

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM LEVANTAMENTO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES

Márcio Heron da Silveira Júnior

Fania Carolina Cordeiro

Joyce Borba Cardoso

Thays do Prado Candido

RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado um tema central nas discussões sobre qualidade de vida e produtividade. Este trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores laborais que influenciam seu bem-estar psicológico, considerando aspectos como sobrecarga, reconhecimento, relações interpessoais e estratégias de enfrentamento. Participaram do estudo 165 trabalhadores e a pesquisa caracterizou-se como quantitativa e qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, realizada por meio de questionário on-line. Os resultados indicaram que a maioria dos respondentes considera que o trabalho afeta sua saúde mental, destacando a sobrecarga de tarefas, a pressão por resultados e a falta de reconhecimento como os principais fatores de adoecimento. A análise qualitativa das respostas abertas evidenciou demandas por melhor comunicação entre gestores e equipes, bem como programas de apoio psicológico e condições de trabalho mais equilibradas. Conclui-se que a saúde mental dos trabalhadores depende não apenas de ações individuais, mas, sobretudo, de políticas institucionais que valorizem o diálogo, o reconhecimento e a gestão preventiva de riscos psicossociais.

Palavras-chave: saúde mental; trabalho; estresse ocupacional; burnout; bem-estar.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como uma das principais preocupações da sociedade contemporânea diante do aumento expressivo de casos de estresse, ansiedade e burnout entre trabalhadores de diferentes setores. O contexto organizacional, marcado por alta competitividade, metas intensas e exigências constantes de desempenho, tem revelado seus impactos sobre o bem-estar psicológico e emocional dos indivíduos. Nesse cenário, o trabalho, que deveria ser fonte de realização e pertencimento, muitas vezes se transforma em espaço de sofrimento e adoecimento, conforme apontam Dejours (2015) e Lipp (2013).

Nos últimos anos, discussões sobre o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida ganharam força, especialmente após as transformações decorrentes da pandemia da COVID-19, que evidenciaram a necessidade de ambientes laborais mais saudáveis e empáticos. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) reforça que a promoção da saúde mental deve ser tratada como parte essencial das políticas de gestão, uma vez que o adoecimento psíquico dos trabalhadores compromete não apenas o indivíduo, mas a sustentabilidade das instituições e da economia.

Neste contexto, o presente estudo propõe investigar a percepção dos trabalhadores sobre como o ambiente de trabalho influencia sua saúde mental, considerando fatores como sobrecarga, reconhecimento, relações interpessoais e estratégias de enfrentamento. A pesquisa combina abordagens quantitativas e qualitativas, buscando compreender de forma ampla os elementos que contribuem para o bem-estar ou o sofrimento psíquico no cotidiano laboral.

Além de oferecer um retrato atual das vivências dos trabalhadores, este trabalho busca estimular reflexões sobre o papel das organizações na promoção de um ambiente mais saudável e humanizado. A partir das respostas coletadas, pretende-se contribuir para a formulação de práticas institucionais e políticas de gestão que considerem o cuidado psicológico como parte fundamental da cultura organizacional.

Assim, este estudo se insere em um campo de relevância crescente, ao propor uma análise crítica sobre a relação entre trabalho e saúde mental, evidenciando a necessidade de repensar as condições, os vínculos e os valores que estruturam o trabalho na sociedade contemporânea.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta os principais fundamentos teóricos que sustentam a relação entre o trabalho e a saúde mental. São discutidas as legislações e políticas públicas que tratam do tema, os fatores de risco e adoecimento psíquico no ambiente laboral e as estratégias de enfrentamento e promoção da saúde mental. O objetivo é oferecer uma base conceitual que auxilie na compreensão dos resultados obtidos com a pesquisa e na reflexão sobre a importância de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Além disso, os temas apresentados nesta seção dialogam diretamente com o objetivo da pesquisa, ao oferecer subsídios conceituais para compreender como os trabalhadores percebem fatores como sobrecarga, reconhecimento, relações interpessoais e estratégias de enfrentamento no ambiente de trabalho.

2.1 LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A proteção da saúde mental do trabalhador tem ganhado destaque nas políticas públicas e nas normas de segurança ocupacional brasileiras e internacionais. No Brasil, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), instituída pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 2012), define como objetivo a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores, mediante a identificação de riscos e a intervenção sobre os determinantes dos agravos relacionados ao trabalho. Essa política considera o ambiente laboral como determinante fundamental da saúde, reconhecendo que o sofrimento psíquico e o adoecimento mental decorrem não apenas de predisposições individuais, mas de condições e organizações de trabalho desfavoráveis.

No cenário internacional, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicaram, em 2022, as Diretrizes Globais sobre Saúde Mental no Trabalho. O documento estabelece recomendações concretas para prevenir o estresse, o assédio, o burnout e para promover ambientes organizacionais mais saudáveis. A OMS (2022) destaca que os transtornos mentais relacionados ao trabalho estão entre as principais causas de afastamento laboral e perda de produtividade em todo o mundo, recomendando que empresas adotem políticas de prevenção e apoio psicológico baseadas em evidências.

