constantes, geram estresse crônico e aumentam significativamente o risco de desenvolvimento de transtornos mentais e doenças ocupacionais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define os riscos psicossociais como:

“Interações entre o trabalho, seu conteúdo, sua organização e gestão, bem como as condições ambientais, que, por meio de percepções e experiências, podem ter um efeito nocivo sobre a saúde, o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores.”

— OIT, Psychosocial factors at work: Recognition and control.

A presença de riscos psicossociais não afeta apenas a saúde individual, mas compromete também a produtividade, o clima organizacional, o engajamento das equipes e a qualidade dos serviços prestados. Por isso, reconhecer, avaliar e gerenciar esses riscos deve ser uma prioridade em qualquer estratégia de saúde e segurança no trabalho.

A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E SAÚDE MENTAL

O trabalho é uma parte fundamental da vida adulta — é fonte de renda, identidade, propósito e conexão social. No entanto, quando realizado em ambientes tóxicos, com sobrecarga, pressão excessiva ou falta de reconhecimento, ele pode se tornar um fator de risco para a saúde mental.

As condições de trabalho — como jornadas longas, metas inalcançáveis, ausência de apoio da liderança, insegurança no emprego, assédio moral ou sexual, e conflitos interpessoais — impactam diretamente o bem-estar emocional dos colaboradores. Esses fatores são chamados de riscos psicossociais e, quando não gerenciados, podem levar ao desenvolvimento de transtornos como ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros problemas de saúde física e mental.



Dados que reforçam essa realidade:

- Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 15% dos adultos em idade produtiva convivem com algum transtorno mental.
- A OMS também estima que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, resultando em uma perda econômica global de aproximadamente US\$ 1 trilhão por ano.
- A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a OMS publicaram em conjunto, em 2022, um guia que destaca que trabalhar em condições psicologicamente inseguras pode ser tão prejudicial quanto trabalhar em ambientes fisicamente perigosos.
- No Brasil, segundo dados do INSS, os transtornos mentais já representam a terceira maior causa de afastamentos do trabalho. A depressão lidera as concessões de auxílio-doença, com um número significativo de casos relacionados diretamente ao ambiente profissional.

Sinais de alerta no ambiente corporativo:

- Aumento de faltas frequentes (absenteísmo)
- Presença constante, mas baixa produtividade (presenteísmo)
- Rotatividade elevada (turnover)
- Queixas frequentes de estresse, exaustão e desmotivação
- Conflitos interpessoais recorrentes.



Fica claro que a saúde mental no trabalho não pode ser ignorada. A maneira como as empresas estruturam e conduzem suas rotinas, relações e exigências impacta diretamente o equilíbrio psicológico dos seus profissionais. Assim, a construção de ambientes psicologicamente seguros é mais do que uma questão de bem-estar — é uma estratégia de sustentabilidade humana e organizacional.



PRINCIPAIS TIPOS DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Os riscos psicossociais no trabalho podem surgir de diferentes aspectos da organização, cultura e dinâmica do ambiente profissional. A seguir, listamos os tipos mais comuns, com uma breve explicação de cada um:

1. Exigências Emocionais

Ambientes que exigem controle constante das emoções, exposição frequente a situações de sofrimento alheio (como em hospitais), ou a necessidade de manter uma postura positiva mesmo em contextos difíceis, podem gerar desgaste emocional significativo.



2. Carga de Trabalho Excessiva

Tarefas em volume acima do razoável, prazos irrealistas ou jornadas prolongadas sem pausas adequadas causam estresse crônico e afetam a saúde mental e física.



3. Controle Limitado sobre o Trabalho

Quando o colaborador tem pouca autonomia ou não pode participar de decisões sobre suas tarefas, há maior risco de frustração, apatia e sensação de impotência.



4. Conflitos de Valores

Ocorre quando os valores pessoais entram em choque com as exigências do trabalho, como ter que agir contra princípios éticos para atender metas. Isso pode gerar angústia moral e sofrimento psíquico.



5. Relações Interpessoais Ruins

Ambientes com comunicação deficiente, falta de apoio entre colegas ou liderança autoritária e desrespeitosa contribuem para o isolamento, insegurança e ansiedade.



6. Insegurança no Emprego

Medo constante de demissão, contratos instáveis ou ameaças veladas de perda do cargo aumentam o estresse e impactam a saúde emocional.



7. Assédio Moral ou Sexual

Situações de humilhação, perseguição, constrangimento ou abuso no ambiente de trabalho têm efeitos devastadores sobre a autoestima e podem levar a transtornos graves.



8. Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional

Quando o trabalho invade a vida pessoal (com horas extras frequentes, falta de tempo para descanso ou família), há maior risco de exaustão emocional e conflitos familiares.



ESTRESSE OCUPACIONAL

QUANDO O TRABALHO ULTRAPASSA O LIMITE DO SAUDÁVEL

O estresse ocupacional é uma resposta física e emocional adversa que ocorre quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador. Em outras palavras, ele surge quando as pressões do ambiente laboral excedem a capacidade de enfrentamento do indivíduo, gerando sobrecarga e sofrimento.

Causas mais comuns do estresse ocupacional:

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), os principais fatores de risco relacionados ao estresse no trabalho incluem:

- Carga de trabalho excessiva e prazos apertados
- Falta de controle sobre as próprias tarefas
- Ambiguidade ou conflito de papéis (falta de clareza sobre as responsabilidades)
- Insegurança no emprego ou instabilidade organizacional
- Falta de apoio por parte de colegas e liderança
- Clima organizacional negativo e ausência de reconhecimento
- Assédio moral, sexual ou discriminação
- Dificuldade em conciliar vida profissional e pessoal

Além desses, fatores individuais — como traços de personalidade, histórico de saúde mental, suporte familiar e estratégias de enfrentamento — também influenciam a forma como o estresse é vivenciado.

