

**UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ**

**LUCAS BURANI BRITO  
NATHÁLIA MARIA DO NASCIMENTO**

**PSICOLOGIA POSITIVA E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UM CAMINHO  
PARA O BEM-ESTAR**

**Pouso Alegre - MG**

**2024**

**LUCAS BURANI BRITO**  
**NATHÁLIA MARIA DO NASCIMENTO**

**PSICOLOGIA POSITIVA E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UM CAMINHO  
PARA O BEM-ESTAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Sapucaí, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Psicologia, orientado pela Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Kamila Costanti Vilela.

**Pouso Alegre - MG**

**2024**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca

Nascimento, Nathália Maria.

Psicologia positiva e saúde mental do trabalhador: um caminho para o bem-estar/ Nathália Maria do Nascimento; Lucas Burani Brito – Pouso Alegre:Univás, 2024.

23f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) -. Universidade do Vale do Sapucaí, 2024.

Orientadora: Dra. Kamila Costanti Vilela.

1. Psicologia Positiva. 2. Saúde mental. 3. Trabalhador. I. Lucas Burani Brito. II. Título.

CDD – 616.89

Bibliotecária responsável: Michelle Ferreira Corrêa

CRB 6-3538



**LUCAS BURANI BRITO**  
**NATHÁLIA MARIA DO NASCIMENTO**

**PSICOLOGIA POSITIVA E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UM CAMINHO  
PARA O BEM-ESTAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Sapucaí, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Psicologia.

APROVADO EM: 04/11/2024

Banca Examinadora

---

Orientador – Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Kamila Costanti Vilela.

Universidade do Vale do Sapucaí



---

1º Examinador – Prof.Me. Eveline Raquel de Oliveira Moura

Universidade do Vale do Sapucaí

---

2º Examinador – Prof. Me. Larissa Karen da Costa Meyer

Universidade do Vale do Sapucaí

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de muito esforço, dedicação e colaboração, e gostaríamos de expressar nossa sincera gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para que ele se tornasse realidade.

Primeiramente, agradecemos a Deus pela força e sabedoria que nos guiaram ao longo desta jornada acadêmica. Agradecemos também às nossas famílias, que nos apoiaram incondicionalmente, nos motivando e compreendendo nos momentos de ausência. Sem o carinho, paciência e suporte de vocês, nada disso seria possível. Em especial ao Henrique noivo de Nathalia e a avó de Lucas que veio a falecer neste ano de 2024. Sem o esforço e ajuda de vocês tudo poderia ser mais difícil.

Queremos expressar nossa imensa gratidão a nossa orientadora, Kamilla, por sua orientação, conselhos valiosos e confiança no nosso potencial. Sua experiência e dedicação foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, queremos agradecer um ao outro, Nathalia e Lucas, por todo o companheirismo, dedicação e parceria. Cada desafio superado juntos fortaleceu não só nosso trabalho, mas também nossa amizade.

Nosso sincero agradecimento a todos.

Nathalia e Lucas

“No fundo, todos temos necessidade de dizer quem somos e o que é que estamos a fazer e a necessidade de deixar algo feito, porque está vida não é eterna e deixar coisas feitas pode ser uma forma de eternidade”.

(José Saramago, 2014)

## RESUMO

A interação entre psicologia positiva e saúde mental do trabalhador pode facilitar, investigar e auxiliar na compreensão da complexidade da área organizacional. A psicologia positiva tem o potencial de atuar nos processos individuais do trabalhador, promovendo maior resiliência e bem-estar. Portanto, este trabalho tem o objetivo de demonstrar como essa interação influencia a saúde mental no ambiente laboral, observando as interfaces com doenças relacionadas ao estresse no trabalho e identificando medidas que promovam a melhoria da qualidade de vida, além de explorar como a psicologia positiva se interliga com essas soluções. A presente pesquisa realizou uma revisão bibliográfica a fim de contemplar essa temática complexa e desafiadora. Foram conduzidas buscas em bases de dados como a Scientific Electronic Library Online (SciELO), Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), Google Scholar e em sites governamentais oficiais. O estudo conclui que, na área organizacional, o desenvolvimento, o treinamento e o suporte emocional promovem melhorias significativas na saúde mental dos trabalhadores, refletindo positivamente no desempenho e alcance de metas. Além disso, a integração da psicologia positiva pode reduzir significativamente os níveis de estresse, ansiedade e depressão no ambiente de trabalho, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e para uma mudança positiva na perspectiva do trabalho. Sugere-se que novas pesquisas sejam conduzidas sobre esses temas, devido à escassez de publicações científicas, o que evidencia a importância e a contribuição da ciência para os profissionais da área organizacional.