Em âmbito normativo, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi atualizada pela Portaria nº 1.419/2024 do Ministério do Trabalho e Emprego, determinando que as organizações brasileiras passem a incluir até maio de 2025, a avaliação e a gestão dos riscos psicossociais como parte obrigatória dos Programas de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR). Essa atualização representa um marco no reconhecimento legal da saúde mental como dimensão da segurança do trabalho, ampliando o conceito tradicional de risco ocupacional (Brasil, 2024).

Essas políticas convergem para um entendimento contemporâneo do trabalho como um determinante social de saúde, em que as condições organizacionais e relacionais são componentes centrais para o equilíbrio mental e emocional do trabalhador.

A apresentação dessas normas é relevante porque compõe o contexto no qual os trabalhadores percebem os riscos psicossociais e os impactos do ambiente laboral sobre sua saúde mental, elemento central do objetivo desta pesquisa.

2.2 TRABALHO E SAÚDE MENTAL

A relação entre trabalho e saúde mental é historicamente estudada sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Dejours (2015) destaca que o trabalho pode ser simultaneamente fonte de prazer e de sofrimento, dependendo das condições de realização e do reconhecimento social que ele proporciona. Para o autor, a ausência de reconhecimento, o controle excessivo e a falta de sentido nas tarefas podem levar à descompensação psíquica e ao adoecimento.

Segundo Codo (2006), o sofrimento no trabalho emerge quando o sujeito não encontra meios simbólicos de transformar as pressões e contradições do ambiente em satisfação ou pertencimento. Nesse contexto, o trabalho perde seu caráter formador de identidade e passa a ser percebido como um espaço de desgaste. De forma semelhante, Sznellwar e Uchida (2010) enfatizam que o trabalho é um espaço de construção da subjetividade, mas pode tornar-se fonte de alienação quando os processos produtivos desconsideram as necessidades humanas.

Em estudos recentes, Tannús et al. (2024) observaram que o adoecimento mental de trabalhadores brasileiros foi intensificado por mudanças nas rotinas, sobrecarga e instabilidade profissional. A pesquisa mostra que fatores como a pressão por produtividade e a falta de suporte institucional estão diretamente relacionados ao aumento de casos de ansiedade, depressão e burnout em diversos setores. Esses achados confirmam que a saúde mental deve ser compreendida como resultado da interação dinâmica entre indivíduo, organização e contexto social.

2.3 FATORES DE RISCO E ADOECIMENTO PSÍQUICO

Os fatores de risco psicossociais são determinantes centrais do adoecimento mental no ambiente laboral. Lipp (2013) descreve o estresse ocupacional como um processo multifatorial, caracterizado pelo desequilíbrio entre demandas e recursos individuais, o que pode levar a sintomas físicos e emocionais persistentes. Já Maslach e Leiter (2016) definem o burnout como uma síndrome resultante da exposição prolongada a estressores laborais, manifestada em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional.

O ambiente de trabalho contemporâneo é marcado por transformações estruturais que acentuam a precarização das relações laborais e ampliam o sofrimento psíquico dos trabalhadores. A busca constante por produtividade, a insegurança profissional e a ausência de reconhecimento configuram um cenário de vulnerabilidade emocional (Ferrez et al., 2023; Souza; Cardoso; Machado, 2024). Tais condições intensificam o estresse e o desgaste mental, especialmente em contextos organizacionais onde as exigências superam os recursos de enfrentamento disponíveis.

Estudos epidemiológicos recentes reforçam a importância desses fatores. Bailo et al. (2024) analisaram notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) no Brasil entre 2013 e 2023, registrando um aumento expressivo de casos, com destaque para mulheres e trabalhadores de 35 a 49 anos. A pesquisa aponta que jornadas extensas, pressão por resultados e falta de reconhecimento figuram entre as principais causas de sofrimento psíquico e afastamento laboral.

Martins e Santos (2014) destacam que a relação entre prazer e sofrimento depende do equilíbrio entre as exigências organizacionais e as possibilidades de expressão subjetiva do trabalhador. Quando as demandas excedem a capacidade de enfrentamento, o sofrimento torna-se patológico, comprometendo o desempenho e o bem-estar do indivíduo. A OMS (2022) corrobora com essa visão, ao afirmar que ambientes de trabalho tóxicos aumentam significativamente o risco de ansiedade, depressão e ideação suicida, configurando um problema de saúde pública global.

2.3.1 Síndrome de Burnout e Transtornos Associados

Embora a síndrome de burnout não seja o foco principal deste estudo, sua discussão é fundamental para contextualizar como a sobrecarga e os estressores laborais

apontados pelos participantes, se relacionam com formas mais intensas de adoecimento mental.

A Síndrome de Burnout é um dos principais distúrbios associados ao estresse ocupacional prolongado. Ela se caracteriza pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, resultantes de condições de trabalho intensas e relações interpessoais conflituosas (Maslach; Jackson, 1981; Maslach; Leiter, 2016). Pesquisas recentes (Wong et al., 2021; Tannús et al., 2024) indicam que a sobrecarga de demandas e a falta de reconhecimento são fatores centrais para o desenvolvimento da síndrome, frequentemente acompanhada por sintomas de ansiedade e depressão (Pêgo; Pêgo, 2016). O reconhecimento precoce desses sinais e a implementação de políticas de prevenção são essenciais para evitar o adoecimento generalizado e o afastamento dos trabalhadores.