Evolução para quadros mais graves:

Quando prolongado ou mal gerenciado, o estresse ocupacional pode evoluir para transtornos psicológicos sérios, como:

- Síndrome de Burnout: caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e sensação de ineficácia no trabalho. Desde 2022, o Burnout é oficialmente reconhecido pela OMS como um fenômeno ocupacional (CID-11: QD85).
- Transtornos de ansiedade generalizada
- Depressão
- Distúrbios do sono
- Problemas físicos associados ao estresse, como hipertensão, doenças cardiovasculares e distúrbios gastrointestinais

Além dos impactos na saúde, o estresse ocupacional também compromete a produtividade, qualidade das relações interpessoais e segurança no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O IMPACTO INVISÍVEL QUE ADOECE E FERE

O assédio, seja moral ou sexual, representa uma grave violação dos direitos humanos no ambiente de trabalho e tem efeitos devastadores sobre a saúde mental, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores. É também um problema que afeta diretamente a produtividade, o clima organizacional e a reputação das instituições.

O que é assédio moral no trabalho?

O assédio moral é caracterizado por uma série de ações repetitivas e prolongadas que expõem o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes durante a jornada ou no exercício de suas funções. Trata-se de um processo de violência psicológica que desestabiliza emocionalmente a vítima, muitas vezes de forma sutil e silenciosa.



Exemplos de assédio moral:

- Gritar, humilhar ou ridicularizar publicamente um trabalhador
- Atribuir tarefas incompatíveis com o cargo ou formação
- Isolamento ou boicote deliberado à comunicação
- Ameaças constantes de demissão sem justificativa
- Sobrecarregar intencionalmente com tarefas impossíveis de cumprir

Segundo a cartilha do Ministério Público do Trabalho (MPT), o assédio moral visa, frequentemente, desestabilizar o trabalhador para que ele peça demissão ou se submeta a condições desfavoráveis.

O que é assédio sexual no trabalho?

O assédio sexual no trabalho ocorre quando há condutas indesejadas de conotação sexual, verbais ou físicas, que criam um ambiente intimidativo, hostil ou ofensivo. Pode partir de superiores (assédio vertical), colegas (assédio horizontal) ou subordinados (assédio ascendente), e independe de gênero.



Exemplos de assédio sexual:

- Piadas, comentários ou insinuações de teor sexual
- Convites persistentes para encontros amorosos ou sexuais
- Contato físico não consentido
- Propostas ou ameaças relacionadas à carreira em troca de favores性uais

De acordo com a Lei nº 10.224/2001, o assédio sexual é crime no Brasil, previsto no Art. 216-A do Código Penal, com pena de detenção de 1 a 2 anos. Em casos envolvendo vínculo hierárquico, a pena pode ser agravada.

Impactos psicológicos do assédio:

Tanto o assédio moral quanto o sexual geram sérias consequências para a saúde mental da vítima, tais como:

- Ansiedade, pânico e insônia
- Depressão e sentimentos de inutilidade
- Transtornos de estresse pós-traumático
- Baixa autoestima e isolamento social
- Síndrome de burnout e intenção de abandono do trabalho

Além disso, essas práticas corroem o ambiente organizacional, comprometem a produtividade e expõem a empresa a riscos jurídicos e reputacionais.

Prevenção e canais de denúncia:

A prevenção é a principal arma contra o assédio. Organizações comprometidas com a integridade e o bem-estar de seus colaboradores devem:

- Promover campanhas de conscientização e educação contínua
- Criar e divulgar políticas claras de tolerância zero ao assédio
- Estabelecer canais de denúncia seguros, anônimos e eficazes
- Garantir acolhimento e proteção à vítima, sem retaliações
- Capacitar lideranças para identificar e intervir corretamente

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambientes psicologicamente seguros e com políticas bem definidas são mais eficazes na prevenção de comportamentos abusivos (OIT, 2022).



CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA

QUANDO O EXCESSO SE TRANSFORMA EM SOFRIMENTO

A carga de trabalho excessiva é uma das principais fontes de sofrimento psíquico no ambiente corporativo. Embora cumprir metas e manter a produtividade sejam partes naturais da rotina profissional, a pressão constante por desempenho, prazos irrealistas e o acúmulo de responsabilidades ultrapassam os limites saudáveis do ser humano e contribuem diretamente para o adoecimento mental dos trabalhadores.

O que caracteriza uma carga de trabalho excessiva?

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a carga de trabalho se torna prejudicial quando:

- As tarefas demandam mais tempo ou esforço do que o que é razoável dentro da jornada;
- Há expectativa de disponibilidade contínua, mesmo fora do expediente (por exemplo, via e-mail ou aplicativos de mensagem);
- Existe acúmulo de funções sem capacitação ou redistribuição de responsabilidades;
- A pressão por produtividade supera a preocupação com a qualidade de vida;
- A pessoa é exposta constantemente a situações de urgência, retrabalho, interrupções ou cobranças injustificadas.