**Palavras-chave:** Saúde mental, psicologia positiva, trabalhador.

## ABSTRACT

The interaction between positive psychology and workers' mental health can facilitate, investigate, and help understand the complexities of the organizational environment. Positive psychology supports individual processes, fostering resilience and well-being. This study aims to demonstrate the connection between positive psychology and workers' mental health, focusing on the relationship between work-related stress disorders and identifying effective measures to improve quality of life. This bibliographic review explored scientific articles and publications from databases such as the Scientific Electronic Library Online (SciELO), Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), Google Scholar, and official government websites. The findings suggest that organizational development, training, and emotional support improve workers' mental health and enhance their performance and goal achievement. Furthermore, integrating positive psychology can reduce stress, anxiety, and depression in the workplace, leading to better quality of life and a shift in work perception. The study highlights the need for further research on these topics, considering the limited scientific literature available, and emphasizes the relevance of these contributions for professionals in the organizational field.

**Keywords:** Mental health, positive psychology, worker.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2. MÉTODO.....</b>	<b>11</b>
<b>3. ANÁLISE E DISCUSSÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1 Saúde mental.....</b>	<b>11</b>
<b>3.2 Estresse relacionado ao trabalho.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3 Resistência à Mudança Organizacional.....</b>	<b>17</b>
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>18</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>18</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A saúde mental dos trabalhadores tem ganhado destaque crescente como um tema de extrema relevância no contexto contemporâneo. A Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que criou o Certificado de Empresa Promotora de Saúde Mental, proporciona uma oportunidade para abordar questões relacionadas à atuação dos profissionais de Psicologia no ambiente organizacional. Essa lei reforça a escolha deste tema para o presente trabalho de conclusão de curso, justificando-se pela crescente importância atribuída à promoção do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho, bem como pelos impactos significativos que a saúde mental dos colaboradores exerce tanto na esfera individual quanto na organizacional.

Um dos pontos-chave é a alta prevalência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, como estresse, ansiedade, depressão e burnout, presentes em diversos segmentos e níveis hierárquicos. Organizações internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), têm contribuído significativamente para o avanço do conhecimento nessa área.

Atualmente, existem alguns órgãos que avaliam questões relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho, como o Índice de Bem-estar Corporativo (IBC) Zenklub, criado em 2021 por equipes de educação corporativa e especialistas em psicologia. O IBC Zenklub é uma startup de terapia online que utiliza um questionário composto por 32 perguntas, fundamentado em cinco aspectos principais: burnout, dependência do trabalho, carga de trabalho e controle, interações com colegas e líderes, e ambiente de trabalho.

De acordo com a OMS (2022), estima-se que aproximadamente 12 bilhões de dias de trabalho foram perdidos anualmente devido a doenças mentais como depressão, ansiedade e estresse, resultando em custos elevados. No entanto, há uma carência de estudos sobre os fatores desencadeantes desses problemas e as possíveis soluções para melhorar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Ao integrar os princípios da psicologia positiva e suas intervenções no ambiente de trabalho, é possível não apenas reduzir sintomas negativos como estresse e ansiedade, mas também promover um ambiente laboral mais saudável, significativo e produtivo para todos os envolvidos.

Segundo Hirschle e Godim (2018, p. 2728), “o estresse é um dos conceitos mais estudados e mencionados em psicologia, pois se manifesta na vida cotidiana como um fator que pode colocar em risco a saúde psicológica e física das pessoas.” Ao integrar os princípios da psicologia positiva com a gestão do estresse e as práticas de saúde ocupacional, não apenas se busca reduzir o estresse e os níveis de esgotamento dos funcionários, mas também

promover um ambiente organizacional que valorize o bem-estar e o engajamento dos colaboradores. Dessa forma, o estudo aborda questões relevantes no contexto atual e propõe uma abordagem proativa e construtiva para a promoção da saúde mental e da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Além disso, estudos científicos têm evidenciado os impactos negativos desses problemas de saúde mental sobre a saúde física, a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores. O estresse no ambiente de trabalho, por exemplo, tem sido associado a uma série de problemas de saúde, tanto físicos quanto mentais (Baker; Karasek, 2000; Chen; Wong; Yu, 2009; Ford et al., 2014; Mihaila, 2015).

