

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KARINA MARIA SERAFIN

**ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA E DIMINUIÇÃO
DOS AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR SAÚDE MENTAL EM UMA
COOPERATIVA DA ÁREA DA SAÚDE**

CURITIBA

2020

KARINA MARIA SERAFIN

**ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA E DIMINUIÇÃO
DOS AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR SAÚDE MENTAL EM UMA
COOPERATIVA DA ÁREA DA SAÚDE**

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de MBA em GESTÃO ESTRATÉGICA, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora:
Profa. Dr(a). Samantha de Toledo Martins Boehs.

CURITIBA, 2020.

ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA E DIMINUIÇÃO DOS AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR SAÚDE MENTAL EM UMA COOPERATIVA DA ÁREA DA SAÚDE

Resumo

Doenças de cunho laboral estão cada vez mais presentes no dia-a-dia das empresas. Os números apresentados nas estatísticas de auxílios doença e aposentadoria do INSS comprovam o descaso com a saúde emocional/mental do trabalhador brasileiro. As doenças relacionadas a transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho ocupando o terceiro lugar dos afastamentos em nosso país. A invisibilidade dessas doenças em meio ao mundo contemporâneo do trabalho traz causas de sintomas subestimados e desconhecidos, e que podem afetar significativamente a capacidade de um indivíduo de se envolver em atividades da vida diária que sejam significativas e produtivas. A partir da busca de estudos e ações que tem sido realizadas nas empresas em relação à manutenção da saúde mental o objetivo desse estudo foi propor um programa voltado à promoção da saúde mental/emocional a ser oferecido por uma cooperativa da área de saúde, com a finalidade de prevenir o adoecimento mental e melhorar a qualidade de vida e saúde emocional dos trabalhadores. A promoção da saúde mental no local de trabalho e o apoio às pessoas que sofrem de transtornos psiquiátricos aumentam a probabilidade de reduzir o absenteísmo e os afastamentos de saúde, bem como geram melhoria de produtividade e obtenção de benefícios econômicos.

Palavras-chave: Saúde mental; Qualidade de Vida no Trabalho; Estratégias de Prevenção.

1 INTRODUÇÃO

O modo de funcionar do mundo contemporâneo tem gerado diversas mudanças no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas que têm afetado cada dia mais a saúde do trabalhador. De maneira em geral, condições precárias de trabalho, falta de incentivo, instabilidade profissional e a alta demanda por produtividade individual estão entre os principais fatores que tem impactado a saúde física e mental dos trabalhadores.

O adoecimento no mundo do trabalho muitas vezes tem sido reflexo do que tem acontecido na sociedade de maneira em geral. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) atualmente cerca de 300 milhões de pessoas no mundo sofrem com transtorno depressivo, sendo esta a principal causa de incapacidade em todo o mundo e que contribui de forma importante para a carga global de doenças. No Brasil por exemplo, 5,8% da população sofre com a doença, o que significa mais de 11,5 milhões de pessoas. Além disso, a Organização Mundial de Saúde ainda apresenta o Brasil como o país com a maior taxa de pessoas com transtornos de ansiedade no mundo inteiro e ficando em quinto lugar em casos de depressão. Conforme o levantamento da OMS, 9,3% dos brasileiros têm algum transtorno de ansiedade e a depressão afeta 5,8% da população.

No que diz respeito aos transtornos mentais relacionados ao trabalho, a OMS estima que os transtornos mentais menores (TMM) representam quadros menos graves e mais frequentes de transtornos mentais. Os sintomas dos transtornos mentais menores que incluem alterações de memória, dificuldade de concentração e de tomada de decisões, insônia, irritabilidade e fadiga, assim como queixas somáticas (cefaleia, falta de apetite, tremores, sintomas gastrointestinais, entre outros) acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves atingem de 5 à 10%.

Dados da Secretaria da Previdência do Ministério da economia (2018) demonstram que os transtornos mentais afastam muitos trabalhadores anualmente. Em 2017, por exemplo, transtornos depressivos geraram cerca de 43,3 mil auxílios-doença, sendo a 10ª doença com mais afastamentos. Em 2016 ficou na mesma posição. Doenças classificadas como “outros transtornos ansiosos” também

apareceram entre as que mais afastaram em 2017 (15ª posição) com 28,9 mil casos. O transtorno depressivo recorrente apareceu na 21ª posição entre as doenças que mais afastaram com 20,7 mil auxílios.