Impactos na saúde mental:

Diversos estudos indicam que a sobrecarga de trabalho é um fator de risco direto para o desenvolvimento de transtornos mentais comuns (TMCs), incluindo:

- Síndrome de Burnout, associada à exaustão crônica e desmotivação;
- Transtornos de ansiedade e estresse agudo ou crônico;
- Depressão, associada à sensação de impotência e baixa autoestima;
- Distúrbios do sono, como insônia ou sonolência excessiva;
- Problemas físicos, como dores musculares, fadiga constante e hipertensão, agravados pelo estresse.

Além dos efeitos individuais, a sobrecarga também reduz a produtividade geral, aumenta o absenteísmo e o presenteísmo, e afeta a qualidade das entregas e o clima organizacional.

Dados relevantes:

- De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), pessoas que trabalham mais de 55 horas por semana têm 35% mais chances de sofrer um AVC e 17% mais chances de morrer por doenças cardíacas, em comparação com quem mantém jornadas de até 40 horas. (OMS e OIT, 2021 – estudo global sobre carga horária e saúde.)
- No Brasil, segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), os transtornos mentais relacionados ao trabalho, especialmente os ligados à sobrecarga, são uma das principais causas de afastamento do trabalho por incapacidade (INSS, 2023).

Como prevenir?

As empresas e gestores podem adotar medidas para prevenir os danos da carga excessiva, como:

- Estabelecer metas realistas e negociadas com as equipes;
- Garantir pausas regulares e respeito aos horários de descanso;
- Promover a divisão justa de tarefas e reavaliar fluxos de trabalho;
- Oferecer apoio emocional e canais de escuta ativa;
- Valorizar e incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



JORNADAS PROLONGADAS E FALTA DE PAUSA

O PREÇO INVISÍVEL DA PRODUTIVIDADE EXCESSIVA

O modelo de trabalho que valoriza a ocupação constante e o "estar sempre disponível" tem se mostrado insustentável. Jornadas prolongadas, ausência de pausas regulares e tempo insuficiente para descanso estão diretamente associados a quadros de exaustão física, emocional e cognitiva, afetando não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a produtividade e a segurança organizacional.

O que são jornadas prolongadas e falta de pausas?

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), jornadas prolongadas são aquelas que ultrapassam 48 horas semanais, sendo consideradas especialmente prejudiciais acima de 55 horas por semana. A ausência de pausas se refere tanto à falta de intervalos durante a jornada diária (como pausas para descanso ou refeição) quanto à não compensação adequada entre jornadas, com prejuízo ao sono, lazer e convívio social.

Consequências para a saúde:

A privação de descanso adequado gera um ciclo de desgaste cumulativo. Entre os principais efeitos associados estão:

Físicos:

- Fadiga crônica
- Dores musculares e tensões
- Comprometimento do sistema imunológico
- Aumento do risco de doenças cardiovasculares e metabólicas
- Distúrbios do sono (insônia, sono não reparador)

Psicológicos e emocionais:

- Irritabilidade e instabilidade emocional
- Dificuldade de concentração e memória
- Queda no desempenho cognitivo
- Transtornos de ansiedade e depressão
- Síndrome de burnout

Estudos indicam que a falta de pausas reduz em até 30% a capacidade de foco e tomada de decisão, aumentando também o risco de acidentes de trabalho e erros operacionais.

Dados e evidências científicas:

- Um estudo conjunto da OMS e da OIT (2021) demonstrou que trabalhar mais de 55 horas por semana aumenta em 17% o risco de morte por doença cardíaca isquêmica e em 35% o risco de AVC, em comparação a quem trabalha entre 35 e 40 horas semanais.
- De acordo com uma revisão do NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health, EUA), a ausência de pausas regulares compromete a produtividade e a segurança, e está ligada ao aumento de erros humanos e esgotamento mental.
- No Brasil, dados do Ministério da Saúde (2022) mostram que os afastamentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho têm forte correlação com jornadas excessivas e ritmo intensificado de trabalho.

A importância do descanso e das pausas:

- Pausas curtas e frequentes durante o expediente reduzem o cansaço mental e previnem lesões por esforço repetitivo;
- Intervalos adequados entre turnos são essenciais para a recuperação física e emocional;
- Férias, folgas e o direito à desconexão digital (como previsto em legislações recentes em alguns países) são elementos-chave de um ambiente saudável;
- Empresas que incentivam pausas e respeitam os limites legais têm menores índices de absenteísmo, rotatividade e acidentes.



FALTA DE RECONHECIMENTO E APOIO

A INVISIBILIDADE QUE ADOECE

No ambiente de trabalho, o reconhecimento profissional e o apoio emocional exercem um papel crucial na motivação, na saúde mental e no engajamento das equipes. A ausência desses elementos pode gerar um ambiente tóxico, silenciosamente destrutivo, onde os trabalhadores se sentem desvalorizados, inseguros e emocionalmente sobrecarregados.

O que significa falta de reconhecimento e apoio?

- Falta de reconhecimento: ocorre quando os esforços, conquistas e dedicação de um trabalhador não são valorizados nem verbalmente nem por meio de ações concretas, como feedbacks positivos, promoções ou recompensas justas.
- Falta de apoio emocional: refere-se à ausência de suporte interpessoal por parte de colegas e lideranças, especialmente em momentos de dificuldade, crise ou pressão.

Segundo Maslach & Leiter (1997), a falta de reconhecimento e apoio é um dos seis principais fatores de risco para o burnout no trabalho.