A psicologia positiva oferece uma abordagem inovadora e promissora para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, com foco não apenas na redução de sintomas negativos, mas também no fortalecimento dos aspectos positivos da experiência humana. Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a psicologia positiva busca compreender e promover as qualidades que permitem às pessoas prosperar, como o otimismo, a gratidão e a resiliência. Ao enfatizar o desenvolvimento dessas habilidades, a psicologia positiva pode ajudar os trabalhadores a lidar de maneira mais eficaz com os desafios e pressões do ambiente de trabalho, promovendo maior bem-estar e reduzindo o impacto do estresse.

De acordo com Hirschle e Godim (2018, p. 2729), baseados nos trabalhos de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a psicologia positiva enfatiza a importância de cultivar o bem-estar psicológico no ambiente laboral, com o objetivo de melhorar a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores.

O movimento conhecido como Psicologia Positiva enfatiza os aspectos positivos da experiência humana, e busca compreender as qualidades que ajudam o indivíduo a desenvolver suas potencialidades, manter sua saúde física e psicológica e o bem-estar pessoal.

No livro “*Character Strengths and Virtues*”, Peterson e Seligman (2004) destacam a importância de identificar e cultivar as forças e virtudes individuais de cada pessoa. No contexto profissional, isso implica valorizar e utilizar as habilidades e qualidades positivas dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais engajador e gratificante.

De acordo com Luthans, Avolio e Avey (2007), a psicologia positiva aplicada às organizações visa criar ambientes de trabalho que promovam o bem-estar dos colaboradores e

estimulem seu potencial de crescimento e realização. Isso inclui a criação de culturas organizacionais que valorizem o reconhecimento, o apoio mútuo e o desenvolvimento pessoal e profissional. Estudos como os de Sin e Lyubomirsky (2009) destacam a eficácia de intervenções baseadas na psicologia positiva para melhorar a saúde mental e o bem-estar no trabalho. Programas de gratidão, mindfulness, fortalecimento de emoções positivas e a promoção de relações interpessoais saudáveis são exemplos de intervenções que podem ser implementadas nas organizações.

Autores como Bakker e Demerouti (2007) ressaltam a importância do modelo *Job Demands-Resources* (JD-R) na aplicação da psicologia positiva ao ambiente de trabalho. Esse modelo sugere que um ambiente de trabalho saudável é aquele que proporciona desafios adequados às habilidades e aos recursos dos trabalhadores, promovendo seu engajamento e satisfação.

O objetivo deste trabalho é reunir e expor os principais pontos discutidos em artigos e livros por meio de uma revisão bibliográfica. O estudo auxiliará na verificação, com base em pesquisas científicas, do conhecimento atual sobre a saúde mental dos trabalhadores, desmitificando certos fatores relacionados ao trabalho, identificando a relação dos indivíduos com o ambiente laboral e compreendendo as principais queixas e áreas de possível melhoria. Além disso, o trabalho busca investigar os métodos de pesquisa utilizados na área, explorar o impacto do estresse no ambiente de trabalho e analisar como a psicologia positiva pode ser uma abordagem eficaz nesse contexto.

Por meio de uma abordagem interdisciplinar que integra conhecimentos de Psicologia Organizacional, Saúde Mental e Saúde Ocupacional, este estudo busca contribuir para uma reflexão mais ampla e profunda sobre esse tema tão relevante. A partir de uma análise crítica e revisão da literatura especializada, espera-se não apenas compreender os dilemas e desafios enfrentados pelos trabalhadores, mas também apontar caminhos e estratégias que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e equilibrados emocionalmente.

Portanto, este trabalho se propõe a oferecer uma contribuição significativa para o campo da Psicologia, destacando a importância da atuação do psicólogo no contexto organizacional e na promoção da saúde mental dos trabalhadores. O objetivo não é apenas a redução do sofrimento psicológico, mas também o estímulo ao desenvolvimento humano integral no ambiente de trabalho.

