

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL VALE DO SÃO FRANCISCO - FEVASF
ESCOLA SUPERIOR EM MEIO AMBIENTE - ESMA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
LORRAINE ALVES DOS SANTOS

A IMPORTÂNCIA DO SUPORTE PSICOLÓGICO NAS EMPRESAS

IGUATAMA – MG

2023

LORRAINE ALVES DOS SANTOS

A IMPORTÂNCIA DO SUPORTE PSICOLÓGICO NAS EMPRESAS

Trabalho apresentado ao curso de Administração da Faculdade Iguatama – FEVASF, como requisito para a obtenção do título de bacharel em administração.
Orientador: Prof. Esp. Rayane Gabriela Pedrosa

IGUATAMA - MG

2023

Dados Internacionais de catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca Central "Alto São Francisco"

S237 Santos, Lorraine Alves dos.

A importância do suporte psicológico nas empresas / Lorraine Alves dos Santos. Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG. Iguatama, 2023.

37 f.

Orientador: Prof. Esp. Rayane Gabriela Pedrosa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG, Iguatama, 2023.

1. Suporte psicológico. 2. Doenças ocupacionais. 3. Relações de trabalho. 4. Rotatividade. I. Título.

CDU 658.3:331.1

Catalogação elaborada na Fonte pela Bibliotecária

Letícia Helena Melo- CRB6-2953

LORRAINE ALVES DOS SANTOS

A IMPORTÂNCIA DO SUPORTE PSICOLÓGICO NAS EMPRESAS

Trabalho apresentado ao curso de Administração da Faculdade Iguatama – FEVASF, como requisito para a obtenção do título de bacharel em administração.
Orientador: Prof. Esp. Rayane Gabriela Pedrosa

Prof. Esp. Rayane Gabriela Pedrosa
Orientador

Prof. Esp. Antônio Eustáquio Santos
Faculdade Iguatama
Examinadora Interna

Prof. Esp. Cleiton Magela Luz
Faculdade Iguatama
Examinadora Externa

Iguatama/MG, 12 de dezembro de 2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus que me fez alcançar meus objetivos durante todos esses anos e me proporcionou várias oportunidades.

À minha mãe por todo apoio e incentivo em não me deixar desistir de meus sonhos. Aos professores pela correção e ensinamentos.

À Instituição de Ensino Fevasf, essencial no meu processo de formação profissional, pela dedicação e por tudo o que aprendi ao longo dos anos do curso.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Pirâmide de Maslow	13
-------------------------------------	----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CAP - *Center of American Progress*

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

LER – Lesão por Esforços Repetitivos

LDRT – Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

ROI – Retorno sobre o Investimento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	OBJETIVOS	8
1.2	Objetivos específicos	10
1.3	JUSTIFICATIVA	9
1.4	HIPÓTESE E PROBLEMA	9
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1	RELAÇÕES DE TRABALHO	10
2.2	ROTATIVIDADE	11
2.3	TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS	12
2.4	DOENÇAS OCUPACIONAIS	14
2.5	DOENÇAS PSICOSSOCIAIS	15
2.5.1	Síndrome de Burnout	16
2.5.2	Acolhimento Psicológico	16
3	MATERIAIS E MÉTODOS	18
3.1	TIPO DE PESQUISA	18
3.2	FORMA DE COLETA DE DADOS	19
3.3	FORMA DE ANÁLISE DE DADOS	19
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
4.1	DISPONIBILIDADE DE SUPORTE PSICOLÓGICO	20
4.2	AFASTAMENTOS LABORAIS	21
4.3	GRAU DE ROTATIVIDADE	23
4.4	RETORNO FINANCEIRO X SUPORTE PSICOLÓGICO	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
	REFERÊNCIAS	29

A IMPORTÂNCIA DO SUPORTE PSICOLÓGICO NAS EMPRESAS

Lorraine Alves dos Santos ¹

Resumo: Ao longo do tempo, as relações de trabalho sofreram várias transformações, principalmente na questão do desenvolvimento humano dos colaboradores, e na forma em que os empregadores enxergam seus subordinados. Com as novas tendências de mercado, a adoção do trabalho remoto, a redução da jornada de trabalho e o compartilhamento de cargos são alguns tipos de formatos do novo mercado de trabalho. Neste novo mercado, também surgiram novas realidades no ambiente corporativo, principalmente funcionários multitarefas, que apesar de ter um perfil favorável à empresa, estão cada vez mais, desenvolvendo doenças e distúrbios ocupacionais, decorrentes principalmente pelo excesso de cobrança, falta de tempo e sobrecarga de trabalho. Com isto, adotar planos de acolhimento psicológico para os colaboradores está se tornando um diferencial competitivo para as organizações. O presente estudo trata-se de um trabalho científico de revisão bibliográfica com o objetivo de analisar como a implantação de suporte psicológico organizacional, impacta na produtividade em empresas. Foi adotada uma metodologia de pesquisa descritiva, utilizando da investigação explicativa com abordagem qualitativa; em que foi realizada uma pesquisa documental dos trabalhos científicos e acadêmicos acerca do assunto abordado, na internet e na base de dados nacionais dos sites acadêmicos Google acadêmico e SciELO, realizando-se fichamentos para tratamento dos dados obtidos. Assim, verificou-se um aumento considerável nos distúrbios emocionais e doenças ocupacionais nas organizações nos últimos anos, onde ofertar programas de suporte psicológico nas empresas vai além do cuidado social e da saúde dos funcionários, sendo uma ferramenta de prevenção de gastos financeiros, contribuição para o aumento de produtividade e lucros, e maior engajamento dos colaboradores.

Palavras-chave: Suporte psicológico. Doenças ocupacionais. Relações de trabalho. Rotatividade.

¹ Aluna do curso de Administração da Faculdade Iguatama E-mail: admlorrainealves@gmail.com

THE IMPORTANCE OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN COMPANIES

Lorraine Alves dos Santos

Abstract: Over time, work relationships have undergone several transformations, mainly in terms of the human development of employees, and in the way employers view their subordinates. With new market trends, the adoption of remote work, reduced working hours and job sharing are some types of formats in the new job market. In this new market, new realities have also emerged in the corporate environment, mainly multitasking employees, who, despite having a favorable profile for the company, are increasingly developing illnesses and occupational disorders, resulting mainly from excessive demands, lack of time and overload. work. Therefore, adopting psychological support plans for employees is becoming a competitive differentiator for organizations. The present study is a scientific work of bibliographical review with the objective of analyzing how the implementation of organizational psychological support impacts productivity in companies. A descriptive research methodology was adopted, using explanatory research with a qualitative approach; in which a documentary research of scientific and academic works was carried out on the subject covered, on the internet and in the national database of the academic websites Google Academic and SciELO, creating records for processing the data obtained. Thus, there has been a considerable increase in emotional disorders and occupational illnesses in organizations in recent years, where offering psychological support programs in companies goes beyond social care and employee health, being a tool for preventing financial expenses, contributing to increased productivity and profits, and greater employee engagement.

Keywords: Psychological support. Occupational diseases. Work relationships. Turnover.