A compreensão desses fatores é essencial para interpretar as percepções relatadas pelos trabalhadores nesta pesquisa, especialmente no que se refere à sobrecarga, à pressão por resultados e aos sintomas emocionais identificados pela obtenção dos dados.

2.4 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL

As estratégias de enfrentamento (*coping strategies*) são fundamentais para compreender como os trabalhadores lidam com o estresse ocupacional. Sznellwar e Uchida (2010) afirmam que o enfrentamento adaptativo envolve ações que buscam restabelecer o equilíbrio emocional, como atividades físicas, lazer, psicoterapia e fortalecimento de vínculos sociais. Em contrapartida, estratégias desadaptativas — como o uso de substâncias psicoativas ou a evitação — tendem a agravar o quadro de sofrimento.

Estudos recentes apontam que a promoção da saúde mental no trabalho deve adotar abordagens organizacionais integradas. Maslach e Leiter (2016) defendem que programas de prevenção do burnout devem priorizar a redistribuição de cargas, o aumento da autonomia e o reconhecimento profissional. A OMS (2022) complementa que a criação de ambientes de trabalho psicologicamente seguros — nos quais os trabalhadores possam expressar preocupações sem medo de retaliação — é uma das estratégias mais eficazes para reduzir o sofrimento psíquico.

Zigaras e Rodrigues (2023), em estudo com trabalhadores do interior paulista, observaram que o suporte social no trabalho, a comunicação transparente e a valorização das conquistas individuais reduzem significativamente os níveis de estresse e aumentam o engajamento. Tais achados reforçam que a promoção da saúde mental não depende apenas de ações individuais, mas de uma cultura organizacional baseada na cooperação, empatia e bem-estar coletivo.

A promoção da saúde mental nas organizações exige uma abordagem sistêmica, que vá além das ações individuais. Segundo Vittude (2025) e Betterfly (2025), empresas que implementam políticas de escuta ativa, programas de bem-estar e flexibilização de horários apresentam maior engajamento e menor rotatividade. Tais medidas fortalecem a cultura organizacional e previnem o esgotamento psicológico. Como reforça Moreno et al. (2011), investir na qualidade das relações de trabalho é uma estratégia de sustentabilidade humana e produtividade a longo prazo.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza quantitativa e qualitativa, com caráter exploratório e descritivo, voltado à compreensão das percepções de trabalhadores sobre fatores que influenciam a saúde mental no ambiente de trabalho. De acordo com Gil (2019), pesquisas descritivas têm como principal objetivo a descrição de características de determinada população ou fenômeno, permitindo a identificação de padrões e relações entre variáveis observadas. Nesse contexto, o estudo buscou levantar informações iniciais sobre o impacto do ambiente laboral no bem-estar psicológico dos trabalhadores, sem pretensão de generalização estatística.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário estruturado, elaborado pela equipe com base em referenciais teóricos sobre saúde mental e trabalho (Dejours, 2015; Maslach; Leiter, 2016; Organização Mundial Da Saúde, 2022). O questionário contemplou perguntas fechadas e abertas, distribuídas em quatro eixos: perfil sociodemográfico, fatores do ambiente de trabalho, sintomas e uso de substâncias, e estratégias de enfrentamento. As perguntas fechadas adotaram escalas do tipo Likert e múltipla escolha, o que, segundo Lakatos e Marconi (2017), facilita a tabulação e

interpretação dos dados coletados. Participaram da pesquisa 165 trabalhadores, que responderam voluntariamente ao questionário. O questionário elaborado pelos autores encontra-se no Apêndice A.

As perguntas do questionário foram elaboradas de modo a atender diretamente aos objetivos específicos propostos neste trabalho. As questões que tratam dos fatores do ambiente de trabalho — como jornada, sobrecarga de tarefas, relacionamento com colegas e chefia, pressão por resultados e reconhecimento — correspondem ao primeiro objetivo específico, que busca identificar fatores do ambiente de trabalho que influenciam a saúde mental dos trabalhadores. Em seguida, as perguntas que abordam sintomas emocionais (como estresse, ansiedade e insônia) e o uso de substâncias (álcool, tabaco ou medicamentos controlados) foram formuladas para atender ao segundo objetivo específico, que consiste em analisar a associação entre o ambiente de trabalho, alterações emocionais e o uso de substâncias. Por fim, as perguntas referentes às estratégias de enfrentamento e às sugestões dos participantes sobre medidas que poderiam ser adotadas pelas empresas estão relacionadas ao terceiro objetivo específico, que busca verificar quais estratégias de enfrentamento os trabalhadores utilizam para lidar com problemas de saúde mental relacionados ao trabalho.

Dessa forma, o instrumento de coleta foi desenvolvido de forma coerente com os objetivos da pesquisa, garantindo consistência entre o problema investigado e os dados obtidos.

A aplicação do questionário ocorreu de forma on-line, entre os meses de setembro e outubro de 2025, utilizando o recurso de formulários eletrônicos (Google Forms). O link foi compartilhado nas redes sociais e grupos de mensagens (principalmente WhatsApp) dos integrantes da equipe, estratégia que favoreceu o alcance de participantes de diferentes áreas profissionais. Essa forma de coleta é compatível com abordagens exploratórias contemporâneas, que aproveitam a acessibilidade das mídias digitais para obtenção rápida e voluntária de respostas (Creswell, 2014).