Assim, o presente estudo visa aprofundar a discussão sobre os fatores que influenciam a saúde mental dos trabalhadores, além de explorar estratégias de prevenção e promoção da

saúde mental no trabalho, com destaque para intervenções psicológicas eficazes no enfrentamento dos desafios psicossociais no contexto laboral.

## **2. MÉTODO**

O presente estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica que, de acordo com Gil et al. (2002), é elaborada por meio da análise de materiais já desenvolvidos, como livros e artigos científicos. Sendo assim, uma pesquisa bibliográfica reúne contribuições de diversos autores acerca do tema em estudo.

Para a realização deste trabalho, foi conduzida uma busca em periódicos como *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Periódicos Eletrônicos de Psicologia* (PePSIC), Google Scholar e em sites oficiais do governo, utilizando as palavras-chave: "Saúde mental", "Trabalhador" e "Psicologia Positiva". Os critérios de seleção incluíram apenas artigos e livros disponíveis em português e inglês, com tradução, quando necessário. Além disso, foram considerados apenas estudos publicados nos últimos dez anos (2013-2023).

## **3. ANÁLISE E DISCUSSÃO**

### **3.1 Saúde mental**

De acordo com a definição da OMS (2022), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de desenvolver suas habilidades pessoais, contribuir socialmente e lidar com os desafios da vida. Além disso, em 2024, entrou em vigor a Lei 14.831/2024, que institui uma honraria para empresas que promovem a saúde mental, com validade de dois anos.

Uma referência importante para essa contextualização é o relatório "*Mental Health and Psychosocial Risks in the Workplace: Perspectives of Key Stakeholders*" da OIT (2020), que discute os desafios relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho e ressalta a importância de políticas e práticas organizacionais que contribuam para um ambiente laboral

saudável, oferecendo apoio aos trabalhadores. Essa contextualização destaca a necessidade de compreender e abordar as questões de saúde mental no contexto laboral de maneira eficaz, considerando não apenas os impactos individuais, mas também os aspectos organizacionais e sistêmicos envolvidos.

As novas diretrizes publicadas pela OMS em 2019 recomendam intervenções adequadas para atender às necessidades dos trabalhadores com condições de saúde mental, visando apoiar seu retorno ao trabalho. Segundo o Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS (2019), cerca de 15% dos adultos em idade ativa sofrem de algum transtorno mental, o que corresponde a aproximadamente um bilhão de pessoas.

Estudos epidemiológicos sobre transtornos mentais relacionados ao trabalho refletem os desafios enfrentados por trabalhadores em diversos setores e níveis hierárquicos. Por exemplo, pesquisas realizadas por Stansfeld e Candy (2006) e Harvey et al. (2017) destacam a alta frequência e a gravidade do estresse ocupacional, da ansiedade e da depressão entre profissionais de diferentes áreas.

O estresse no trabalho é um dos problemas mais comuns identificados em estudos epidemiológicos, sendo associado a uma série de consequências negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores. Um estudo publicado no *Journal of Occupational and Environmental Medicine* por Harvey et al. (2017) revelou que altos níveis de estresse no ambiente de trabalho estão significativamente relacionados a uma maior incidência de problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão. Além do estresse, a ansiedade e a depressão são transtornos mentais frequentemente encontrados no contexto laboral, e podem ser influenciados por diversos fatores, como carga de trabalho excessiva, ambiente organizacional, falta de apoio social e pressão por resultados.

Estudos como o de Leka, Jain, Iavicoli e Di Tecco (2015) destacam a importância de considerar esses fatores na promoção da saúde mental no trabalho. Outro transtorno mental de grande relevância é o burnout, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. Pesquisas como as de Maslach e Leiter (2016) têm explorado a prevalência do burnout em diferentes profissões, assim como suas consequências para o bem-estar dos trabalhadores e o desempenho das organizações.

Esses estudos epidemiológicos são essenciais para embasar políticas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, direcionando intervenções e estratégias para enfrentar

os principais desafios que afetam os trabalhadores. Compreender a prevalência e os fatores associados aos transtornos mentais no ambiente laboral é um passo crucial para garantir locais de trabalho mais saudáveis e sustentáveis para todos os envolvidos.