1 INTRODUÇÃO

No decorrer das décadas, as relações de trabalho, eram totalmente mecanizadas, em que os funcionários eram vistos como números, e como a sua força de trabalho seria traduzida em bons resultados para as organizações, em que funcionários com maus resultados eram substituídos, sem ser analisado o motivo do seu baixo desempenho. Ao longo dos anos, os vínculos trabalhistas sofreram várias transformações, principalmente na questão do desenvolvimento humano dos colaboradores, e na forma em que os empregadores enxergam seus subordinados, trabalhando a parte de pertencimento dentro das empresas, sobretudo para reter o material humano.

Com as novas tendências que vem surgindo ao longo dos anos na relação entre empresa e empregado, a adoção do trabalho remoto, a redução da jornada de trabalho e o compartilhamento de cargos, são alguns exemplos dos formatos no novo mercado de trabalho. Esta nova realidade, é decorrente da demanda de uma geração nova, que possui visões diferentes sobre a relação trabalhista e a mudança de postura das empresas que estão cada vez mais preocupadas que a elevação de produtividade esteja atrelada à oferta de bem estar (SOUZA, 2019).

Este estudo é importante para entender a evolução das relações trabalhistas dentro da organização, buscando evidenciar a dinâmica atual da relação patrão x empregado, e como esta vem se tornando cada dia mais humanitária, procurando perceber como o suporte psicológico dentro do ambiente organizacional, pode impactar no desenvolvimento do trabalho, na produtividade, no nível de rotatividade, e por fim gerar bons resultados para a empresa.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é promover um levantamento bibliográfico a respeito de como a implantação de suporte psicológico organizacional, impacta na produtividade em empresas. Os objetivos específicos são:

1.2 Objetivos específicos

- a) Observar a percepção dos trabalhadores em relação a disponibilidade do suporte psicológico;

- b) Mensurar a existência de afastamentos laborais por motivos emocionais/ psicológicos;
- c) Analisar o grau de rotatividade dentro das empresas nos últimos anos;
- d) Verificar o retorno financeiro que a implantação do suporte psicológico pode gerar para as empresas.

1.3 JUSTIFICATIVA

Entender a relação de trabalho, não é uma tarefa fácil, principalmente em empresas de pequeno porte, onde geralmente, o mesmo colaborador acumula diversas funções. Em vários casos, o funcionário sente-se sobrecarregado, e acaba desenvolvendo distúrbios ocupacionais, como ansiedade e desmotivação.

As doenças e distúrbios ocupacionais estão cada vez mais comuns no ambiente corporativo, principalmente após a Pandemia Mundial do Covid-19, a qual acarretou desempregos em massa, e mudanças significativas nas relações de trabalho. Desenvolver o espaço corporativo tornou-se cada vez mais essencial, buscando principalmente cuidar da saúde mental e do bem estar dos colaboradores.

Estudos evidenciaram que os empregadores estão buscando mecanismos para mapear dentro das organizações quais áreas de estresse e desgaste para promover ações e orientações sobre saúde mental (FOLHA DE SÃO PAULO, 2021). Através disso, este tema torna-se relevante para compreender como a boa gestão do capital humano dentro das organizações pode impactar na produtividade dos colaboradores, e como o suporte psicológico pode ajudar na evolução do ambiente de trabalho.

Busca-se com este conteúdo, enriquecer os estudos voltados ao clima organizacional, por ser uma área tão abrangente nas abordagens acadêmicas, visando disseminar os conceitos e entendimentos ligados as questões psicológicas no trabalho, e a mutação das relações trabalhistas que sofre evoluções constantemente.

1.4 HIPÓTESE E PROBLEMA

O desafio dos empregadores atualmente, é criar um ambiente organizacional harmônico, desenvolvendo a sensação de pertencimento em seus colaboradores, em que estes se sintam valorizados, e sigam o objetivo da empresa. Hoje, com o avanço

de doenças laborais, as quais se tornaram mais comuns nos últimos anos, principalmente após a Pandemia do Covid-19, implantar o acolhimento psicológico dentro da organização, tornou-se ponto primordial para o funcionário. Diante disso, o estudo busca evidenciar: Qual a relevância do suporte psicológico para os colaboradores no desenvolvimento do trabalho nas empresas?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão aprofundados os conceitos de relação de trabalho e os tipos, a Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, evidenciando o que é rotatividade e seus impactos, os tipos de doenças ocupacionais e o acolhimento psicológico como forma de prevenir vários tipos de distúrbios.

2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO

Na era da transformação digital, e sobretudo após a pandemia da Covid-19, houve várias alterações no mundo do trabalho, proporcionando também o surgimento de novas funcionalidades que auxiliam a rotina e tomada de decisão.

Uma relação de trabalho é uma prestação de serviço laboral, firmado através de contrato ou não, podendo ser remunerada ou voluntária, havendo um contratante e um contratado, tendo duração de tempo e definição do tipo de serviços prestados (PONTOTEL, 2021).

Geralmente, a relação de trabalho decorre de uma obrigação de fazer, isto é, quando as partes estabelecem uma relação de trabalho, estipula-se, em mesmo nível de direitos e deveres, o que será prestado, sem que nenhuma parte tenha preferência sobre a outra, estando assim equiparadas (MAIDL, 2016).

Segundo Barros (2022), são sete tipos de relação de trabalho:

- a) Estágio profissional: é a contratação de profissionais em formação acadêmica, sendo o estágio um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos”, não havendo vínculo empregatício;
- b) Trabalho eventual: acontece quando surge uma necessidade pontual, não havendo também o vínculo empregatício, mas tendo um contrato de trabalho eventual;

- c) Trabalho temporário: acontece quando trabalhadores são contratados para exercerem atividades por um período de tempo determinado, sendo permitido para substituição de férias, licença ou afastados ou quando há aumento excepcional de tarefas ou demandas;
- d) Trabalho autônomo: é aquele exercício por pessoa física, havendo prestação de serviços ao contratante sem nenhum vínculo empregatício;
- e) Diarista: realizado por prestadores contratados para realizar tarefas domésticas sem haver habitualidade na prestação;
- f) Trabalho avulso: é prestado por pessoas durante um curto período de tempo e de forma esporádica, em áreas urbanas ou rurais, em troca de pagamento, e havendo intermediação através de algum sindicato de categoria;
- g) Trabalho voluntário: é prestado sem remuneração, não havendo relação de dependência em função de um salário, desenvolvido por pessoa física a uma entidade pública ou a instituição privada.

O isolamento social em decorrência da pandemia da Covid-19 fez com que as empresas buscassem alternativas para o funcionamento de suas áreas, para que não ocorresse a paralisação total das atividades; foi nesse contexto que o home office e o teletrabalho se firmaram como alternativas ao regime de trabalho presencial em 2020. Segundo Cazeiro (2020) o Teletrabalho introduzido pela Lei 13.467 de 2017, é “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”; já o teletrabalho é o regime de trabalho convencional sendo performado em casa, sendo uma situação pontual e não permanente, mesmo havendo regularidade para que o prestador desempenhe o trabalho de casa.

2.2 ROTATIVIDADE

Em Recursos Humanos, a rotatividade também conhecida como turnover, é o fluxo de entradas e saídas em uma empresa, ou seja, admissões e demissões, sendo um ponto que pode se tornar negativo, se o índice for alto (SÓLIDES, 2022).

Dias (2021) complementa que a rotatividade pode se referir à proporção de trabalhadores antigos substituídos por novos dentro da empresa, e informa sobre o

interesse dos profissionais em estar na empresa e a falta de retenção de talentos, podendo ser causada por fatores externos, como a economia.