Impactos da desvalorização e da ausência de suporte:

Na saúde mental:

- Desmotivação e sentimento de inutilidade
- Queda da autoestima e insegurança constante
- Sintomas depressivos e ansiosos
- Sensação de solidão no ambiente profissional
- Desencadeamento ou agravamento da síndrome de burnout

No desempenho e nas relações de trabalho:

- Redução da produtividade e da qualidade das entregas
- Ausência de iniciativa e engajamento
- Aumento de conflitos interpessoais
- Elevado turnover e absenteísmo
- Clima organizacional hostil e desagregador

Estudos da Harvard Business Review (2020) apontam que 82% dos profissionais entrevistados sentem que não recebem reconhecimento suficiente, e esse é um dos principais motivos para a insatisfação e rotatividade no emprego.

Dados relevantes:

- Uma pesquisa da APA – American Psychological Association (2021) revelou que o reconhecimento no trabalho está diretamente ligado à sensação de bem-estar emocional. Funcionários que se sentem valorizados têm 2,6 vezes mais chances de se sentirem engajados e satisfeitos com suas funções.
- De acordo com levantamento do Instituto Locomotiva (2023) no Brasil, 62% dos trabalhadores se sentem desvalorizados por suas empresas, e isso impacta diretamente sua disposição e saúde mental.



Como melhorar esse cenário?

Empresas e gestores podem criar um ambiente mais saudável e produtivo com medidas simples, como:

Fornecer feedbacks construtivos e frequentes, reconhecendo não apenas os resultados, mas o esforço envolvido;



Promover uma cultura de valorização onde todas as funções são percebidas como essenciais;



Garantir canais abertos para acolhimento emocional, especialmente em momentos de crise ou sobrecarga;



Estimular relações horizontais de respeito e cooperação;



Desenvolver políticas de recompensa, promoção justa e plano de carreira transparente.



AMBIENTES TÓXICOS DE TRABALHO

Principais características de ambientes tóxicos:

1. Competitividade extrema e individualismo
2. Cultura baseada na rivalidade, onde a cooperação é desestimulada e os resultados valem mais do que o processo ou as pessoas.
3. Favoritismo e injustiça nas decisões
4. Promoções, elogios e oportunidades são concedidos com base em relações pessoais e não no mérito, gerando desmotivação e conflitos.
5. Falta de comunicação clara e transparente
6. Informações são distorcidas, omitidas ou repassadas de forma autoritária, o que gera insegurança, boatos e clima de desconfiança.
7. Desorganização e ausência de processos definidos
8. Tarefas mudam constantemente sem explicação, prazos são irrealistas e não há clareza de papéis ou objetivos.
9. Microgestão e controle excessivo
10. Gestores que não confiam em suas equipes, monitoram cada passo e não permitem autonomia.
11. Assédio e comportamentos abusivos naturalizados
12. Comentários ofensivos, gritos, humilhações públicas ou intimidações são recorrentes e muitas vezes ignorados ou acobertados.
13. Desvalorização e falta de reconhecimento
14. O esforço dos colaboradores não é percebido ou recompensado, e feedbacks positivos são inexistentes.



Efeitos na saúde dos colaboradores:

Ambientes tóxicos favorecem o surgimento de diversos sintomas e doenças relacionadas ao sofrimento mental e físico:

- Estresse crônico
- Irritabilidade e alterações de humor
- Insônia e fadiga constante
- Ansiedade e depressão
- Redução da autoestima
- Baixo desempenho e criatividade
- Maior rotatividade (turnover)
- Absenteísmo e presenteísmo
- Quebra de vínculos de confiança e pertencimento

Além disso, o clima tóxico gera impactos institucionais importantes: aumento de erros operacionais, perdas financeiras, queda na reputação da empresa e até judicialização por danos morais e assédio.

Caminhos para a mudança:

- Avaliação contínua do clima organizacional
- Treinamentos sobre ética, empatia e escuta ativa
- Canais seguros e anônimos de denúncia
- Promoção de lideranças conscientes e humanizadas
- Implementação de práticas de saúde mental e bem-estar

IMPACTOS DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA SAÚDE MENTAL

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho — como sobrecarga, assédio, jornadas excessivas, metas inatingíveis e falta de reconhecimento — não são apenas fatores de desconforto. Com o tempo, essas condições tornam-se verdadeiros gatilhos para o adoecimento mental, afetando profundamente o bem-estar dos trabalhadores.

Quando esses riscos se acumulam e não são gerenciados, a saúde mental passa a ser comprometida de forma silenciosa, progressiva e, muitas vezes, invisível. Pequenos sinais, como dificuldade de concentração, irritabilidade ou cansaço constante, podem evoluir para quadros mais graves, como transtornos de ansiedade, depressão ou a Síndrome de Burnout.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) alerta que o ambiente de trabalho pode ser tanto um fator de proteção quanto de risco para a saúde mental. Quando há desequilíbrio entre as demandas da função e os recursos oferecidos para realizá-las, o trabalhador fica mais suscetível a estados emocionais de exaustão e fragilidade psíquica.

Entre os sintomas mais comuns associados à exposição prolongada aos riscos psicossociais, destacam-se:

- Insônia e distúrbios do sono, prejudicando a recuperação física e mental;
- Irritabilidade, tensão constante e conflitos interpessoais;
- Desmotivação, sensação de inutilidade e perda de propósito profissional;
- Queda de produtividade e aumento do número de erros;
- Transtornos de ansiedade e depressão, muitas vezes subnotificados;
- Presenteísmo, quando o trabalhador está presente fisicamente, mas com rendimento comprometido;

Burnout, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.