### **3.2 Estresse relacionado ao trabalho**

O estresse foi definido por Hans Selye (1965; 1947) como uma resposta inespecífica do corpo a qualquer demanda, independentemente de sua natureza, sendo um elemento que não pode ser considerado bom ou ruim, pois é de origem biológica. O Ministério da Saúde classifica a evolução do estresse em três fases: alerta, resistência e exaustão.

O estresse psicológico, segundo Lazarus e Folkman (1984), é uma relação individual entre o ambiente e a pessoa, sendo avaliado com base em se as demandas excedem ou não os recursos pessoais, colocando em risco a saúde mental e o bem-estar. Estudos apresentados por Cooper e Artrose (1998) apontam a divisão de indicadores de estresse em três categorias principais: 1. Indicadores psicológicos: ansiedade, irritabilidade, instabilidade, depressão e agressividade; 2. Indicadores sociais: queda no desempenho profissional, ausências, acidentes e conflitos domésticos; 3. Indicadores físicos: alergias, asma, enxaquecas, alcoolismo, disfunções coronarianas e circulatórias.

Como apontado por Paschoal Tamayo (2004), os fatores de estresse se desenvolvem com base em sua natureza física ou psicossocial, sendo a resposta humana a esses fatores crucial tanto do ponto de vista psicológico quanto emocional, influenciando diretamente a vida pessoal e a carreira profissional. Outras condições clínicas relacionadas ao trabalho, de acordo com França et al. (2005), incluem somatização, fadiga, depressão, síndrome do pânico, síndrome de burnout e síndrome do desamparo.

Diversos estressores e potenciais fatores agravantes no ambiente de trabalho incluem exigências de horas extras, pagamento por produção, trabalho em turnos e em ritmo excessivo, falta de estrutura nas tarefas, condições físicas precárias, riscos físicos ou tóxicos, competição entre colaboradores, desvio de função, rivalidade, insegurança no emprego e preocupações com a carreira e vida pessoal (Baker; Karasek, 2000).

O burnout foi reconhecido pela OMS (2022) como uma doença ocupacional, descrita como uma síndrome resultante de estresse crônico e intenso, mal gerenciado no ambiente de trabalho. Suas principais características incluem esgotamento mental e físico, redução de produtividade e eficácia, além de pensamentos e sentimentos negativos em relação ao trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, 2018), aproximadamente 30% dos colaboradores brasileiros sofrem de síndrome de burnout.

Diante desse cenário, é essencial buscar alternativas que promovam o bem-estar no ambiente de trabalho e ajudem a combater os efeitos do burnout. Nesse sentido, a psicologia positiva se destaca como uma abordagem promissora, oferecendo ferramentas para melhorar o ambiente organizacional e cuidar da saúde mental dos trabalhadores. Ao incentivar o desenvolvimento de recursos internos e fortalecer o bem-estar pessoal, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, prevenindo o esgotamento emocional.

A psicologia positiva, conforme apresentada por Seligman (2002), traz uma nova perspectiva para a psicologia, focada em cultivar a satisfação, o contentamento e a felicidade tanto no nível individual quanto comunitário. Esses sentimentos são essenciais para melhorias significativas em condições como o burnout, pois enfatizam traços, comportamentos e experiências que contribuem para a qualidade de vida, como otimismo, gratidão, felicidade, criatividade, perseverança e relacionamentos significativos.

Os princípios fundamentais da Psicologia Positiva incluem o foco no bem-estar subjetivo, o cultivo de emoções positivas, a identificação e utilização das forças individuais, a promoção de relacionamentos saudáveis e a busca por significado e propósito na vida. Essa abordagem também valoriza a resiliência e a capacidade de superar desafios, além de destacar a importância do otimismo e da esperança para enfrentar adversidades. Em resumo, a Psicologia Positiva busca compreender o que proporciona às pessoas uma vida plena e feliz, promovendo o florescimento humano em diferentes contextos, como o ambiente de trabalho (Oliveira; Maturano, 2014; Oliveira; Barreto, 2024).

Segundo Rosa et al. (2012), a Psicologia Positiva está em expansão no Brasil, com o objetivo de estudar os fenômenos psicológicos relacionados ao bem-estar e à felicidade, sendo uma forma de trabalhar com as virtudes humanas. Dando continuidade à análise dessa

abordagem, os autores observam que ela possui três pilares de atuação: nível subjetivo, nível individual e nível grupal.