Para Dias (2023), é necessário definir os tipos de rotatividade para distinguir as implicações organizacionais que ocasionam o turnover:

- I. Turnover voluntário e involuntário: a rotatividade voluntária é iniciada pelo próprio trabalhador; já a involuntária o desligamento começa pela organização;
- II. Turnover voluntário disfuncional e funcional: o primeiro é prejudicial à organização, uma vez que se perde funcionários com habilidades difíceis de substituir; em contrapartida o funcional substitui-se colaboradores com baixo desempenho, ou habilidades mais comuns.

Segundo Pontotel (2023) vários motivos podem influenciar o aumento no índice de rotatividade, sendo os mais comuns o clima organizacional ruim, falta de flexibilidade, falta de benefício ou má remuneração, falta de plano de carreira e desenvolvimento profissional e liderança autoritária.

Para a empresa a alta rotatividade de pessoas pode acarretar na perda de talentos para os concorrentes; em atendimento inadequado e sem qualidade devido à falta de experiência e qualificação dos colaboradores; altos custos de verbas rescisórias e despesas com RH; gastos com treinamento e integração de novos colaboradores; dentre outros (PAULILLO, 2023).

Há algumas estratégias para diminuir a rotatividade nas organizações, de acordo com Thibes (2023), sendo: desenvolver um plano de carreira; aprimoramento do processo seletivo; investimento em treinamento para os colaboradores; oferta de horários flexíveis; implementação da cultura de feedback; elaboração de avaliação de desempenho e pesquisas de clima e satisfação; investimento na qualidade de vida no trabalho; mapeamento de competências; e aprimoramento da comunicação interna.

2.3 TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

A Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, ou como também é conhecida Pirâmide de Maslow, tem como fundamento o princípio de que a motivação de uma pessoa e seus níveis de satisfação, podem ser baseadas numa relação hierárquica direcionada que apresente as necessidades humanas (VIANA, 2023).

Essa teoria é um modelo que representa as principais necessidades do ser humano em ordem de prioridade, elencando as demandas que levam à satisfação plena e à autorrealização (COUTO, 2023).

Periard (2018) complementa que essa teoria baseia-se na ideia de que cada ser humano se esforça para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais, apresentando uma divisão hierárquica em que as necessidades consideradas de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto, onde cada indivíduo tem de realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua plena autorrealização.

Maslow expõe os fatores de satisfação do ser humano em cinco níveis, dispostos hierarquicamente, cada um formando um grupo de necessidades determinantes para que as pessoas atinjam suas satisfações pessoais e profissionais, conforme a figura abaixo:

Figura 1 - Pirâmide de Maslow



Fonte: Viana (2023).

Segundo o Comitê pela Cidadania (2020), as quatro primeiras necessidades (fisiológicas, segurança, sociais e estima) surgem de uma ausência, enquanto o quinto nível (auto realização pessoal e profissional), está relacionado ao desejo de crescer do ser humano. No geral, conforme apontado por Pontotel (2022) as necessidades se dividem em fisiologia, segurança, social, estima e autorrealização:

Fisiologia: são as necessidades básicas dos seres humanos, estão diretamente ligadas com a sobrevivência individual, como sono, alimentação e higiene;

Segurança: trata da segurança do indivíduo, tanto no âmbito físico, quanto no emocional, como segurança pessoal e familiar (seguro de vida, plano de saúde); segurança financeira (ter salário, reserva emergencial), e segurança de propriedade (ter um abrigo, proteção patrimonial);

Social: A partir do terceiro nível as necessidades entram no âmbito psicológico. No nível social as necessidades são ligadas à autoaceitação, aos afetos, aos laços e ao senso de pertencimento;

Estima: O quarto nível trata de dois aspectos: sentir-se bem consigo e sentir-se valorizado pelo outro. A estima é importante para que o ser humano se torne mais confiante e capaz de desenvolver o respeito pelo outro, e isso envolve a autoestima, o status, o reconhecimento e as realizações pessoais.

Autorrealização: fala sobre o potencial de cada indivíduo, sendo esse o nível mais difícil de ser alcançado, já que, para atingi-lo, é necessário passar com satisfação por todos os níveis anteriores (PONTOTEL, 2022, p.).

RockContent (2019), adaptou as informações contidas na Pirâmide de Maslow para o contexto profissional, listando-se como:

- a) **base:** descanso físico, tranquilidade mental, salário suficiente, horários confortáveis para necessidades básicas como alimentação, pausas e higiene;
- b) **segunda camada:** local, ambiente e condições de trabalho seguros e acolhedores, estabilidade, salários mais altos;
- c) **terceira camada:** relações saudáveis com colegas e líderes, clima organizacional favorável, respeito mútuo, amizades no trabalho;
- d) **quarta camada:** reconhecimento profissional, valorização por resultados, poder de opinião, aumentos, bônus, premiações;
- e) **topo:** participação em projetos que considera importantes, autonomia em suas decisões, atuar em uma área que gosta, exercer sua criatividade, ter mais flexibilidade etc.

2.4 DOENÇAS OCUPACIONAIS

A doença ocupacional, também conhecida como doença profissional, é aquela provocada pelo trabalho em si, ou seja, pelas características da atividade que o trabalhador exerce. Por lei, a doença do trabalho é definida como “a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e como ele se relaciona diretamente”. Isso quer dizer que é causada pela exposição do funcionário a algum agente presente no seu local de trabalho, mas que não necessariamente faz parte de suas tarefas profissionais, onde neste caso, o trabalho não é a causa específica da doença, mas tem bastante influência sobre ela (ACSP, 2023).

As doenças ocupacionais, também conhecidas como idiopatias, ergopatias, tecnopatias ou doenças profissionais típicas, tem como principal característica ser ocasionada pelo exercício da profissão, onde sua ação gradual, afeta a saúde do trabalhador de forma silenciosa e lenta, desencadeando várias enfermidades, como problemas inflamatórios e psicomotores. Além disso, diferente da doença do trabalho que é aquela decorrente das condições do ambiente de trabalho, a doença ocupacional “se refere a todas as enfermidades causadas pelo tipo de serviço que o trabalhador executa” (CONEXA, 2021).

O Ministério da Saúde relaciona uma lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT), sendo listadas algumas mais comuns abaixo (MORSCH, 2022):

- a) LER e Dort: trata-se da Lesão por Esforços Repetitivos (LER) e dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort), causadas tanto pela postura inadequada no ambiente de trabalho quanto pela repetição de movimentos;
- b) Doenças psicossociais: causada por problemas que acometem os trabalhadores de ordem emocional, como a depressão e a síndrome de Burnout, onde as causas podem ser no ambiente com excesso de pressão constante, desentendimentos ou cargas horárias excessivas.

De acordo com o Ministério da Saúde (2023) as doenças mentais estão entre as três primeiras causas de afastamento no trabalho no Brasil, o que reforça como de fato o trabalho tem impacto na saúde do trabalhador e que hoje é um dos fatores de adoecimento do mesmo.

2.5 DOENÇAS PSICOSSOCIAIS

As doenças ocupacionais psicossociais são “enfermidades físicas ou psicológicas que os colaboradores podem desenvolver por conta de ambientes e condições de trabalho ruins”, sendo as principais doenças a Síndrome de Burnout, Depressão, Ansiedade generalizada, Síndrome do pânico e Estresse pós-traumático (OSORIO, 2022).