ANSIEDADE E DEPRESSÃO

QUANDO O TRABALHO SE TORNA FATOR DE ADOECIMENTO

A ansiedade e a depressão estão entre os transtornos mentais mais prevalentes no mundo contemporâneo — e o ambiente de trabalho é um dos principais contextos onde esses quadros podem ser desencadeados, agravados ou perpetuados.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente em decorrência de depressão e ansiedade, gerando um impacto econômico superior a 1 trilhão de dólares por ano em perda de produtividade global. Esses transtornos não surgem do nada — frequentemente, estão associados a fatores psicossociais laborais não gerenciados, como pressão constante, clima organizacional tóxico, falta de suporte e insegurança profissional.

O que são e como se manifestam?

- Ansiedade: é uma resposta emocional frente a situações percebidas como ameaçadoras. No trabalho, pode se manifestar por preocupação excessiva, sensação de incapacidade, dificuldade de concentração, taquicardia, tensão muscular e insônia.
- Depressão: envolve tristeza profunda, perda de interesse, fadiga persistente, baixa autoestima, pensamentos negativos e, em casos graves, ideação suicida. No ambiente profissional, pode aparecer como desmotivação, apatia, baixa produtividade e absenteísmo.

Fatores no trabalho que contribuem para o desenvolvimento desses transtornos:

- Metas inalcançáveis e cobranças excessivas
- Assédio moral, discriminação ou violência psicológica
- Isolamento ou exclusão social no grupo de trabalho
- Falta de reconhecimento e apoio emocional
- Ambiente inseguro e imprevisível
- Falta de autonomia e sensação de descontrole sobre as próprias tarefas

Um estudo da The Lancet Psychiatry (2022) demonstrou que trabalhadores em ambientes de alta exigência e baixo suporte apresentam um risco dobrado de desenvolver depressão em comparação com aqueles que atuam em ambientes equilibrados.

Consequências individuais e organizacionais

Para o indivíduo:

- Comprometimento da saúde física e mental
- Relações interpessoais prejudicadas
- Afastamentos recorrentes
- Risco aumentado de abuso de substâncias
- Redução da qualidade de vida e funcionalidade social

Para a organização:

- Queda de produtividade
- Aumento de custos com afastamentos e tratamentos
- Maior rotatividade (turnover)
- Perda de talentos
- Ambiente de trabalho adoecido e instável

Como prevenir e acolher?

- Estimular cultura de diálogo, escuta ativa e empatia
- Promover ações de saúde mental no trabalho, com campanhas, palestras e rodas de conversa
- Criar programas de apoio psicológico (internos ou via convênios)
- Capacitar líderes para reconhecer sinais de sofrimento psíquico
- Oferecer flexibilidade e valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional



BURNOUT

ASÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

A Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é um transtorno psíquico resultante da exposição crônica a estressores no ambiente de trabalho, especialmente em contextos com alta demanda emocional e baixa valorização. O termo vem do inglês “to burn out”, que significa “queimar até o fim”, traduzindo a ideia de exaustão total de energia física e mental.

Desde 2019, o Burnout é reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno exclusivamente relacionado ao contexto ocupacional, não sendo classificado como uma condição médica isolada, mas como um fator que influencia o estado de saúde.

Sintomas característicos

A síndrome é composta por três dimensões principais:

- 1.Exaustão emocional
- 2.Sensação de cansaço extremo, perda de energia e falta de motivação, mesmo após descanso.
- 3.Despersonalização ou cinismo
- 4.Atitudes negativas, distanciamento afetivo e indiferença em relação ao trabalho ou às pessoas atendidas.
- 5.Baixa realização profissional
- 6.Sentimento de ineficácia, incompetência e insatisfação com o desempenho no trabalho.

Outros sintomas comuns incluem:

- Distúrbios do sono (insônia ou sono não reparador)
- Problemas de memória e concentração
- Irritabilidade e explosões emocionais
- Palpitações, dores musculares, enxaquecas e sintomas gastrointestinais
- Queda de produtividade e absenteísmo

Critérios diagnósticos (segundo OMS e Maslach Burnout Inventory)

O diagnóstico é clínico, realizado por profissionais da saúde, com base em observação dos sintomas e aplicação de instrumentos como o Maslach Burnout Inventory (MBI). De acordo com a CID-11 (QD85), o Burnout:

- Resulta do estresse crônico no trabalho que não foi gerenciado com sucesso;
- Apresenta-se com exaustão energética, distanciamento mental do trabalho e ineficácia profissional;
- Não deve ser confundido com transtornos como depressão ou ansiedade, embora possa coexistir com eles.

Burnout x Outras condições

Característica	Burnout	Depressão	Transtorno de Ansiedade Generalizada
Contexto principal	Trabalho	Diversas áreas da vida	Diversas áreas da vida
Exaustão emocional	Muito presente	Presente	Presente
Desmotivação no trabalho	Foco principal	Geral	Pode estar presente
Alterações físicas	Frequentes (somatizações)	Frequentes	Frequentes
Autoestima	Afetada no contexto profissional	Reduzida em geral	Oscilante
Melhora com afastamento do trabalho	Sim	Parcial ou não	Parcial

Prevenção e enfrentamento

- Gestão de cargas de trabalho e metas realistas
- Estímulo ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal
- Espaços seguros para diálogo e escuta ativa
- Capacitação de líderes em saúde emocional
- Promoção de pausas e descanso regulares
- Acesso a suporte psicológico ou terapias ocupacionais

O enfrentamento do Burnout requer ações organizacionais e individuais simultaneamente. A cultura do “trabalhar até o limite” precisa ser substituída por um modelo que priorize o bem-estar, a autonomia e a sustentabilidade emocional.