A Psicologia Positiva visa promover uma compreensão mais ampla da experiência humana, indo além do foco tradicional em problemas e patologias. Segundo Seligman (2002), a Psicologia Positiva se concentra em três áreas principais: emoções positivas, traços positivos (como resiliência, gratidão e otimismo) e instituições positivas (que promovem a cidadania, a responsabilidade e a ética).

**Engajamento e motivação:** A criação de um ambiente de trabalho que valorize e reconheça as forças individuais dos funcionários pode aumentar significativamente o engajamento. O conceito de *flow*, ou estado de fluxo, introduzido por Mihaly Csikszentmihalyi (1990), descreve uma condição em que as pessoas estão totalmente imersas e envolvidas nas suas atividades, o que pode ser altamente benéfico para a produtividade.

**Resiliência e gerenciamento de estresse:** A Psicologia Positiva também oferece estratégias para aumentar a resiliência dos funcionários, auxiliando-os a lidar melhor com o estresse e as adversidades. Técnicas como *mindfulness* e exercícios de gratidão têm demonstrado eficácia na redução do estresse e no fortalecimento da resiliência (Kabat-Zinn, 2003).

**Bem-estar e felicidade do funcionário:** Programas de bem-estar que incorporam os princípios da Psicologia Positiva podem aumentar a felicidade e a satisfação dos empregados. Estudos mostram que funcionários mais felizes são mais produtivos e apresentam menores taxas de absenteísmo (Lyubomirsky; King; Diener, 2005).

**Liderança positiva:** Líderes que adotam um estilo de liderança positivo podem inspirar e motivar suas equipes de maneira mais eficaz. Esse estilo de liderança envolve a construção de relacionamentos sólidos, a criação de uma visão inspiradora e o reconhecimento e desenvolvimento das forças dos funcionários (Cameron, 2012).

Além disso, foi concluído que poucos estudos foram realizados com base em evidências empíricas, e a maioria dos trabalhos é de natureza teórica. Isso indica que, embora a psicologia positiva ainda esteja se consolidando como um paradigma, poucas soluções práticas foram encontradas até o momento. É importante lembrar que a pesquisa existente abrange a psicologia positiva, intervenções psicológicas positivas e programas de

desenvolvimento voltados para o bem-estar. O objetivo dos estudos nessa área é compreender, discutir e promover os aspectos positivos relacionados à saúde humana (Rosa et al., 2012).

Vazquez e Bassitt (2017) e Siqueira (2014) destacam a importância de considerar os diversos desafios e limitações na aplicação da psicologia positiva no ambiente de trabalho. Essas fontes enfatizam a necessidade de abordagens cuidadosas e bem fundamentadas para que as práticas de psicologia positiva sejam eficazes e sustentáveis, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, além de reduzirem a resistência à mudança.

### **3.3 Resistência à Mudança Organizacional**

A resistência à mudança pode ser definida como qualquer comportamento que visa manter o status quo diante de pressões para alterá-lo (Zaltman; Duncan, 1977). Segundo Robbins (2005), a resistência à mudança pode se manifestar de forma ativa ou passiva. As manifestações ativas incluem greves, sabotagens e protestos, enquanto a resistência passiva pode se apresentar como desinteresse, falta de comprometimento e absenteísmo.

As causas da resistência à mudança são diversas e podem ser classificadas em fatores individuais e organizacionais. Entre os fatores individuais, destaca-se o medo do desconhecido, que leva os funcionários a temerem a incerteza e as novas responsabilidades decorrentes das mudanças (Schein, 1996). Além disso, a insegurança em relação à competência é um fator significativo, já que a mudança pode exigir novas habilidades, gerando preocupações sobre a capacidade de adaptação e de manter um bom desempenho (Kotter, 1996). Outro fator individual importante é a sensação de perda de controle, pois as mudanças organizacionais podem fazer com que os funcionários sintam que estão perdendo autonomia sobre suas tarefas (Ashforth; Mael, 1998).

Essa hipótese sugere que ambientes organizacionais que adotam práticas de psicologia positiva, como reconhecimento, feedback construtivo e desenvolvimento, tendem a criar um clima mais favorável às mudanças. Isso, por sua vez, pode atenuar a resistência dos trabalhadores, resultando em uma melhor saúde mental, menor estresse e maior satisfação no trabalho.