Este tipo de transtorno atinge profissionais que atuam em ambientes altamente estressantes e desgastantes, onde há falta de reconhecimento profissional, assédio e

excesso de trabalho, geram traumas psicológicos e até doenças como ansiedade, depressão e esgotamento (CONEXA, 2021).

2.5.1 Síndrome de Burnout

Segundo o Ministério da Saúde, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico decorrente de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, sendo a principal causa o excesso de trabalho. Ocorre também quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir, resultando um estado de depressão profunda (BRASIL, 2023).

Reconhecida como doença ocupacional em janeiro de 2022, tem como principal característica o esgotamento mental e físico. Segundo a Organização Mundial da Saúde, outros sinais da patologia são cinismo, sentimentos negativos sobre o trabalho e queda na eficácia profissional, sendo resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito (MORSH, 2022).

Osório (2022) complementa que esta Síndrome acontece quando a pessoa passa a priorizar o trabalho em detrimento da própria saúde física e mental, onde com o tempo, essa obsessão afeta totalmente a qualidade de vida da pessoa que, entra em estado de “burnout”, ou seja, combustão. Quando isso acontece, ela fica inapta a trabalhar, o que requer um afastamento do trabalho.

O sintoma típico dessa Síndrome é a sensação de esgotamento físico e emocional, se refletindo em atitudes negativas, como ausência no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima, dentre outros. O diagnóstico é clínico, e leva em consideração o histórico do paciente e sua realização no trabalho, onde o tratamento se dá através de antidepressivos e psicoterapia (BRUNA, 2022).

2.5.2 Acolhimento Psicológico

O serviço de acolhimento psicológico “se trata de um atendimento pontual, em que a pessoa que está passando por um problema ou crise tem acesso ao auxílio profissional imediatamente”. Costuma ser procurado por pessoas que desejam lidar

melhor com algo que está acontecendo naquele momento de suas vidas. Esse acolhimento pode ser realizado de diversas maneiras, desde que haja um momento de escuta (VITTUDE, 2021).

Outra alternativa de acolhimento psicológico é o Plantão Psicológico, uma prática que pode contribuir para a promoção da saúde do trabalhador, auxiliando-o a lidar com as pressões e incertezas que vivencia em seu cotidiano, um espaço em que pode expressar seus sentimentos, se sentir acolhido, para que seja capaz de repensar e rever algumas questões. Visto que, muitas vezes, a pessoa necessita de ajuda para mudar ou retornar ao equilíbrio que havia antes do surgimento dos problemas em pauta. O principal objetivo desta modalidade de atendimento é orientar, auxiliar as pessoas na resolução de problemas pessoais ou profissionais, focando em questões emergentes/urgentes, as quais nem sempre precisam de acompanhamento psicológico prolongado (SMANIOTTO, 2018).

Os benefícios do acolhimento psicológico para os colaboradores estão na gestão das emoções e a busca do autoconhecimento, além de auxiliar na resolução de conflitos e no aprimoramento das competências dos colaboradores; e para a organização está a redução do absenteísmo, além do desenvolvimento de talentos, e na manutenção do time mais engajado e produtivo (MESQUITA, 2020; OSORIO, 2021).

Para Moraes (2023), o acolhimento psicológico em uma empresa está relacionado à oferta de suporte emocional e psicológico dos colaboradores para auxiliá-los a lidar com questões relacionadas à saúde mental, estresse no trabalho, visando promover o bem estar dos funcionários e melhorar a qualidade de vida no ambiente organizacional, utilizando de mecanismos para isso:

- a) Profissionais de Saúde Mental: ofertar psicólogos, psiquiatras ou outros profissionais de saúde mental na equipe ou pode oferecer acesso a esses especialistas por meio de programas de assistência ao empregado;
- b) Programas de Aconselhamento: oferecer sessões de aconselhamento confidenciais, onde os funcionários podem conversar sobre problemas pessoais ou profissionais com um profissional treinado;
- c) Conscientização e Educação: Promover a conscientização sobre saúde mental e fornecer informações sobre como lidar com o estresse, a ansiedade e a depressão por meio de palestras, workshops e materiais educativos;

- d) Políticas de Flexibilidade: Oferecer políticas de trabalho flexíveis, como horários de trabalho ajustáveis e opções de trabalho remoto, visando auxiliá-los os funcionários a gerenciar melhor seu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- e) Programas de Bem-Estar: Incentivar programas de bem-estar físico, como atividades físicas e alimentação saudável;
- f) Campanhas Antiestresse: Realizar campanhas de conscientização sobre o estresse no trabalho e fornecer estratégias para combatê-lo;
- g) Gestão do Estresse e Resiliência: Oferecer treinamento para funcionários sobre como gerenciar o estresse, aumentar a resiliência e melhorar suas habilidades de enfrentamento;
- h) Políticas de Não Estigmatização: criar um ambiente onde os funcionários se sintam à vontade para buscar ajuda sem medo de estigmatização;
- i) Acompanhamento e Avaliação: A empresa deve acompanhar a eficácia de seus programas de acolhimento psicológico por meio de avaliações regulares e feedback dos funcionários;
- j) Confidencialidade: a confidencialidade deve ser mantida rigorosamente pois é importante que os funcionários se sintam seguros ao procurar ajuda psicológica.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

O método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que se devem empregar na investigação, sendo a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa (MORESI, 2003).

3.1 TIPO DE PESQUISA

Existem várias formas de classificar a pesquisa, porém as mais clássicas, de acordo com Rodrigues (2007), são segundo a ciência (pesquisa teórica, metodológica, empírica, e pesquisa prática), aos objetivos (pesquisa exploratória, pesquisa descritiva e pesquisa explicativa), ao objeto (pesquisa bibliográfica; pesquisa de laboratório e pesquisa de campo) e a forma de abordagem (pesquisa quantitativa e qualitativa).

A pesquisa bibliográfica lida com o caminho teórico e documental já trabalhado por outros pesquisadores, tratando-se de técnica definida com os propósitos da atividade de pesquisa, de modo geral, envolvendo o levantamento bibliográfico

preliminar, busca das fontes, leitura do material e redação do texto. A investigação explicativa tem como intuito tornar algo inteligível, justificar os motivos, esclarecer quais fatores contribuem de alguma forma a ocorrência de determinado fenômeno; utilizando como base a pesquisa descritiva, que tem como foco expor as características de uma população específica ou de determinado fenômeno, estabelecendo correlações entre variáveis para definir sua natureza. Já a abordagem qualitativa, compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que buscam descrever e decodificar os componentes de um sistema complexo de significados, tendo por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos sociais, tendo caráter descritivo, e enfoque indutivo (NEVES, 1996; MORESI, 2003; MAZUCATO, 2018).

Neste sentido, este projeto trata-se de um trabalho científico de revisão bibliográfica, utilizando da investigação explicativa, e pressupondo da pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, para entender a importância do suporte psicológico nas empresas.