De maneira em geral os transtornos mentais, dentre as doenças ocupacionais, ainda são desconhecidos e subestimados por empregadores e trabalhadores, o que faz dificultar seu reconhecimento e enfrentamento. São poucas as empresas que possuem iniciativas de prevenção e promoção à saúde mental no trabalho. Deste modo e tendo como referência essas estatísticas alarmantes, o objetivo desse estudo é propor um programa voltado à promoção da saúde mental/emocional a ser oferecido por cooperativa da área de saúde, com a finalidade de prevenir o adoecimento mental e melhorar a qualidade de vida e saúde emocional dos trabalhadores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Saúde e Segurança do Trabalho

De acordo com o Manual de Serviços para Doenças relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde do Brasil (2001), o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), desde 2004 está em regimento, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde onde visa à redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde. As diretrizes envolvem a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial, a estruturação da rede de informações em Saúde do Trabalhador, o apoio a estudos e pesquisas, a capacitação de recursos humanos e a participação da comunidade na gestão dessas ações.

De acordo com Ministério da Saúde (2004), a segurança e saúde ocupacional são uma área multidisciplinar relacionada com a segurança, saúde e qualidade de

vida de pessoas no trabalho ou no emprego. Como efeito secundário a saúde ocupacional também protege empregados, clientes, fornecedores e o público em geral, que possam ser afetados pelo ambiente de trabalho.

SEABRA (2008), descreve que o termo Saúde Ocupacional diz respeito aos princípios de satisfação e necessidade material no trabalho e outros processos de produção, sem causar perigo à saúde humana, ecossistema, recursos básicos da saúde da comunidade, a curto ou a longo prazo. A saúde ocupacional é um elemento fundamental e constitui uma dimensão social e da saúde, básicos em termos sustentáveis do desenvolvimento.

As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador (BRASIL, 2001).

A Organização Mundial da Saúde descreve em seu documento de estatística internacional a classificação de doenças e problemas de saúde relacionados em saúde ocupacional. O CID-10 é a última edição da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Saúde Relacionada Problemas publicados pela OMS. É um sistema de categorias às quais são atribuídas entidades mórbidas de acordo com critérios estabelecidos. O CID é usado para traduzir diagnósticos de doenças e outros problemas de saúde, problemas de palavras em um código alfanumérico, que permite fácil armazenamento, recuperação e análise de os dados. Na prática, o CID tornou-se a classificação diagnóstica padrão internacional para todos os epidemiológicos e muitos propósitos de gestão da saúde.

Bussinguer & Rocha (2016), descrevem que os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais assumem inegável importância nesse contexto. Entretanto, as doenças ocupacionais ainda permanecem em grande medida invisíveis, embora sejam responsáveis pela morte de seis vezes mais pessoas do que os acidentes de trabalho (OIT, 2013, p.4).

Saúde Mental e Trabalho

Segundo dados da OMS, os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de perdas de dias de trabalho no mundo. Os casos leves

causam em média perda de quatro dias de trabalho/ano e os graves cerca de 200 dias de trabalho/ano. Estes quadros frequentes e comumente incapacitantes evoluem com o absenteísmo e redução de produtividade. Nos últimos anos o adoecimento mental se manteve como a terceira principal causa de concessão de benefício auxílio-doença por incapacidade ocupacional no Brasil.

De acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT- os transtornos mentais estão entre os principais motivos de afastamento do trabalho. Dados da Previdência Social do ano de 2017, indicativo aos afastamentos, relatam o transtorno depressivo com 43,3 mil (10ª doença com mais afastamentos), transtorno depressivo recorrente 20,7 mil e transtornos ansiosos 28,9 mil afastamentos, sendo assim, episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho, correspondendo a 30,67% do total, seguido de outros transtornos ansiosos (17,9%).

Os gastos mundiais relacionados a transtornos emocionais e psicológicos podem chegar a 6 trilhões de dólares até 2030, mais do que a soma dos custos com diabetes, doenças respiratórias e câncer, apontam estimativas do Fórum Econômico Mundial. A previsão pode ser subestimada, já que dois terços dos indivíduos não procuram auxílio médico especializado. A estimativa da ISMA-BR (International Stress Management Association) é de que 3,5% do PIB nacional anual, cerca de R\$ 80 bilhões estão correlacionadas ao fenômeno da exposição crônica aos estressores ocupacionais.