Entre os fatores organizacionais, a cultura organizacional desempenha um papel crucial. Organizações com culturas fortemente enraizadas podem enfrentar maior resistência, pois as mudanças podem ser vistas como ameaças aos valores e normas estabelecidos (Schein, 1996). A comunicação ineficaz também é um fator relevante, pois a falta de clareza e transparência sobre os motivos, benefícios e impactos das mudanças pode intensificar a resistência (Kotter, 1996). Além disso, experiências passadas negativas podem gerar desconfiança e aumentar a resistência entre os funcionários (Robbins, 2005).

Para superar a resistência à mudança, é fundamental que os líderes adotem estratégias eficazes. A comunicação aberta e transparente é essencial, pois informar os funcionários sobre os motivos, benefícios e impactos das mudanças ajuda a reduzir incertezas e a construir confiança (Kotter, 1996). O envolvimento e a participação dos funcionários no processo de mudança também podem aumentar o senso de controle e reduzir a resistência (Lewin, 1951), criando um sentimento de pertencimento em relação às mudanças.

Oferecer treinamento e desenvolvimento adequados para que os funcionários adquiram as novas habilidades necessárias para a mudança pode aliviar a insegurança e aumentar sua confiança (Schein, 1996). Além disso, é essencial fornecer suporte emocional e recursos para ajudar os funcionários a lidar com o estresse e a ansiedade decorrentes da mudança (Kotter, 1996). Reforçar positivamente os comportamentos que apoiam a mudança também pode incentivar a aceitação e o compromisso com o novo sistema (Robbins, 2005).

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso possibilitou a análise de como a psicologia positiva pode auxiliar na saúde mental dos trabalhadores, identificando as doenças e transtornos mentais que os acometem, bem como o contexto em que surgem e os motivos pelos quais se desenvolvem. Além disso, o estudo ampliou o conhecimento sobre o tema, que se torna cada vez mais relevante no cenário social, auxiliando na compreensão da relação entre o indivíduo e o trabalho, sua importância e na desmistificação de conceitos preconcebidos.

Diante do exposto, percebe-se que, no contexto organizacional, o desenvolvimento, o treinamento e o suporte emocional contribuem para a melhoria da saúde mental dos trabalhadores, o que, conseqüentemente, resulta em um melhor desempenho e alcance de

metas. A psicologia positiva, ao ser integrada a esse cenário, pode reduzir o estresse, a ansiedade e a depressão no ambiente de trabalho, melhorando a qualidade de vida e transformando a perspectiva dos trabalhadores sobre suas atividades profissionais.

O tema abordado, no entanto, ainda carece de uma quantidade substancial de artigos e livros científicos que permitam uma análise mais aprofundada sobre o impacto da psicologia positiva na saúde mental dos trabalhadores. Dessa forma, há uma necessidade de novas pesquisas e estudos para uma releitura e expansão do conhecimento sobre o tema.

Com base no estudo realizado, algumas sugestões de pesquisas futuras incluem o desenvolvimento de lideranças, o impacto da Lei 14.831/2024, que concede honorarias a empresas que promovem a saúde mental, e estudos relacionados à cultura organizacional das empresas.

## REFERÊNCIAS

ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Teoria da Identidade Social e a Organização. **Academia de Revisão de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1998.

ANAMT. Associação Nacional de Medicina no Trabalho. **O que é síndrome burnout**. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/05/30/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-as-estrategias-para-enfrenta-la/>. Acesso em: 09 out. 2024.

BAKER, D.; KARASEK, R. A. *Stress*. In: LEVY, B. S.; WEGMAN, D. H. (Eds.) **Occupational health: recognizing and preventing work-related disease and injury**. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. *The job demands-resources model: State of the art*. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007.

CAMERON, K. S. **Liderança Positiva: Estratégias para Desempenho Extraordinário**. Berrett-Koehler Publishers, 2012.

CHEN, W. Q.; WONG, T. W.; YU, T. S. *Influence of occupational stress on mental health among Chinese offshore oil workers*. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 37, n. 7, p. 766-773, 2009.

COOPER, C.; COOPER, R.; EAKER, L. **Living with stress**. Londres: Penguin Books, 1988.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow: A Psicologia da Experiência Ótima**. São Paulo: Harper & Row, 1990.