PREVENÇÃO E GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Prevenir e gerenciar os riscos psicossociais não é apenas uma questão de bem-estar individual — é uma estratégia organizacional inteligente que contribui diretamente para a produtividade, o engajamento e a sustentabilidade de empresas e instituições. Esses riscos, quando ignorados, podem se transformar em doenças ocupacionais, alta rotatividade, afastamentos e um ambiente de trabalho adoecido.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), uma abordagem eficaz de prevenção e gestão envolve intervenções organizacionais, ações participativas e suporte contínuo.



Etapas essenciais para a prevenção e gestão eficaz

1. Mapeamento dos riscos psicossociais

O primeiro passo é identificar os fatores de risco que afetam o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Isso pode incluir:

- Cargas de trabalho excessivas
- Falta de clareza de funções
- Estilo de liderança autoritário
- Falta de reconhecimento
- Assédio ou discriminação
- Insegurança no emprego

O mapeamento pode ser feito por meio de entrevistas, observações, análise de indicadores (absenteísmo, rotatividade, acidentes), e aplicação de questionários estruturados, como o COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire).

“

Segundo a OIT (2022), empresas que adotam práticas formais de avaliação de riscos psicossociais têm 32% menos afastamentos por transtornos mentais.

2. Estímulo ao diálogo e à escuta ativa

Criar espaços seguros para conversas sobre saúde mental, pressão no trabalho e conflitos interpessoais é fundamental. Isso pode incluir:

- Reuniões de feedback coletivo
- Rodas de conversa com mediação profissional
- Canais internos de escuta ou ouvidoria psicológica

A cultura do silêncio precisa ser combatida — muitas vezes, os trabalhadores sabem onde estão os problemas, mas não têm espaço para expressá-los.



3. Avaliação do clima organizacional

A percepção dos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho é um dos principais termômetros da saúde organizacional. Avaliações periódicas ajudam a identificar:

- Grau de satisfação
- Qualidade das relações interpessoais
- Percepção de justiça e equidade
- Sentimento de pertencimento

Ferramentas como pesquisas de clima, pulse surveys e grupos focais podem ser utilizadas. O ideal é que os resultados sejam devolvidos à equipe com transparência, seguidos de planos de ação reais.



4. Ações de intervenção e promoção de saúde mental

Após o diagnóstico, é preciso agir. Algumas boas práticas incluem:

- Programas de qualidade de vida no trabalho (QVW)
- Capacitações em inteligência emocional e gestão do estresse
- Acompanhamento psicológico (interno ou por convênio)
- Políticas claras de prevenção ao assédio
- Incentivo à pausa, descanso e férias regulares

Reconhecimento do bom desempenho de forma constante e justa



5. Engajamento da liderança e da alta gestão

Nenhuma ação terá efeito se as lideranças não estiverem envolvidas. Gerentes e supervisores devem:

- Ser treinados para identificar sinais de sofrimento psíquico
- Estimular o equilíbrio entre cobrança e acolhimento
- Atuar como exemplo de conduta saudável e ética

Um estudo do Journal of Occupational Health Psychology (2021) mostra que a qualidade da liderança direta é um dos fatores mais determinantes para a redução do estresse ocupacional.



6. Importância da conformidade legal e ética

Além de cuidar das pessoas, a gestão dos riscos psicossociais cumpre com as diretrizes normativas e legais, como:

- NR-01 (Disposições Gerais) — que trata da prevenção de riscos ocupacionais
- NR-17 (Ergonomia) — que abrange aspectos psicossociais
- ISO 45003:2021 — norma internacional sobre gestão de saúde e segurança psicológica no trabalho

Empresas que não atuam nesse campo estão mais expostas a ações trabalhistas, multas e perda de reputação.

A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO E DO CLIMA ORGANIZACIONAL

O modo como as pessoas se comunicam e se relacionam dentro do ambiente corporativo é um fator determinante para a saúde mental dos trabalhadores. Um clima organizacional saudável e uma comunicação clara, transparente e empática são fundamentais não apenas para o bom desempenho das equipes, mas também para a prevenção de riscos psicossociais.

A ausência de diálogo, a comunicação agressiva, o medo de represálias e a falta de alinhamento entre lideranças e colaboradores estão entre os principais fatores que contribuem para o surgimento de conflitos, estresse, insegurança emocional e desmotivação. Por outro lado, ambientes onde a escuta ativa, o respeito mútuo e os feedbacks construtivos são valorizados tendem a promover maior bem-estar, engajamento e sentimento de pertencimento.

Escuta ativa e empatia: pilares do acolhimento

A escuta ativa vai além de simplesmente ouvir. Trata-se de estar genuinamente presente e atento àquilo que o outro expressa, seja verbal ou não verbalmente, demonstrando interesse, respeito e empatia. Essa prática contribui para que os colaboradores se sintam validados, compreendidos e seguros para expressar ideias, dúvidas e sentimentos, o que é essencial para prevenir o isolamento e o adoecimento mental.

Feedbacks construtivos: crescimento com respeito

Feedbacks bem estruturados, oferecidos de forma regular e respeitosa, são ferramentas valiosas de desenvolvimento. Quando utilizados com equilíbrio — valorizando conquistas e apontando pontos de melhoria de forma construtiva — ajudam a reduzir a ansiedade, a melhorar o desempenho e a fortalecer a relação de confiança entre líderes e suas equipes.