Segundo o Ministério da Previdência Social nos últimos dez anos, a concessão de auxílio-doença acidentário devido aos transtornos mentais e comportamentais aumentou em quase em 20 vezes e os afastamentos por ansiedade custaram R\$1,3 bilhão em 2016 à Secretaria da Previdência.

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. Os principais tipos de transtornos mentais que acometem os trabalhadores estão relacionados a depressão, stress, ansiedade e Síndrome de *Burnout*.

Segundo SILVA *et al* (2009), a depressão está freqüentemente ligada ao estresse, ao esgotamento e à falta de prazer e satisfação no exercício profissional, pronunciada à repetição contínua seguida de mal-estar e apatia para desenvolver

estratégias de enfrentamento dessa adversidade. A cristalização desse processo conduz à denominação classificatória de doença ocupacional.

Bussinguer & Rocha (2016), descrevem que aumenta diariamente os números de pessoas acometidas por essa doença mundialmente e merece atenção dentre as doenças mentais geradas no contexto laboral. É importante ressaltar que as pessoas que suportam estas doenças sofrem muitas vezes em silêncio. O estigma, a falta de cuidados, a vergonha e o medo de expor algo tão subjetivo é causa de um sofrimento profundo à quem o sente. Segundo a OMS (2002, pag. 69), até 2020 persistindo as tendências de transição e epidemiologia, a carga da depressão subirá a 5,7% da carga total de doenças, tornando-se a segunda maior causa de anos de vida perdidos por incapacitação.

O estresse ocupacional é compreendido como um processo complexo onde o trabalhador busca responder demandas que ultrapassam as possibilidades de adaptação individual e social desencadeando transtornos nos âmbitos psicológicos/comportamentais (ARAUJO & SOUSA, 2015).

O estresse pode desencadear uma série de doenças. Se nada for feito para aliviar a tensão, a pessoa se sentirá cada vez mais cansada, sem energia, depressiva, com crises de ansiedade e desânimo. Na área física, muitos tipos de doenças podem ocorrer, conforme a herança genética da pessoa. (DIAS *et al*, 2012).

Como já mencionado, o Brasil é classificado pela OMS como o país mais ansioso do mundo. Os transtornos de ansiedade são aqueles em que as características da ansiedade são desproporcionais em relação ao estímulo, interferindo na qualidade de vida. A síndrome do pânico, por exemplo, é um tipo de transtorno de ansiedade caracterizado por crises inesperadas de desespero e medo intenso de que algo ruim aconteça sem um motivo aparente. Pode haver um sentimento de medo vago, que se manifesta como tensão decorrente de uma antecipação de perigo (RIBEIRO *et al*, 2019). No que se refere ao ambiente de trabalho, em alguns casos a síndrome do pânico acontece como reflexo do excesso de pressão e sentimento de esgotamento.

Há cerca de quatro décadas, a Síndrome do Esgotamento Profissional - Síndrome de *Burnout*, vem sendo investigada no cenário acadêmico (MEDEIROS-COSTA *et al*, 2017). A síndrome surge de um permanente estresse decorrente do trabalho. Muito embora seja reconhecida como uma psicopatologia de cunho

ocupacional (Grupo V da CID-10), sendo inclusa no Anexo II do artigo 2º do Decreto 6.957/1999, regido pela Previdência Social, seu diagnóstico é pouco utilizado.

O Ministério da Saúde define a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

O trabalhador que entra em *burnout* adota posição de frieza frente a seus clientes, evitando ao máximo envolver-se com os problemas e dificuldades emocionais (DIAS *et al*, 2012). A síndrome traz consequências físicas e pessoais que estão relacionadas aos sintomas que causam perdas para o indivíduo no campo administrativo, como a diminuição da produtividade e a grande rotatividade de pessoal em algumas instituições.