A participação foi voluntária, anônima e confidencial, garantindo o respeito aos princípios éticos da pesquisa com seres humanos, conforme orienta a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Os dados foram analisados de modo descritivo, por meio da organização das frequências e percentuais das respostas em tabelas e gráficos, e, no caso das questões abertas, pela identificação de temas recorrentes

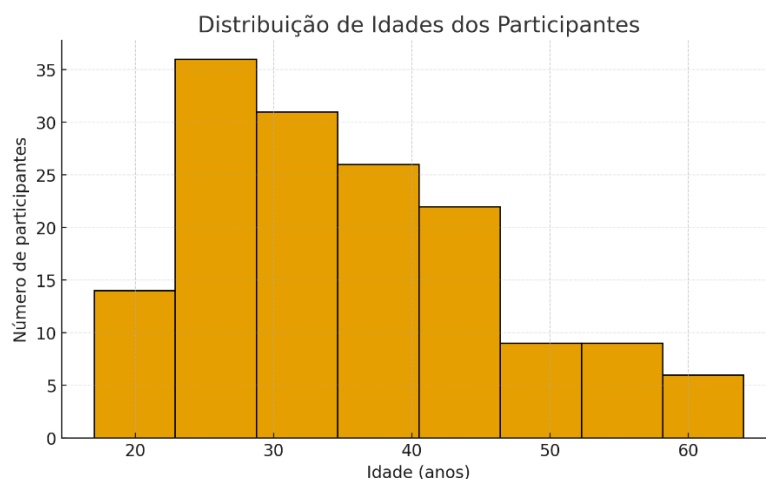
e exemplos representativos, de acordo com a técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011).

Em síntese, a metodologia adotada permitiu compreender como diferentes trabalhadores percebem a relação entre o trabalho e sua saúde mental, oferecendo subsídios para reflexões sobre práticas organizacionais mais saudáveis e humanizadas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário aplicado sobre saúde mental no ambiente de trabalho contou com a participação de pessoas de diferentes idades, gêneros e áreas profissionais. A faixa etária dos respondentes variou entre 19 e 63 anos, com predominância de indivíduos entre 25 e 45 anos, faixa considerada de maior inserção no mercado de trabalho. Esse perfil etário é relevante para compreender as percepções sobre o impacto do trabalho na saúde mental, visto que, conforme Maslach e Leiter (2016), adultos em idade produtiva tendem a apresentar maior exposição a estressores ocupacionais e demandas emocionais elevadas. No Gráfico 1 é possível verificar a distribuição de idades dos participantes.

Gráfico 1: Distribuição idades dos participantes



Fonte: Os autores (2025).

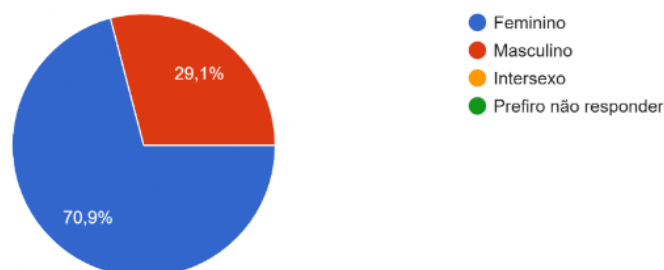
A maioria dos participantes se identificou como mulher cisgênero, o que reforça resultados de estudos anteriores (TANNÚS et al., 2024) que apontam maior sensibilidade

e disposição feminina para discutir questões relacionadas ao sofrimento psíquico no trabalho. Essa predominância também se relaciona à sobreposição de papéis sociais e profissionais, que pode intensificar a percepção de esgotamento emocional (DEJOURS, 2015; CODO, 2006).

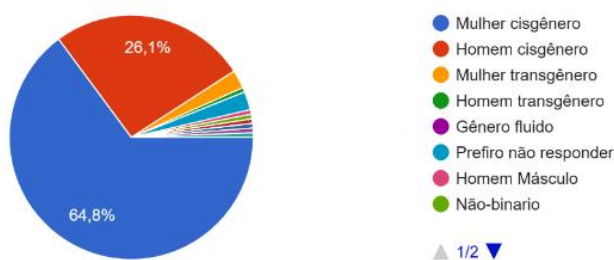
No Gráfico 2 é possível observar a distribuição de respostas por sexo e identidade de gênero.

Gráfico 2: Distribuição de respostas para as perguntas “Sexo” e “Identidade de Gênero”

2. Sexo
165 respostas



3. Identidade de gênero
165 respostas



Fonte: Os autores (2025).

Quanto à área de atuação profissional, os participantes concentram-se majoritariamente nos setores de educação, administração, saúde e serviços públicos, caracterizados por alta carga emocional e intensa interação interpessoal. Esses dados se articulam com o primeiro objetivo específico do estudo — identificar fatores do ambiente

de trabalho que influenciam a saúde mental — e reforçam a importância de compreender como a natureza das funções laborais afeta o equilíbrio psicológico do indivíduo.