3.2 FORMA DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados se deu através da busca dos conteúdos para construção do referencial teórico, extraindo os conceitos sobre relação de trabalho e rotatividade, caracterização dos tipos de doenças ocupacionais existentes, em livros, revistas, periódicos e teses presentes na internet. Foi feita também, o rastreamento dos trabalhos científicos e acadêmicos acerca do assunto abordado neste trabalho na internet e na base de dados nacionais dos sites acadêmicos Google acadêmico e SciELO, demonstrando a evolução do tema no meio acadêmico nos últimos anos, além de matérias relevantes presentes na internet acerca do conteúdo estudado para o tratamento e análise dos itens estabelecidos, para descrever os pontos relevantes investigados neste estudo.

3.3 FORMA DE ANÁLISE DE DADOS

Após a coleta dos dados, foi feita a triagem dos conteúdos extraídos na internet em duas partes: trabalhos científicos e acadêmicos e reportagens relacionadas ao tema, fazendo a separação dos conteúdos mais relevantes e interessantes.

A segunda parte realizou-se os fichamentos dos documentos obtidos com intuito de organizar e concentrar as principais ideias relacionadas ao tema deste trabalho, sintetizando as principais ideias e informações contidas.

No terceiro momento foi feita a interpretação dos conteúdos retirados da internet, traduzindo para os objetivos deste trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 DISPONIBILIDADE DE SUPORTE PSICOLÓGICO

Durante o ano de 2019 e 2020, várias empresas e organizações criaram programas voltados a adoção de práticas de apoio psicológico aos seus profissionais, em evidência também aos profissionais ligados à área da saúde em decorrência da pandemia da Covid-19:

- I. Blum (2021) destaca em sua publicação, uma pesquisa realizada por Aon Brasil com 277 empresas durante o segundo semestre de 2020, em que a pandemia fez crescer a importância do oferecimento do bem-estar para colaboradores para 72,4%, ofertando programas voltados para a saúde mental, como suporte psicológico e psiquiátrico direto através de atendimento individuais, sessões de meditação e bloqueio de reuniões às sextas-feiras;
- II. Uma pesquisa recente do Serviço Social da Indústria (SESI), mostra que 65% de empresas acreditam que cuidados com a saúde mental dos trabalhadores vão se intensificar nos próximos anos. Entre as grandes indústrias, 93% creem no aumento da oferta de serviços psicológicos; além disso, aponta também que, das 46% empresas que possuem programas de promoção da saúde, 69% oferecem suporte psicológico aos trabalhadores e 24% oferecem atendimento remoto. Nas grandes empresas, o percentual das que oferecem teleatendimento vai chegar a 38% (FIEPB, 2021).
- III. A Senadora Rose de Freitas apresentou no ano de 2022, o Projeto de Lei nº 642, que prevê que empresas com cem empregados ou mais, deverão contratar sempre que possível psicólogo para atendimento de seus colaboradores, incluindo essa determinação nas Consolidações das Leis de Trabalho – CLT, como forma de prevenção, uma vez que os problemas

psicológicos dos empregados, podem ser raízes de problemas de saúde e de segurança, onde espera-se que um ambiente psicologicamente saudável seja mais produtivo (AGÊNCIA SENADO, 2022).

Com isso, é notório a crescente demanda pelo suporte psicológico, principalmente após a Pandemia da Covid-19, e que este suporte tende a trazer benefícios para organização, principalmente no que se diz respeito a produtividade e valorização do ambiente de trabalho.

4.2 AFASTAMENTOS LABORAIS

Os afastamentos do trabalho por motivos psicológicos vêm ganhando grandes proporções nos últimos anos nas empresas, sendo o estresse agudo, ansiedade e depressão um dos principais fatores para estes afastamentos.

- I. Em setembro de 2022, a OMS e a Organização Internacional do Trabalho realizaram um chamado às ações concretas para atender as preocupações sobre a saúde mental da população trabalhadora. No encontro, estimou-se que anualmente perde-se 12 bilhões de dias de trabalho por causa de depressão e ansiedade, custando à economia global quase 1 trilhão de dólares. No Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, indicou que em 2019, um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais, e além disso, 15% dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental. Nas diretrizes globais da OMS sobre saúde mental recomenda-se ações para enfrentar os riscos à saúde mental, como cargas elevadas de trabalho, comportamentos negativos e outros fatores que geram sofrimento no trabalho, incentivando também o treinamento de gestores para promover as competências e desenvolver capacidades para prevenir ambientes de trabalho estressantes e auxiliar aos trabalhadores em sofrimento (OPAS, 2022).
- II. Igor (2023), em sua publicação traz em evidência que a Caixa Econômica Federal, no ano de 2022 registrou recorde de afastamentos em decorrência de adoecimento mental, sendo ao todo 524 funcionários, onde destes, 75,4% se afastaram por problemas de saúde mental e de comportamento adquiridos no ambiente de trabalho.

- III. Serrano (2023) evidencia que a saúde mental virou tema de discussão nas empresas e na sociedade, destacando uma pesquisa realizada pela plataforma digital de saúde física e mental, Conexa, que salientou que o número de atendimentos apresentou um aumento crescente (3.000 atendimentos em todo o ano de 2022 para 7.000 atendimentos entre janeiro e julho de 2023), o estudo destaca também o aumento nos diagnósticos de transtornos mentais, em que para o ano de 2022, 35 em cada 100 pacientes eram diagnosticados com transtornos mentais, já em janeiro e julho de 2023, 40 pacientes para cada 100 foram diagnosticados com algum tipo de doença mental, sendo a TDAH, esgotamento e ansiedade os principais diagnósticos que tiveram aumento expressivo para afastamentos;
- IV. Segundo estudo realizado pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho, cerca de 30% dos profissionais brasileiros sofrem com a Síndrome de Burnout, aponta também que o Brasil está em segundo lugar no mundo em número de pessoas que contam com esse distúrbio. Na pesquisa realizada pelo Instituto de Psicologia e Controle de Stress (IPCS), aponta que 34% da população brasileira lida diariamente com estresse excessivo, onde que para 16,58% dos entrevistados, o motivo causador dessa sobrecarga rotineira de esgotamento mental é o excesso de trabalho (SEBRAE, 2020).
- V. De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, cerca de 209 mil pessoas foram afastadas do trabalho devido a transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200 mil afastamentos. Dados da OMS/OIT demonstram que em 2019, em todo o mundo 301 milhões de pessoas conviveram com ansiedade e 208 milhões com depressão; já no último mapeamento global de saúde mental evidenciou que no Brasil a prevalência é de ansiedade, com 9,3% da população sofrendo desse transtorno. No Relatório Anual do Estado Mental do Mundo, encomendado pela *Sapien Labs*, divulgado em março de 2023, ressalta que o Brasil ocupou o terceiro pior índice de saúde mental em um ranking de 64 países habilitados para a internet, ficando abaixo apenas da África do Sul e do Reino Unido. Segundo este estudo, 33,5% dos brasileiros, isto é, uma a cada três pessoas,

relataram diversos sintomas relacionados a transtornos mentais (FARIAS, 2023).

Observa-se então, um crescente aumento nos afastamentos laborais em decorrência dos distúrbios mentais, devido principalmente à altas cargas de trabalho, pressão psicológica, e falta de tempo.

4.3 GRAU DE ROTATIVIDADE

O índice de rotatividade vem ganhando proporções consideráveis nos últimos tempos nas organizações e afetando principalmente o desempenho dos colaboradores que permanecem nas empresas.