A Comissão Global da OIT (Organização Internacional do Trabalho) pede por mudanças fundamentais nas formas de se trabalhar nesta nova onda de globalização, rápido desenvolvimento tecnológico, transição demográfica e mudança climática. Locais de trabalho mais saudáveis e seguros podem prevenir ao menos 1,2 milhão de mortes todos os anos, de acordo com estudo da OMS realizado em 2018:

“Mais mortes e incapacidades podem ser evitadas ao se enfrentar grandes ameaças à saúde no local de trabalho, como estresse, longas horas de trabalho, sedentarismo e doenças invisíveis ao clima e à poluição do ar no local de trabalho”.

3 METODOLOGIA

Revisão de literatura com a finalidade de pesquisar e reunir os estudos e ações que estão sendo realizados nas empresas na área de saúde mental com seus colaboradores para então ao final desse projeto propor um modelo a ser implementado para prevenção, melhoria da qualidade de vida e saúde emocional dos trabalhadores com conseqüente diminuição dos afastamentos do trabalho por questões relacionadas a saúde mental,

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Sendo a saúde emocional tão importante para o colaborador, algumas empresas saem na frente e estão dando exemplo de como é possível e necessário ter este cuidado. Desta forma, a seguir serão apresentados alguns exemplos de empresas sólidas que possuem programas estruturados baseados na importância de trabalhar a saúde mental com seus funcionários.

A **PORTONAVE**, empresa portuária localizada em Santa Catarina- Brasil, se destaca com um programa de gerenciamento de estresse, voltado às lideranças. A empresa baseia-se em quatro pilares de atuação: ambiente físico do trabalho, ambiente psicossocial, recursos pessoais no ambiente de trabalho e envolvimento com a comunidade. As ações voltadas à saúde emocional começaram porque o médico do trabalho da empresa foi identificando demandas, como ansiedade e depressão. Se o funcionário tem alguma necessidade ligada à saúde mental, procura o centro de saúde da companhia e recebe o encaminhamento necessário, que pode ser, por exemplo, a indicação de psicoterapia. Ao longo de três anos, a empresa observou a eficácia do programa com a diminuição de índices de estresse em seus colaboradores, chegando a ter nenhum novo caso.

A empresa **UNILEVER**, multinacional de bens de consumo, também demonstra atenção e cuidado com seus colaboradores. Atuando em quatro frentes - saúde mental, física, emocional e de propósito - que estão organizadas em um único chapéu: a plataforma *wellbeing*. A companhia oferece benefícios que vão desde flexibilidade do horário de trabalho, até apoio psicológico e jurídico.

“Entendemos que a saúde mental é tão importante quanto a física e, por isso, a

Unilever foi pioneira em oferecer sólidos programas de apoio nos dois sentidos. Foi uma mudança de paradigma que teve início ainda nos anos 90 e já podemos observar os resultados positivos”, afirma Dra. Elaine Molina, diretora de Saúde e Medicina Ocupacional da Unilever no Brasil.

Outra companhia que apresenta sua preocupação com a saúde e bem-estar os colaboradores em âmbito global é a **JHONSON&JHONSON**, empresa americana fundada em 1886, especializada na produção de farmacêuticos, utensílios médicos e produtos pessoais de higiene. A empresa estrutura suas premissas de bem-estar em três pilares: Alimentação Saudável, Movimento Saudável e Mente Saudável. O compromisso da empresa vai desde a oferta de alimentos selecionados para uma alimentação saudável, com frutas e legumes gratuitos na empresa, ao incentivo a pratica de atividade física e apoio de mente sã, com programas da companhia para suporte de apoio mental. O Programa de Assistência ao Empregado, oferecido nas empresas operacionais Johnson & Johnson está alinhado com a abordagem da empresa de que a saúde do indivíduo não pode ser separada da saúde da corporação.

Em 2018 a **TRETRA PARK**, maior empresa do mundo em soluções de processamento e envase de alimentos, lançou em 14 países seu programa de bem-estar mental, o qual traz como ponto principal “treine o treinador” que fornece para as principais lideranças da companhia embasamento para lidarem com situações de enfrentamento mental. Com três pilares, o programa se volta para a conscientização sobre causas e sintomas, ferramentas de avaliação e suporte profissional aos casos necessários.

Os problemas de saúde emocional afetam diretamente os empregados e as empresas por meio do aumento do absenteísmo, do impacto negativo na produtividade e nos lucros, bem como no aumento dos custos para lidar com o problema. Frente a essa era de mudanças de cultura organizacionais e pensando cada vez mais no bem-estar dos colaboradores, uma alternativa que muitas empresas tem utilizado em relação à redução do stress é a pratica de *mindfulness*. Segundo BIAVATI (2018 *apud* Shapiro, 2009; Black, 2010), o termo *Mindfulness*

pode ser traduzido para o português como “atenção plena” ou “consciência plena”, que pode variar para “atenção”, “presença”, “consciência”.