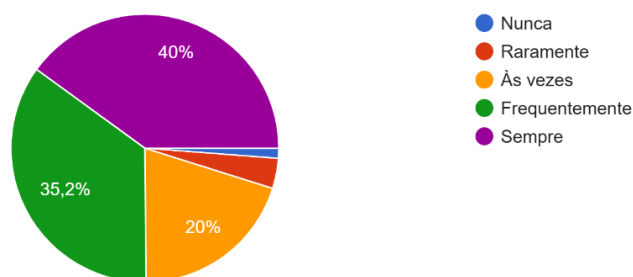
Em relação à percepção geral sobre o impacto do trabalho, a maior parte dos respondentes afirmou que o trabalho “sempre” ou “às vezes” afeta sua saúde mental. Esse resultado confirma o pressuposto central da pesquisa e dialoga diretamente com a psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours (2015), segundo a qual o trabalho pode ser, tanto fonte de prazer quanto de sofrimento, dependendo das condições de reconhecimento, autonomia e apoio social oferecidas.

No gráfico 3 é possível verificar a percepção dos trabalhadores sobre o impacto do trabalho na saúde mental.

Gráfico 3: Percepção sobre o impacto do trabalho na saúde mental

6. Você considera que seu ambiente de trabalho impacta na sua saúde mental?

165 respostas



Fonte: Os autores (2025).

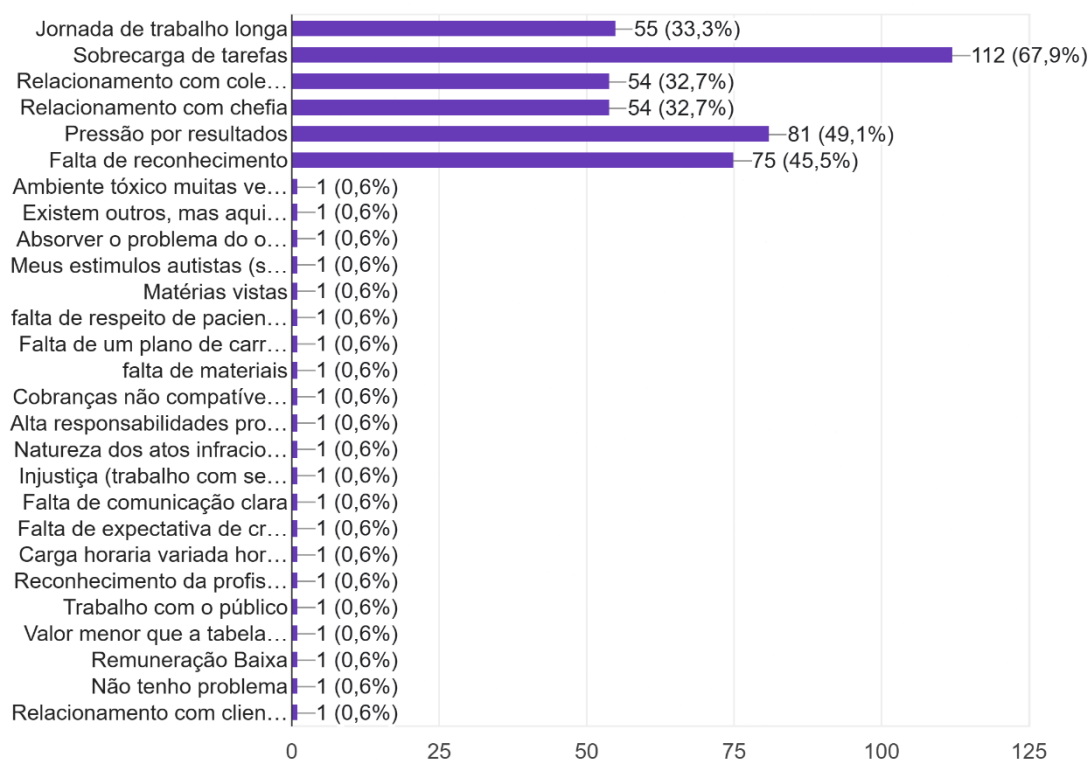
Entre os fatores apontados como mais prejudiciais à saúde mental, destacaram-se a sobrecarga de tarefas, a pressão por resultados, a falta de reconhecimento e os conflitos interpessoais. Esses elementos configuram os chamados riscos psicossociais, reconhecidos pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria nº 1.419/2024 (Brasil, 2024), e pelas Diretrizes Globais sobre Saúde Mental no Trabalho da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022). Esses achados respondem diretamente ao primeiro objetivo específico e corroboram os estudos de Lipp (2013), que descreve o estresse ocupacional como o desequilíbrio entre demandas e recursos individuais.

No gráfico 4 é possível observar a distribuição de respostas sobre os fatores do ambiente de trabalho que afetam a saúde mental.

Gráfico 4: Fatores do ambiente de trabalho que afetam a saúde mental

7. Quais fatores do seu ambiente de trabalho mais afetam sua saúde mental? (pode marcar mais de um)

165 respostas

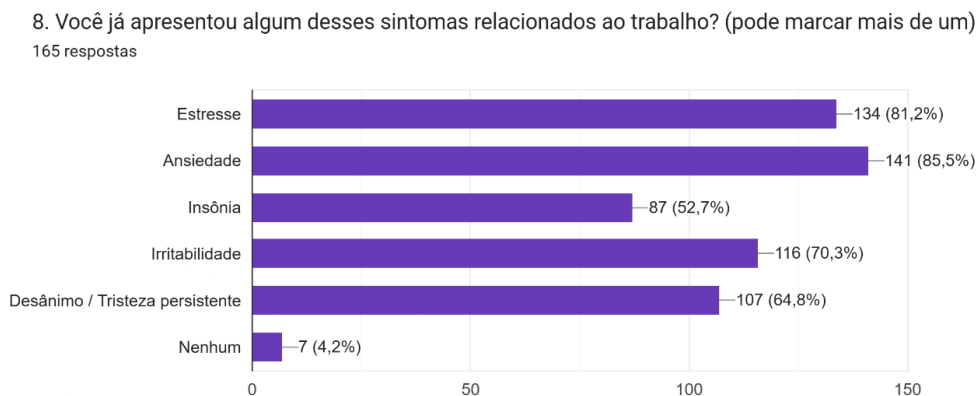


Fonte: Os autores (2025).