Feedbacks mal conduzidos, por outro lado, podem ser interpretados como críticas pessoais e gerar insegurança, baixa autoestima e até quadros de sofrimento psíquico.

Transparência e segurança psicológica

Manter uma comunicação transparente, com clareza sobre expectativas, objetivos, mudanças e decisões organizacionais, contribui para um ambiente mais previsível, no qual os trabalhadores se sentem mais seguros e valorizados. Essa transparência é um dos fundamentos da segurança psicológica, conceito descrito por Amy Edmondson (1999) como a percepção de que se pode falar sem medo de punições ou constrangimentos. A segurança psicológica é essencial para a inovação, o trabalho em equipe e o bem-estar emocional.

Benefícios de um clima organizacional saudável:

- Maior motivação e engajamento das equipes
- Redução de conflitos interpessoais
- Prevenção de transtornos mentais relacionados ao trabalho
- Melhoria nos indicadores de produtividade e retenção de talentos
- Criação de um ambiente mais ético, humano e colaborativo



PAPEL DA LIDERANÇA E DA CULTURA EMPRESARIAL

A forma como a liderança atua e como a cultura da empresa é construída tem influência direta no bem-estar físico, emocional e psicológico dos colaboradores. Líderes não apenas orientam tarefas ou decisões — eles modelam comportamentos, estabelecem normas de convivência e dão o tom da cultura organizacional.

Por isso, o papel da liderança é fundamental na prevenção dos riscos psicossociais e na promoção ativa da saúde mental no ambiente de trabalho. Quando líderes agem com empatia, respeito e coerência, e quando a cultura empresarial valoriza o ser humano acima de resultados a qualquer custo, cria-se um ambiente psicologicamente seguro e produtivo.



Líderes como promotores de saúde mental

Lideranças bem preparadas têm a capacidade de:

- Identificar sinais precoces de sofrimento emocional na equipe
- Estabelecer diálogo aberto e respeitoso sobre dificuldades e demandas
- Estimular o equilíbrio entre vida profissional e pessoal
- Dar feedbacks construtivos e reconhecer esforços
- Coibir comportamentos abusivos e promover justiça organizacional
- Estabelecer exemplos positivos de comportamento e ética

Líderes ausentes, autoritários, omissos ou despreparados podem, ao contrário, se tornar fatores de risco para o adoecimento mental.

Cultura empresarial: valores que moldam o ambiente

A cultura organizacional é composta por normas, crenças, hábitos e valores compartilhados na empresa. Quando essa cultura é orientada para a valorização das pessoas, do cuidado e da integridade, ela se torna um fator de proteção.

Uma cultura tóxica, por outro lado — marcada por competitividade excessiva, medo, silêncio e pressão desmedida — intensifica o estresse ocupacional, o adoecimento psíquico e os conflitos.

Segundo pesquisa da McKinsey Health Institute (2022), 60% dos trabalhadores que se afastaram por razões de saúde mental relataram que a cultura e a liderança da empresa contribuíram significativamente para sua condição.

Boas práticas de liderança saudável:

- Capacitação contínua em liderança empática, comunicação e gestão de pessoas
- Criação de canais seguros para acolhimento e escuta ativa
- Inclusão de metas voltadas para bem-estar e saúde mental nos indicadores de gestão
- Promoção de ações que valorizem a diversidade, o respeito e o equilíbrio emocional

MEDIDAS INSTITUCIONAIS E POLÍTICAS DE SAÚDE MENTAL

Cuidar da saúde mental dos trabalhadores não deve ser uma iniciativa isolada ou pontual, mas sim parte de uma estratégia institucional estruturada e contínua. Empresas que reconhecem a importância do bem-estar emocional no ambiente corporativo desenvolvem políticas, programas e ações que promovem prevenção, acolhimento e suporte efetivo aos seus colaboradores. A construção de ambientes de trabalho mais saudáveis depende da integração entre a cultura organizacional, a atuação da liderança, a gestão de pessoas e as comissões de prevenção, como a CIPA. A seguir, destacamos algumas boas práticas e políticas eficazes que podem ser adotadas.



Exemplos de boas práticas institucionais:

- Inclusão da saúde mental na política de SST (Segurança e Saúde no Trabalho), com foco na prevenção de riscos psicosociais.
- Avaliações periódicas do clima organizacional, com escuta ativa dos colaboradores sobre bem-estar e ambiente de trabalho.
- Capacitação de líderes e gestores para identificar sinais de sofrimento mental e atuar com empatia e responsabilidade.
- Horários e jornadas flexíveis, respeitando pausas, intervalos e o direito à desconexão digital.

Ambientes físicos mais humanizados, com áreas de descanso, iluminação adequada e espaços de convivência saudáveis.

Atuação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes):

A CIPA tem papel estratégico na promoção da saúde mental e pode atuar com:

- Mapeamento de riscos psicossociais, junto ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);
- Campanhas de sensibilização sobre temas como estresse, ansiedade, burnout, assédio e autocuidado;
- Palestras, rodas de conversa e eventos temáticos, como a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho), com foco na saúde emocional;
- Canal de escuta para sugestões, relatos e denúncias de situações que afetam o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Programas de Apoio ao Colaborador (PAC ou EAP):

Empresas de diversos portes têm implementado Programas de Assistência ao Colaborador (Employee Assistance Program – EAP), que oferecem:

- Atendimento psicológico gratuito ou subsidiado;
- Encaminhamento para redes de saúde mental conveniadas;
- Orientação jurídica, financeira ou familiar, considerando o impacto dessas áreas no equilíbrio emocional;
- Confidencialidade e acolhimento humanizado, com foco na superação de crises.