Na perspectiva da psicologia, a prática meditativa (*mindfulness*), tem sido definida como um treino sistemático da regulação atencional e emocional, e possibilita o desenvolvimento de habilidades para mudar o foco de pensamentos e sentimentos, além de apresentar muitos benefícios em relação a redução do estresse e da ansiedade (CARPENA, MENEZES, 2018).

“A prática foi adotada por várias empresas. A empresa Vivo oferece uma sala especial para meditação, o Google tem instrutores e aulas de Yoga e a Salesforce dá um subsídio mensal aos funcionários para que façam cursos na área. As técnicas buscam minimizar o estresse das pessoas em ambientes de trabalho em que a cobrança é severa. “Estamos num mercado agressivo, então oferecemos algo para lidar com pressão”, diz o diretor de marketing da Salesforce, Daniel Hoe.” (FOLHA, UOL. 2017).

É válido também pontuar sobre o quanto é importante as questões sobre saúde mental terem força e apoio governamental. Infelizmente no Brasil não há muitas pesquisas e fomentos que incentivem projetos e programas em empresas. Em contrapartida, os governos do Canadá e da Austrália são referências quando se trata do assunto. Com sites específicos sobre a temática e com bastante conteúdo à disposição.

Tomando como base os exemplos das empresas anteriormente relatadas, foi estruturado o projeto a ser desenvolvido para a criação de um programa de saúde emocional em uma cooperativa de saúde, prestadora de serviços para clientes PJ’s (Pessoa Jurídica).

O presente Programa de Gerenciamento de Estresse e Ansiedade fundamenta-se nos princípios de redução desses sintomas bem como no bem-estar emocional, onde objetiva fomentar mudanças no estilo de vida das pessoas com destaque na melhoria da qualidade de vida nos quadrantes: social, afetivo, saúde e profissional. No quadro abaixo será apresentada a estrutura proposta para a implementação do Programa.

	Nesta etapa é onde toda e qualquer
--	------------------------------------

1ª etapa: Análise de cenário	informação sobre a saúde emocional da empresa deverá ser identificada. Através de relatórios e dados ocupacionais, afastamentos e pesquisa. Relatórios das faltas sem justificativas, faltas por atestados médicos e os afastamentos no último mês, bem como analisar políticas e práticas adotadas pela organização, conhecer os setores da empresa (processos estabelecidos) e realizar entrevistas individuais com algumas áreas da organização (Diretoria, Gerentes, Supervisores, RH e Saúde e Segurança).
2ª etapa: sensibilização de lideranças	<p>A importância nesta fase se dá através da hierarquia. Acredita-se que quando o líder entende sobre o que a estafa mental pode causar no seu liderado e aprende a identificá-los com antecedência, podendo evitar muitas vezes um possível afastamento, a eficácia do programa poderá ser melhor. Por isso, a intenção é que haja um momento voltado para treinamento dos mesmos, onde será disponibilizado ferramentas de identificação e observação sobre saúde emocional dos seus liderados.</p> <p>Também nesta etapa será realizado o Workshop de Gerenciamento do Stress aos colaboradores que não apresentarem níveis significativos de estresse e serão convidados a participar</p>

	de um workshop de 03h sobre Prevenção e Gerenciamento do Stress.
3ª etapa: Programa de Gerenciamento de Estresse e Ansiedade	Nesta etapa ao identificar os casos mais críticos, será recomendado que os mesmos participem de um programa de seis encontros presenciais com acompanhamento da psicologia. Também, deixando em aberto e à critério da empresa a possibilidade de encaminhamentos para atendimentos personalizados individualizados de acompanhamento psicológico. Os quais podem ser via psicoterapia convencional, psicoterapia online e/ou psicólogo <i>in company</i> .
Propostas complementares	Além da parte técnica e teórica que embasam este programa, sugere-se que as empresas e os facilitadores busquem por alternativas modernas e eficazes e que apresentam bons resultados quando praticados corretamente. Dentre estes, a utilização da técnica de mindfulness.