- I. Conforme pesquisa desenvolvida pela Catho com mais de 1.700 diretores de RH, o Brasil teve o pior aumento no índice de turnover entre as 13 nacionalidades envolvidas, no período entre 2010 e 2014, onde a média global ficou em 38%, frente ao Brasil onde os valores foram de 82%. Ainda, de acordo com os dados do Novo CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados de maio de 2020, a quantidade de admissões caiu 9,6%, enquanto a de demissões cresceu 10,5%, ou seja, mais pessoas foram desligadas, e menos tiveram oportunidade de novos empregos, sendo o comércio, construção civil, setor de TI, *Call Center* e serviços os setores que sofreram com maior rotatividade no país (SÓLIDES, 2020);
- II. No ano de 2022, os pedidos de demissão no Brasil chegaram em mais de 632 mil desligamentos voluntários em um único mês, em que alojamento e alimentação; atividades administrativas e serviços complementares; agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; e atividades profissionais, científicas e técnicas são os setores brasileiros com maiores registros, sendo o estado de São Paulo o estado líder no ranking de demissões (MANPOWERGROUP, 2023);
- III. Um levantamento realizado por Robert Half com dados do CAGED, apontou que o Brasil é o país com o maior índice de turnover do mundo, com aumento de 56%, à frente de países europeus como Reino Unido (43%), França (51%) e Bélgica (45%), ocasionado por baixa qualidade do

clima organizacional, falta de alinhamento de perspectivas, falta de reconhecimento e de plano de carreira. Outro dado da pesquisa evidencia que o número de saídas voluntárias no país em comparação ao de desligamentos passou de 33% para 48%, indicando um crescimento orgânico do movimento (G1, 2022);

- IV. Gomes (2023) destaca que a taxa de desocupação encerrou o primeiro trimestre de 2023 em 8,8%, com um aumento de 0,9 p.p (ponto percentual) na comparação com o trimestre anterior, sendo o menor resultado do período desde o ano de 2015; em que o número de desocupados cresceu 10%, representando um acréscimo de 860 mil pessoas à procura por trabalho, chegando em 9,4 milhões, dados estes do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua;
- V. Dados da pesquisa “*Hopes and Fears 2023*” realizada pela PwC mostram que os profissionais brasileiros querem trocar de emprego em até doze meses. A pesquisa ouviu 54 mil pessoas em 46 países, incluindo o Brasil com mais de 1.000 entrevistados, em que a geração Z (pessoas nascidas entre os anos de 1995 a 2010) compreendem 31%, seguido da geração X (pessoas nascidas entre 1964 e 1979) com 27% e por fim a geração Y (com pessoas nascidas entre 1980 e a primeira parte de 1990) com 25%. A pesquisa revela que o principal motivo para querer a troca de emprego está entre os que se sentem “sobrecarregados” (44%) e os que lutam para pagar as contas (38%); o levantamento revelou que 21% dos brasileiros estão com dificuldades de arcar com os boletos e 39% depois de pagar todas as contas, afirmam que não sobra nada ou muito pouco da receita (PORTAL DEDUÇÃO, 2023);
- VI. Ainda neste contexto, hoje utiliza-se muito a expressão “demissão por contágio”, para descrever o fenômeno segundo o qual, quando uma pessoa pede demissão, a possibilidade de que ela seja acompanhada pelos seus colegas aumenta em até 25%. Uma pesquisa do *LinkedIn* compreendendo um conjunto de dois mil profissionais, envolvendo cerca de três quartos de jovens da Geração Z e dois terços dos millenials pensam em pedir demissão dos seus empregos este ano, e as gerações mais velhas ainda estão considerando possíveis demissões, incluindo 55% da Geração X e um terço dos *Baby Boomers* (BBC, 2023).

- VII. De acordo com o estudo feito pelo *Center of American Progress* – CAP nos Estados Unidos, os prejuízos por perder um trabalhador são expressivos e variam de acordo com as posições dos profissionais: 16% do salário anual para cargos de alta rotatividade e baixos salários; 20% do salário anual para postos de nível médio; 213% do salário anual para executivos de alto nível com cargos *C-Level* (AMARAL, 2023);

Observa-se então um crescente aumento no nível de rotatividade nas empresas nos últimos anos, principalmente no Brasil e nos grandes centros, além do surgimento de novas tendências de mercado, onde as novas gerações de trabalhadores, tem a vida útil dentro das organizações de doze meses apenas.

4.4 RETORNO FINANCEIRO X SUPORTE PSICOLÓGICO

Ainda hoje, apesar dos avanços no ambiente de trabalho, não é comum se ver empresas que possuem políticas de maior atenção à saúde dos trabalhadores, sendo este um diferencial muitas vezes buscado pelos profissionais.

- I. Um estudo publicado no periódico *The Lancet Psychiatry* pela OMS no ano de 2016 traz os gastos com tratamento de depressão e ansiedade e os resultados em saúde de 36 países de baixa, média e alta renda, onde os custos estimados para ampliar o tratamento, principalmente o aconselhamento psicossocial e a medicação antidepressiva, totalizaram US\$ 147 milhões. O retorno, porém, supera a cifra: uma melhora de 5% na participação da força de trabalho, o que torna a produtividade avaliada em US\$ 399 bilhões. A melhora na saúde do paciente acrescenta mais US\$ 310 bilhões à economia (LABOISSIÈRE, 2016);
- II. Um estudo divulgado pela *International Stress Management Association* apontou que, na última década no Brasil, o estresse e outros sintomas de esgotamento emocional foram responsáveis por um aumento de 140% dos gastos trabalhistas. Outro trabalho desenvolvido pela *Harvard Business Review*, indica que o ROI (retorno sobre o investimento) da saúde mental dentro das empresas é de cerca de três dólares para toda a equipe e de mais de 6 dólares para os gestores (FERREIRA, 2023);

- III. Para Esolidar (2021) ter programas internos associados à saúde mental têm impacto direto na decisão dos colaboradores em permanecerem ou não na empresa; além disso, de acordo com a Organização Mundial de Saúde, para cada US\$1 (um dólar) investido em bem-estar dos funcionários, US\$4 (quatro) são obtidos em ROI – Retorno sobre o Investimento. Por fim, o autor traz a previsão da *Lancet Commission*, em que até 2030, espera-se que o número de dias de trabalho perdidos causado por problemas relacionados com a saúde mental dos funcionários tenha um impacto de US\$ 16 bilhões na economia global;
- IV. Organizações com investimentos em políticas de bem-estar e de promoção da saúde apresentaram crescimento cerca de 5% superior quando comparadas a outras organizações sem estes incentivos, em que empresas evoluídas percebem a melhoria no ambiente de trabalho como uma estratégia de gestão, de investimento em capital humano, de retenção de talentos, bem como a possibilidade de obtenção destes novos talentos, como recurso para alcance das metas estabelecidas, além de tornar a empresa mais competitiva frente ao mercado concorrente (FERNANDES, 2023);
- V. Empresas que promovem segurança psicológica no trabalho, trabalham a liberdade de expressão e interação da equipe, e geram aumento da produtividade, diminuição do turnover e aumento da receita, pois profissionais mais comprometidos com suas atividades tendem a trabalhar mais e melhor, permitindo que a organização tenha um maior lucro (FIDELIS, 2023).