Segundo a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2023), empresas que implantam programas estruturados de apoio emocional apresentam queda de até 25% nos índices de afastamento por transtornos mentais.

Campanhas educativas e de conscientização:

- Realização de campanhas internas com temas como “Setembro Amarelo”, “Janeiro Branco” ou “Dia Mundial da Saúde Mental”;
- Distribuição de materiais educativos (eBooks, cartilhas, vídeos curtos, podcasts);
- Comunicação clara sobre os direitos relacionados à saúde mental, como sigilo médico, auxílio-doença, jornada humanizada e canais de denúncia;
- Promoção de cultura de escuta e acolhimento, integrando todos os níveis da organização.

AUTOCUIDADO E BUSCA POR AJUDA PROFISSIONAL

Cuidar da saúde mental é um ato de responsabilidade, amor próprio e coragem. Assim como nos preocupamos com a saúde física, também precisamos desenvolver o hábito de olhar com atenção para nossos sentimentos, emoções e limites. O autocuidado é uma prática contínua que nos fortalece para enfrentar os desafios cotidianos e prevenir o adoecimento psíquico.

Ao mesmo tempo, é essencial reconhecer que há situações em que o sofrimento se aprofunda e a ajuda profissional se torna indispensável. Procurar apoio psicológico não é sinal de fraqueza, mas sim de força e maturidade.

Dicas práticas de autocuidado emocional

1. Respeite seus limites
2. Evite a autossabotagem do tipo “dou conta de tudo”. Aprenda a dizer “não” quando necessário e aceite que descansar é parte do processo de ser produtivo.
3. Estabeleça pausas na rotina
4. Microdescansos ao longo do dia (como levantar, respirar fundo ou se alongar) ajudam a reduzir o estresse acumulado.
5. Mantenha vínculos afetivos saudáveis
6. Converse com amigos, familiares ou colegas de confiança. A conexão com outras pessoas fortalece a resiliência emocional.
7. Alimente-se, durma e movimente-se bem
8. O corpo e a mente são interligados. Pequenas mudanças no estilo de vida podem gerar grande impacto na saúde mental.
9. Desenvolva hobbies ou atividades prazerosas
10. Reservar um tempo para aquilo que te faz bem — música, arte, leitura, esportes — é essencial para equilibrar as emoções.
11. Evite a autocritica excessiva
12. Pratique a autocompaixão. Em vez de se culpar por falhas ou fraquezas, olhe para si com compreensão e gentileza.

Quando buscar ajuda profissional?

Você deve procurar um psicólogo(a), psiquiatra ou outro profissional de saúde mental quando:

- O sofrimento emocional interfere em sua vida pessoal ou profissional;
- Você percebe sintomas persistentes como insônia, irritabilidade, tristeza constante, apatia, desmotivação ou crises de ansiedade;
- Tem dificuldade em se concentrar, manter rotinas ou tomar decisões simples;
- Sente-se esgotado(a), mesmo após o descanso, ou com sensação de “vazio”;
- Passa a ter pensamentos negativos frequentes ou ideias de desistência.

A ajuda especializada possibilita não só o alívio do sofrimento, mas também o desenvolvimento de ferramentas internas de enfrentamento.



Você não está sozinho!

No Brasil, existem redes públicas e privadas de apoio psicológico. Algumas opções são:

- CAPS (Centro de Atenção Psicossocial) – atendimento gratuito pelo SUS.
- CVV (Centro de Valorização da Vida) – apoio emocional 24h: 188 ou www.cvv.org.br.
- Programas institucionais – verifique se sua empresa oferece convênio, EAP (Programa de Assistência ao Colaborador) ou parceria com psicólogos.
- Clínicas-escola – faculdades de Psicologia oferecem atendimento gratuito ou com valores simbólicos.

A SAÚDE MENTAL É PARTE DA VIDA E MERCE CUIDADO DIÁRIO

Praticar o autocuidado e buscar ajuda são formas de proteger sua essência, cultivar equilíbrio emocional e viver com mais qualidade.

“

“A vulnerabilidade é o berço da inovação, da criatividade e da mudança.”

— Brené Brown, em **A Coragem de Ser Imperfeito** (2013)

”



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAPTISTA, Luciana. Saúde mental e trabalho: um desafio contemporâneo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Cuidando da saúde mental no trabalho. Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Portaria MTP nº 422, de 7 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br>. Acesso em: 20 maio 2025.

BROWN, Brené. A coragem de ser imperfeito. Rio de Janeiro: Sextante, 2013.

CENTRO DE VALORIZAÇÃO DA VIDA (CVV). Apoio emocional gratuito. Disponível em: <https://www.cvv.org.br>. Acesso em: 20 maio 2025.

ILO – International Labour Organization. Mental health in the workplace: policy brief. Geneva: ILO, 2022.

OMS – Organização Mundial da Saúde. Guidelines on mental health at work. Geneva: WHO, 2022.

OMS – Organização Mundial da Saúde. Mental health: strengthening our response. Geneva: WHO, 2022.

SBP – Sociedade Brasileira de Psicologia. Diretrizes sobre práticas de autocuidado e prevenção do adoecimento psíquico. São Paulo: SBP, 2021.

SBPOT – Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Boas práticas em saúde mental no trabalho. São Paulo: SBPOT, 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Faculdade de Medicina. Estudo sobre transtornos mentais e produtividade. São Paulo: USP, 2018.