No que se refere aos sintomas relatados, a maioria dos participantes indicou sentir estresse, ansiedade, irritabilidade, insônia e desânimo, o que caracteriza um quadro de sofrimento psíquico comum em ambientes de alta demanda. Esses resultados estão em conformidade com os achados de Maslach e Leiter (2016), que definem o burnout como uma síndrome de exaustão emocional e despersonalização resultante de sobrecarga crônica de trabalho. Assim, a análise dos sintomas observados reforça o segundo objetivo específico, que busca compreender a associação entre o ambiente de trabalho e o adoecimento mental.

No gráfico 5 é demonstrado a distribuição de respostas sobre os sintomas emocionais mais frequentes.

Gráfico 5: Sintomas emocionais mais frequentes



Fonte: Os autores (2025).

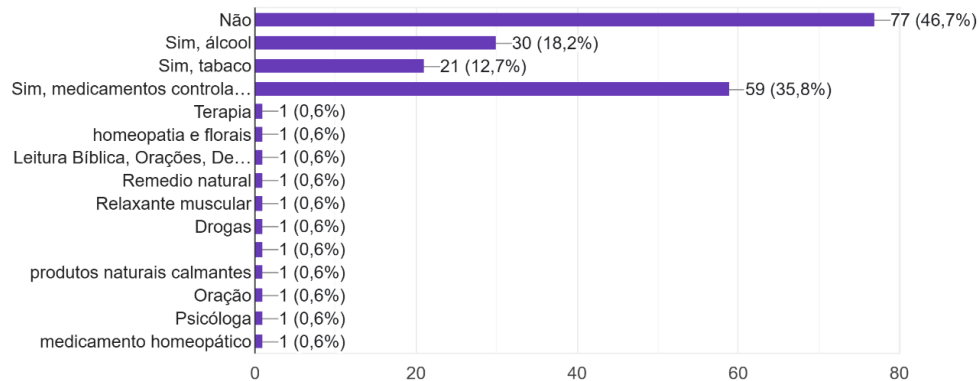
Também foi investigado o uso de substâncias como estratégia de enfrentamento. Parte dos participantes relatou o consumo de álcool, tabaco e medicamentos controlados como forma de lidar com o estresse laboral. Esse comportamento indica uma tentativa de autorregulação emocional, mas pode representar risco à saúde, conforme apontam Bailo et al. (2024). Esses autores destacam que o uso de substâncias está frequentemente associado à ausência de apoio psicológico nas organizações e à cultura de desempenho extremo.

O gráfico 6 demonstra as respostas sobre o uso de substâncias para lidar com o estresse.

Gráfico 6 – Uso de substâncias para lidar com o estresse

9. Você já utilizou alguma substância como forma de lidar com problemas relacionados ao trabalho?

165 respostas



Fonte: Os autores (2025).

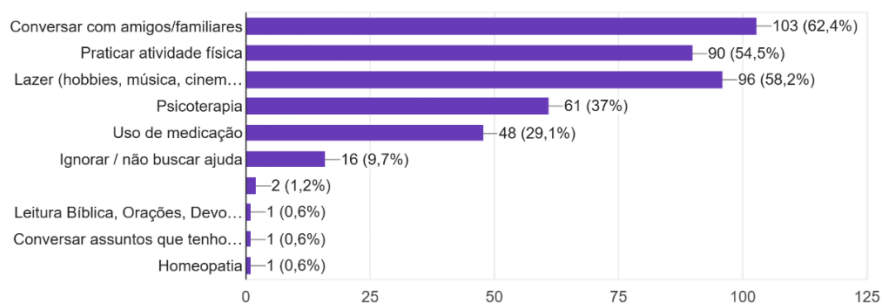
Por outro lado, os respondentes também relataram o uso de estratégias de enfrentamento positivas, como psicoterapia, diálogo com familiares e amigos, uso de medicação prescrita e atividades de lazer. Essas práticas representam formas adaptativas de lidar com o sofrimento, alinhadas às definições de Sznellwar e Uchida (2010), que destacam a importância do suporte social e da expressão emocional no processo de enfrentamento. Esses resultados correspondem ao terceiro objetivo específico, voltado à identificação das estratégias utilizadas pelos trabalhadores.

No gráfico 7 constam as repostas sobre as estratégias de enfrentamento utilizadas.

Gráfico 7 – Estratégias de enfrentamento utilizadas

10. Quais estratégias você utiliza para lidar com problemas de saúde mental relacionados ao trabalho? (pode marcar mais de um)

165 respostas



Fonte: Os autores (2025).