Percebe-se que a adoção de programas de incentivo à saúde e bem-estar dos colaboradores nas empresas, vai além do cuidado social e da saúde dos funcionários, sendo um diferencial competitivo, ferramenta de prevenção de gastos financeiros futuros, além da contribuição para o aumento da produtividade e lucros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, muitos fatores que ocorreram impactaram a rotina nas organizações e das pessoas, principalmente no desempenho de suas atividades laborais. A pandemia da Covid-19 foi um desses fatores, o qual revolucionou o ambiente de trabalho, e deu evidência principalmente ao trabalho remoto como alternativa de trabalho; além disso, em consequência do ambiente incerto e das cobranças pelo desempenho, muitas pessoas desenvolveram distúrbios emocionais, e doenças ocupacionais como estresse, *Bournout* e depressão.

Através disso, este trabalho se propôs, através da análise bibliográfica, evidenciar como a implantação de suporte psicológico organizacional, impacta na produtividade nas empresas. Com este estudo, percebeu-se uma maior conscientização por parte dos empregadores a respeito da disponibilização do suporte psicológico aos seus empregados, principalmente os cuidados relacionados com a saúde mental dos colaboradores; verificou-se também que já existem projetos e políticas públicas que buscam resguardar a saúde mental dos colaboradores, evitando assim problemas de saúde e segurança.

Percebeu-se uma linha crescente na análise dos afastamentos laborais, sendo o estresse agudo, ansiedade, depressão e esgotamento mental um dos principais fatores para estes afastamentos, ocasionados sobretudo pelas altas cargas de trabalho, pressão psicológica e falta de tempo. Além disso, verificou-se também que o Brasil está em segundo lugar no ranking de colaboradores com a Síndrome de Burnout com 30% da população sofrendo com essa doença.

Neste viés, na análise sobre rotatividade verificou-se também um aumento considerável neste indicador nos últimos tempos, principalmente no Brasil, que teve o pior desempenho nas últimas pesquisas frente aos demais países do mundo. Percebeu-se também um aumento nas demissões voluntárias e uma mudança de perfil dos empregados, onde as novas gerações de trabalhadores têm a vida útil dentro das organizações de doze meses apenas, sendo a sobrecarga de trabalho, um dos principais fatores que ocasionaram esta mudança de perfil.

No que diz respeito ao retorno financeiro com a adoção do suporte psicológico nas organizações e a percepção dos colaboradores sobre a existência do suporte psicológico nas organizações, averiguou-se que os custos com a melhoria da saúde dos colaboradores e as condições de trabalho são maiores do que os dispêndios com

tratamento de depressão e ansiedade; além disso ter programas internos associados à saúde mental têm impacto direto na decisão dos colaboradores em permanecerem ou não na empresa, pois profissionais mais comprometidos com suas atividades tendem a trabalhar mais e melhor, permitindo que a organização tenha um maior lucro, gerando assim um aumento na produtividade, diminuição do turnover e aumento da receita para as organizações, além de aumentar a sensação de pertencimento dos empregados.

Dessa forma, a adoção do suporte psicológico nas empresas vai além do cuidado social e da saúde dos funcionários, sendo uma ferramenta de prevenção de gastos financeiros futuros, além da contribuição para o aumento da produtividade e lucros, gerando um diferencial competitivo para as empresas e maior engajamento dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Projeto prevê psicólogo em empresas com 100 ou mais empregados**. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/05/02/projeto-preve-psicologo-em-empresas-com-100-ou-mais-empregados>. Acesso em: 10 set. 2023.

AMARAL, Carolina. **Tornover e rotatividade: realidade em meio às contratações**. 2023. Disponível em: <https://www.nube.com.br/blog/2023/10/12/turnover-e-rotatividade-realidade-em-meio-as-contratacoes>. Acesso em: 15 out. 2023.

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE SÃO PAULO. **Doenças do trabalho x doenças ocupacionais: quais são as diferenças?** São Paulo: ACSP, 2023. Disponível em: <https://acsp.com.br/publicacao/s/doencas-do-trabalho-x-doencas-ocupacionais-quais-sao-as-diferencas>. Acesso em: 28 mar. 2023

BARROS, Leonardo. **Relação de trabalho: entendendo os principais tipos**. 2022. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 27 mar. 2023.

BBC. **Por que ‘epidemia de demissões’ está se espalhando entre empresas**. 2023. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c2erelevymno>. Acesso em: 09 out. 2023.

BLUM, Bárbara. **Pandemia aumenta adesão a programas de bem estar e apoio psicológico no trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2021/01/pandemia-aumenta-adesao-a-programas-de-bem-estar-e-apoio-psicologico-no-trabalho.shtml>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de Burnout (esgotamento profissional)**. São Paulo: Drauzio Varella, 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

CAZEIRO, Leandro. **Teletrabalho e Home Office: quais são as principais diferenças?** 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

COMITÊ PELA CIDADANIA. **A Pirâmide de Maslow e as necessidades humanas**. 2020. Disponível em: <https://comitepelacidadania.org/piramide-de-maslow/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

CONEXA. **Doença ocupacional: o que é, tipos e como prevenir.** 2021. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/doenca-ocupacional/>. Acesso em 25 ago. 2023.

COUTO, Marcela. **O que é Pirâmide de Malow, para que serve e como usar na empresa.** [S. l.]: Nuven Shop, 2023. Disponível em: <https://www.nuvenshop.com.br/blog/piramide-de-maslow/#:~:text=Pir%C3%A2mide%20de%20Maslow%2C%20ou%20Teoria,que%20nos%20motiva%20na%20vida>. Acesso em: 23 abr. 2023.

DIAS, Mariana. **Turnover: o que é, como calcular e qual o impacto da rotatividade na empresa.** [S. l.; S.n], 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/turnover>. Acesso em: 27 mar. 2023.

DIAS, A. G. **Rotatividade: o que é, como calcular e como combater.** Belo Horizonte: Mereo, 2021. Disponível em: <https://mereo.com/blog/rotatividade-nas-empresas/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

ESOLIDAR. **O lugar da saúde mental no ESG.** 2021. Disponível em <https://impactosocial.esolidar.com/pt-pt/2021/09/15/saude-mental-esg-2/>. Acesso em: 10 out. 2023.

FARIAS, Erika. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental.** 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em 11 set. 2023.

FERNANDES, Haidinne. **Investir em programas de qualidade de vida traz retorno financeiro para indústria.** 2023. Disponível em <https://www.sesi-ce.org.br/blog/investir-em-programas-de-qualidade-de-vida-traz-retorno-financeiro-para-industria/>. Acesso em: 10 out. 2023.

FERREIRA, Eduarda. **“O investimento em saúde mental no ambiente de trabalho pode trazer muitos retornos, inclusive no faturamento”, aponta Erica Maia, da Conexa Saúde.** 2023. Disponível em <https://blog.caju.com.br/beneficios/investimento-em-saude-mental-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 10 out. 2023.

FIDELIS, Janaina. **Segurança Psicológica no Trabalho: Conheça e Descubra a Importância do Tema.** 2023. Disponível em <https://tangerino.com.br/blog/seguranca-psicologica-no-trabalho/>. Acesso em: 10 out. 2023.