Quadro elaborado pela autora

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Preocupar-se com o bem-estar mental dos funcionários atualmente não é mais um benefício diferenciado e sim uma mudança cultural necessária que está acontecendo e sendo reconhecida por seu valor subjetivo e imensurável. Quando os funcionários começam a deslizar em direção a desestabilização da saúde

emocional, a maioria faz o possível para ocultar ou encobrir os sintomas devido ao estigma associado à saúde mental e, principalmente, à doença mental.

As organizações devem considerar a implementação de iniciativas em torno da criação de políticas, comunicação, recursos de treinamento visando à prevenção e oferecimento de encaminhamento para tratamento quando for o caso. Não restam dúvidas do quanto à saúde emocional é importante e o impacto que a falta dela causa nos trabalhadores e nas empresas. Ações para prevenção do adoecimento mental devem contemplar os fatores psicossociais presentes no contexto de trabalho, trazendo consigo uma nova cultura deste tipo de intervenção. As ações de desestigmatização sobre o tema saúde emocional/mental devem ser abordadas com urgência nas organizações, para que assim os profissionais possam sentir mais segurança e conforto para falar sobre esse assunto sem sofrer preconceitos e injustiças.

As empresas precisam abordar o bem-estar mental no local de trabalho por meio de políticas claramente articuladas sobre saúde mental onde seja possível reduzir o estigma, focar em prevenção, reduzir o impacto dos problemas, reduzir custos e riscos e aumentar a produtividade. Ter saúde mental é “ser” além da ausência de doenças, é buscar um bem-estar subjetivo, uma auto-realização do potencial individual intelectual e emocional de cada ser humano.

REFERÊNCIAS

ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho. *Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. Saúde no Trabalho*. 2019. <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>

BIAVATI, Vanderleia De Paula. Mindfulness e sua influência em práticas de líderes no trabalho. Universidade Federal de Santa Catarina; Centro de Filosofia e Ciências Humanas Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Florianópolis, 2018.

FOLHA, UOL. Empresas entram na onda da atenção plena. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2017/10/1926334-empresas-entram-na-onda-da-atencao-plena.shtml>

INTERNATIONAL STATISTICAL CLASSIFICATION OF DISEASES AND RELATED HEALTH PROBLEMS (ICD-10). World Health Organization. Geneva, 1999. <https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehicd10.pdf>

MEDEIROS-COSTA ME, Maciel RH, Rêgo DP, Lima LL, Silva MEP, Freitas JG. *Occupational Burnout Syndrome in the nursing context: an integrative literature review*. RevEscEnferm USP. 2017;51:e03235. http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v51/pt_1980-220X-reeusp-51-e03235.pdf

MINISTÉRIO DA SAÚDE. (2004) *Plano Nacional de Saúde. Orientações Estratégicas para 2004-2010. Mais Saúde Para Todos*. Lisboa. Fev. 2004.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. <<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>>

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho; SANTOS, José Diego Marques; SILVA, Monaliza de Goes e; MEDEIRO, Flávia Daniele de Alencar; FERNANDES, Márcia Astrês. *Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais Revista Brasileira*

de Saúde Ocupacional, vol. 44, 2019. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1005/100559392006/100559392006.pdf>>

SILVA, Gonçalo Glauco Justino; SOUZA, Mônica Luiza Perin de; JÚNIOR, Edward Goulart; CANÊO, Luiz Carlos; LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini. *Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho*. Revista Brasileira Saúde ocupacional. vol.34 no.119 São Paulo Janeiro/Junho 2009.

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572009000100009>

SOUSA, Viviane Ferro da Silva ; DE ARAUJO, Tereza Cristina Cavalcanti Ferreira. *Estresse Ocupacional e Resiliência Entre Profissionais de Saúde*. PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO, 2015, 35(3), pag 900-915.

TETRA PARK INTERNATIONAL SA.
<<https://www.tetrapak.com/br/sustainability/health-and-safety/health-and-wellbeing>>

UNILEVER. <<https://www.unilever.com.br/news/press-releases/2017/unilever-investe-na-saude-mental-e-fisica-dos-colaboradores.html>>

VALOR. O GLOBO. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/recursos-humanos/noticia/2019/04/01/empresas-olham-para-a-saude-mental-do-funcionario.ghtml>>.