A questão aberta do questionário — “*O que você acredita que poderia ser feito pelas empresas para melhorar a saúde mental dos trabalhadores?*” — foi analisada segundo o método de Análise de Conteúdo proposto por Bardin (2011), seguindo as etapas de pré-análise, categorização e interpretação.

Na leitura inicial das respostas, observou-se a recorrência de temas relacionados à comunicação, reconhecimento, sobrecarga de trabalho e apoio psicológico. A partir disso, foi possível agrupar as manifestações em quatro categorias principais, ilustradas por falas representativas dos participantes.

1. **Comunicação e diálogo** – valorização da escuta ativa entre gestores e equipes, evidenciando a importância de relações interpessoais saudáveis no ambiente laboral. Como relatou um participante, “*Acho muito falho a comunicação*”, enquanto outro destacou que “*seria importante preparar melhor as pessoas para cargos de gestão, pois muitas empresas têm líderes despreparados*”. Tais falas refletem a carência de espaços de escuta e gestão humanizada, conforme discute Dejours (2015).
2. **Reconhecimento e valorização profissional** – necessidade de feedback positivo e valorização simbólica e material do esforço dos trabalhadores. Um dos respondentes afirmou: “*Entendo que a empresa precisa de resultados e lucro, mas é importante lembrar que sem funcionários saudáveis e motivados não existe crescimento sustentável*”, evidenciando o desejo de reconhecimento e empatia no ambiente de trabalho. Outro ressaltou que “*reconhecer o trabalho e tratar os funcionários como seres humanos, e não como máquinas*” é essencial para o bem-estar coletivo.
3. **Redução da sobrecarga e melhores condições de trabalho** – menções à exaustão e à pressão por resultados, caracterizando riscos psicossociais (Lipp, 2013; Maslach; Leiter, 2016). Diversas falas exemplificam esse sentimento, como: “*Aumentar o número de servidores para melhor distribuição do trabalho*” e “*A sobrecarga de trabalho é gigantesca*”. Uma participante destacou de forma contundente: “*A instituição é conhecida por adoecer os servidores... nossa saúde mental não se compra*”, retratando a vivência de estresse crônico e adoecimento institucionalizado.

4. **Apoio psicológico e programas de bem-estar** – sugestões de acompanhamento psicológico e ações institucionais de cuidado (OMS, 2022; Brasil, 2024). As respostas destacam iniciativas como *“oferecer apoio psicológico, promover um ambiente saudável, incentivar pausas e flexibilizar horários”* e *“proporcionar terapia, atividade física e liberdade de expressão”*. Tais propostas reforçam a percepção de que o cuidado mental deve ser incorporado à política organizacional de forma contínua e preventiva.

Além dessas categorias, emergiram falas com forte teor reivindicativo e político, evidenciando insatisfação com jornadas extenuantes e modelos de trabalho considerados desumanos. Entre as manifestações, destacam-se pedidos explícitos pelo fim da escala 6x1, como em *“acabar com a jornada 6x1”* e *“o fim das jornadas 6x1 em todos os setores trabalhistas”*. Essas declarações ampliam o escopo da análise ao apontar que o sofrimento mental não se restringe ao ambiente imediato de trabalho, mas reflete condições estruturais de precarização laboral. De acordo com Bardin (2011), tais falas expressam o nível mais profundo do discurso social, revelando resistências simbólicas e demandas coletivas por dignidade.

De modo geral, as respostas indicam que os trabalhadores percebem o cuidado com a saúde mental como uma responsabilidade compartilhada entre empresa e indivíduo, e que medidas organizacionais voltadas à escuta, valorização e equilíbrio das demandas são essenciais para a promoção do bem-estar. Essas proposições dialogam com as recomendações da OMS (2022) e da NR-1 (Brasil, 2024), que prevêm a implementação de programas institucionais de promoção da saúde mental e a gestão preventiva de riscos psicossociais.

Assim, os resultados evidenciam que o trabalho exerce influência significativa sobre a saúde mental dos participantes, tanto em termos de sintomas emocionais quanto de comportamentos de enfrentamento. Os dados obtidos estão em consonância com a literatura discutida no referencial teórico, demonstrando que fatores organizacionais, relacionais e estruturais são determinantes centrais do bem-estar psicológico dos trabalhadores.

É importante reconhecer algumas limitações do presente estudo. O questionário foi compartilhado majoritariamente por meio das redes sociais pessoais dos integrantes da equipe, o que restringe o alcance da amostra a um grupo social relativamente

homogêneo em termos de escolaridade, faixa etária e inserção profissional. Assim, as percepções coletadas refletem um recorte específico do contexto urbano e de classes médias, podendo não representar de forma ampla a diversidade regional, setorial ou socioeconômica do mercado de trabalho brasileiro. Essa limitação, entretanto, não invalida os resultados obtidos, mas reforça a necessidade de futuras investigações com amostras mais amplas e diversificadas, capazes de aprofundar a compreensão dos diferentes perfis de trabalhadores e suas vivências em relação à saúde mental no ambiente laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar o impacto do trabalho na saúde mental dos trabalhadores em diferentes ambientes organizacionais, buscando compreender de que maneira os fatores do contexto laboral influenciam o bem-estar psicológico e emocional dos indivíduos. A partir da aplicação de um questionário com questões fechadas e abertas, foi possível identificar percepções, sintomas e estratégias de enfrentamento relacionados ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

De modo geral, os resultados obtidos confirmam a hipótese inicial e respondem à questão norteadora *“Como o trabalho afeta a saúde mental do trabalhador?”*. Observou-se que o trabalho exerce influência direta e significativa sobre a saúde mental, seja pela sobrecarga de tarefas, falta de reconhecimento, pressão por resultados ou relações interpessoais conflituosas. Tais fatores foram reconhecidos pelos participantes como fontes de estresse e esgotamento emocional, corroborando o que apontam autores como Dejours (2015), Lipp (2013) e Maslach e Leiter (2016).