FIEPB. **Como cuidar da saúde mental do seu funcionário na pandemia?** 2021. Disponível em: <https://fiepb.com.br/fiep/noticia/como-cuidar-da-saude-mental-do-seu-funcionario-na-pandemia#:~:text=Uma%20recente%20pesquisa%20do%20Servi%C3%A7o,da%20oferta%20de%20servi%C3%A7os%20psicol%C3%B3gicos>. Acesso em: 10 set. 2023.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Pandemia aumenta adesão a programas de bem-estar e apoio psicológico no trabalho.** São Paulo: Folha de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2021/01/pandemia-aumenta>

adesao-a-programas-de-bem-estar-e-apoio-psicologico-no-trabalho.shtml. Acesso em: 04 mar. 2023.

G1. **Turnover, o índice de rotatividade que vem impactando as empresas.** 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/especial-publicitario/pos-pucpr-digital/voce-no-futuro/noticia/2022/12/03/turnover-o-indice-de-rotatividade-que-vem-impactando-as-empresas.ghtml>. Acesso em: 15 out. 2023.

GOMES, Irene. **Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023.** 2023. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36780-com-taxa-de-8-8-desemprego-cresce-no-primeiro-trimestre-de-2023>. Acesso em: 09 out. 2023.

IGOR, Assessoria. **Caixa registra recorde de afastamentos em 2022 puxado por adoecimento mental, diz estudo.** 2023. Disponível em: <https://contec.org.br/caixa-registra-recorde-de-afastamentos-em-2022-puxado-por-adoecimento-mental-diz-estudo/>. Acesso em 11 set. 2023.

LABOISSIÈRE, PAULA. **OMS: investir em tratamento para depressão gera retorno quatro vezes maior.** 2016. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2016-04/oms-investir-em-tratamento-para-depressao-gera-retorno-quatro-vezes>. Acesso em: 10 out. 2023.

MAIDL, Daniel. **Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho?** 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho/405083084>. Acesso 20 ago. 2023.

MANPOWERGROUP. **Quais são as áreas com maior índice de turnover?** 2023. Disponível em <https://blog.manpowergroup.com.br/quais-sao-as-areas-com-maior-indice-de-turnover>. Acesso em: 15 out. 2023.

MAZUCATO, Thiago (org). **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico.** Penápolis: Funep, 2018. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5324848/mod_resource/content/1/Metodologia-MAZUCATO%28Org%29.pdf. Acesso em: 17 abr. 2023.

MESQUITA, Aline. **Apoio psicológico: como dar aos colaboradores na pandemia?** [S. l.]: OITCHAU, 2020. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/como-dar-apoio-psicologico-aos-colaboradores-na-pandemia/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout.** 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MORAES, Matheus. **O que é o acolhimento psicológico no trabalho?** 2023. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/o-que-%C3%A9-acolhimento-psicol%C3%B3gico-trabalho-matheus-moraes>. Acesso em 25 ago. 2023.

MORESI, Eduardo (org). **Metodologia da pesquisa**. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2003. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/34909124/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2023.

MORSCH, José Aldair. **Doenças psicossociais: exemplos, causas, sintomas e prevenção**. 2022. Disponível em: <https://telemedicinamorsch.com.br/blog/doencas-psicossociais>. Acesso em 25 ago. 2023.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996. Disponível em: https://www.academia.edu/download/54648986/PESQUISA_QUALITATIVA_CHARACTERISTICAS_USO.pdf. Acesso em: 17 abr. 2023.

OPAS. **OMS e OT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde no trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-ot-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 20 set. 2023.

OSORIO, Ana. **Os benefícios da terapia para o alto desempenho profissional**. 2021. Disponível em: <https://orienteme.com.br/blog/os-beneficios-da-terapia-para-alto-desempenho-profissional/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

OSORIO, ANA. Doenças ocupacionais psicossociais: conheça as principais e como preveni-las. 2022. Disponível em: <https://orienteme.com.br/blog/doencas-ocupacionais-psicossociais/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

PAULILLO, Gustavo. **Como lidar com a rotatividade nas empresas? Veja as causas e impactos**. 2023. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/rotatividade-nas-empresas/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona**. Brasília: Ministério dos Transportes, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 28 mar. 2023.

PONTOTEL. **Entenda o que caracteriza uma relação de trabalho, quais são os tipos e o que diz a CLT!** 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 27 mar. 2023.

PONTOTEL. **Pirâmide de Maslow: descubra o que é, para que serve e como aplica-la na sua empresa**. 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/piramide-de-maslow/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

PONTOTEL. **Rotatividade de funcionários: veja como reduzir esse índice na empresa!** Pontotel, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/rotatividade-de-funcionarios/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

PORTAL DEDUÇÃO. **Notícias – Alta rotatividade em empresas: profissionais querem trocar de emprego em até 12 meses**. 2023. Disponível em

<https://sitecontabil.com.br/view/M2204/noticias-ler.php?id=8983&p=3®iao=brasil>. Acesso em: 09 out. 2023.

ROCKCONTENT. **Pirâmide de Malow: entenda a hierarquia das necessidades.** [S. l.]: RockContent, 2019. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/piramide-de-malow/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia científica.** Faetec/IST. Paracambi, 2007. Apostila. Disponível em: https://www.academia.edu/download/37073267/metodologia_cientifica.pdf. Acesso em: 17 abr. 2023.

SEBRAE. **Entenda como a Síndrome de Burnout afeta o dia a dia das empresas.** 2020. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/como-a-sindrome-de-burnout-afeta-o-dia-a-dia-das-empresas,14f4536044395710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 11 set. 2023.

SERRANO, Layane. **3 doenças mentais perderam força nas empresas em 2023, diz pesquisa da healthtech.** Veja quais são. Disponível em: <https://exame.com/carreira/3-doencas-mentais-perderam-forca-nas-empresas-em-2023-diz-pesquisa-de-healthtech-veja-quais-sao/>. Acesso em 11 set. 2023.

SMANIOTTO, Sandra R. Uliano. Plantão psicológico nas empresas—uma modalidade a ser explorada. **Momentum**, v. 1, n. 16, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Biblioteca%201/Downloads/227-Texto%20do%20Artigo-433-1-10-20190826.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SÓLIDES. **Índice de turnover: conheça as porcentagens pelos setores no Brasil.** 2020. Disponível em <https://blog.solides.com.br/indice-de-turnover-no-brasil/>. Acesso em: 09 out. 2023.

SÓLIDES. **O que é rotatividade e qual o seu impacto para a empresa?** 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/o-que-e-rotatividade/>. Acesso em: 27 mar. 2023.

SOUZA, Ivan de. **O futuro do trabalho: as tendências das novas relações entre empresa e empregado.** 2019. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/futuro-do-trabalho/>. Acesso em 20 ago. 2023.

THIBES, Fabíola. **Rotatividade nas empresas: conheça tudo sobre o temido turnover.** 2023. Disponível em: <https://www.appus.com/blog/gestao-de-pessoas/tudo-sobre-turnover/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

VIANA, Jaya. **Pirâmide de Maslow: o que é, para que serve e como aplicar.** 2023. Disponível em: <https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

VITTUDE. **Acolhimento psicológico: sua empresa está aderindo?** 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/acolhimento-psicologico-empresa-futuro/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20acolhimento%20psicol%C3%B3gico>,

acesso%20ao%20aux%C3%ADlio%20profissional%20imediatamente. Acesso em:
30 mar. 2023.