FORD, M. T.; MATTHEWS, R. A.; WOOLDRIDGE, J. D.; MISHRA, V.; KAKAR, U. M.; STRAHAN, S. R. *How do occupational stressor-strain effects vary with time? A review and meta-analysis of the relevance of time lags in longitudinal studies*. **Work & Stress**, v. 28, n. 1, p. 9-30, 2014.

FRANÇA, A. C. et al. **Stress e trabalho: Uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2005.

HARVEY, S. B.; MODINI, M.; JOYCE, S.; MILLIGAN-SAVILLE, J. S.; TAN, L.; MYKLETUN, A.; MITCHELL, P. B. *Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems*. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 74, n. 4, p. 301-310, 2017.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, 2018.

KABAT-ZINN, J. Intervenções Baseadas em Mindfulness no Contexto: Passado, Presente e Futuro. **Psicologia Clínica: Ciência e Prática**, v. 10, n. 2, p. 144-156, 2003.

KOTTER, J. P. **Liderando Mudanças**. São Paulo: Saraiva, 1996.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

LEKA, S.; JAIN, A.; IAVICOLI, S.; DI TECCO, C. *An evaluation of the policy context on psychosocial risks and mental health in the workplace in the European Union: achievements, challenges, and the future*. **Safety Science**, v. 89, p. 162-169, 2016.

LEWIN, K. **Teoria de Campo em Ciências Sociais**. São Paulo: Harper and Row, 1951.

LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J.; AVEY, J. B. *Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. **Personnel Psychology**, v. 60, n. 3, p. 541-572, 2007.

LYUBOMIRSKY, S.; KING, L.; DIENER, E. Os benefícios do afeto positivo frequente: A felicidade leva ao sucesso? **Boletim Psicológico**, v. 131, n. 6, p. 803-855, 2005.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016.

MIHAILA, T. *Perceived stress scale as a predictor of professional behavior and aspects of wellbeing*. **Romanian Journal of Cognitive Behavioral Therapy and Hypnosis**, v. 2, n. 2, p. 1-14, 2015.

OLIVEIRA, A. N.; BARRETO, M. H. B. M.; OLIVEIRA SOARES, D. A.; SOUZA, J. M. (2024). Desenvolvendo a resiliência e a inteligência emocional: meios, desafios e incentivos ao desenvolvimento. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 7, p. 1-12, 2024.

OLIVEIRA, L. G. C.; MATURANO, E. M. Psicologia Positiva e suas contribuições na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 10, n. 1, p. 4-14, 2014.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial de Saúde Mental**. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>. Acesso em: 11 ou. 2024.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial de Saúde Mental**. 2019. Disponível em: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>. Acesso em: 10 ou. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. ***Mental Health and Psychosocial Risks in the Workplace: Perspectives of Key Stakeholders***, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-work-related-stress>. Acesso em: 11 out. 2024.

PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. ***Character strengths and virtues: A handbook and classification***. New York: Oxford University Press, 2004.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSA, N. et al. Psicologia positiva: Um panorama geral. **Revista Brasileira de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 109-117, 2012.

SARAMAGO, José. **Que farei com este livro?**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2014.

SCHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. Jossey-Bass, 1996.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade Autêntica: Usando a Nova Psicologia Positiva para Realizar Seu Potencial de Felicidade Duradoura**. São Paulo: Free Press, 2002.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. ***Positive psychology: An introduction***. *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SEYLE, H. **Stress: A tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa, 1965.

SEYLE, H. ***The general adaptation syndrome and diseases of adaptation***. *Journal of Clinical Metabolism*, v. 6, n. 3, p. 138-145, 1947.

SIQUEIRA, M. M. M. Psicologia positiva organizacional: panorama e desafios. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 77-90, 2014.

SIN, N. L.; LYUBOMIRSKY, S. ***Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis***. *Journal of Clinical Psychology*, v. 65, n. 5, p. 467-487, 2009.

STANSFELD, S. A.; CANDY, B. ***Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review***. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 32, n. 6, p. 443-462, 2006.

TAMAYO, A. Introdução. In: TAMAYO, A. (Org.), **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

VAZQUEZ, A. C. S.; BASSITT, D. P. Psicologia positiva nas organizações e trabalho: desafios e perspectivas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 57, n. 6, p. 625-629, 2017.

ZALTMAN, G.; DUNCAN, R. **Estratégias para Mudança Planejada**. São Paulo: Wiley, 1977.