Os objetivos específicos também foram plenamente atendidos. O estudo permitiu identificar fatores do ambiente laboral que influenciam a saúde mental, analisar a associação entre esses fatores, os sintomas emocionais e o uso de substâncias, e verificar as estratégias de enfrentamento adotadas pelos trabalhadores. Além disso, a análise qualitativa das respostas abertas revelou percepções subjetivas que ampliam a compreensão do fenômeno, destacando a importância da comunicação transparente, do reconhecimento profissional e da oferta de apoio psicológico institucional.

As discussões realizadas ao longo do trabalho evidenciam que o cuidado com a saúde mental deve ser entendido como responsabilidade compartilhada entre trabalhador e organização, exigindo ações institucionais que promovam ambientes mais saudáveis, humanizados e colaborativos. Nesse sentido, o estudo contribui para a reflexão sobre a necessidade de políticas organizacionais pautadas em práticas de escuta, valorização e equilíbrio entre as demandas produtivas e às necessidades humanas.

Entretanto, reconhece-se que o estudo apresenta limitações metodológicas. Por ter sido aplicado majoritariamente dentro das redes de contato dos autores, o questionário refletiu um recorte social e profissional relativamente homogêneo, concentrado em grupos de classe média e de maior escolaridade. Assim, os resultados podem não representar, de forma ampla, a realidade de outros setores produtivos ou contextos regionais.

Diante dessas limitações, recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem a análise por área de atuação, gênero, faixa etária e tipo de vínculo empregatício, a fim de identificar possíveis diferenças nas percepções sobre o impacto do trabalho na saúde mental. Estudos comparativos entre setores público e privado, ou entre profissões de alta e baixa carga emocional, também poderiam contribuir para o avanço da discussão sobre riscos psicossociais e estratégias de promoção da saúde mental no trabalho.

Em síntese, este estudo demonstra que compreender a saúde mental dos trabalhadores é essencial para o desenvolvimento de organizações mais éticas, sustentáveis e humanas. Promover o bem-estar psicológico não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também de eficiência e permanência das instituições em um mundo do trabalho cada vez mais complexo e exigente.

REFERÊNCIAS

BAILO, A. P. et al. Impacto dos transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil: revisão epidemiológica 2013–2023. *Brazilian Journal of Interdisciplinary Health Sciences*, v. 3, n. 1, p. 45–62, 2024.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.

BETTERFLY. *Índice de bem-estar e produtividade nas empresas brasileiras*. São Paulo: Betterfly, 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 1.419, de 22 de agosto de 2024*. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). *Diário Oficial da União*, Brasília, 23 ago. 2024.

CODO, W. (org.). *Educação: carinho e trabalho*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

CRESWELL, J. W. *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens*. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

FERREZ, A. F. et al. Saúde mental e precarização do trabalho: uma análise psicossocial contemporânea. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 48, n. 1, p. 1–14, 2023.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIPP, M. E. N. *Stress e o trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Contexto, 2013.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Saúde mental e trabalho: reflexões sobre a relação prazer-sofrimento. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 14, n. 3, p. 283–295, 2014.

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.

MORENO, F. et al. Clima organizacional e saúde mental: um estudo sobre vínculos e bem-estar. *Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 2, p. 346–356, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Diretrizes globais sobre saúde mental no trabalho*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 13 out. 2025.

PÊGO, L.; PÊGO, D. *Síndrome de Burnout e saúde ocupacional*. Belo Horizonte: FUMEC, 2016.

SOUZA, A. R.; CARDOSO, T. C.; MACHADO, P. S. Fatores psicossociais e adoecimento no trabalho contemporâneo. *Brazilian Journal of Interdisciplinary Health Sciences*, v. 3, n. 2, p. 40–55, 2024.

SZNELLWAR, L. I.; UCHIDA, S. *Trabalho, saúde e subjetividade*. São Paulo: Blucher, 2010.

TANNÚS, M. C. et al. Saúde mental dos trabalhadores da saúde no contexto pós-pandemia. *Revista de Enfermagem da UERJ*, v. 32, n. 1, p. e73912, 2024. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/enfermagem/article/view/73912>.

VITTUDE. *Relatório anual de saúde mental corporativa*. São Paulo: Vittude, 2025.

WONG, K. et al. Work-life balance and mental health: predictive models and interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 26, n. 4, p. 375–386, 2021.

ZIGARAS, L. R.; RODRIGUES, M. C. A saúde mental dos trabalhadores: um estudo em São Carlos e Ibaté (SP). *Revista Fatec TQ*, v. 10, n. 2, p. 12–25, 2023.