

SAÚDE MENTAL EM AMBIENTES EMPRESARIAIS: influências na produtividade institucional

Gabriel Pires de Oliveira¹
Igor Rodovalho dos Santos²
Dênia Aparecida de Amorim³

RESUMO:

A saúde mental dos trabalhadores tem se destacado como um dos principais desafios das organizações contemporâneas, especialmente diante das transformações tecnológicas, sociais e econômicas que intensificam as exigências laborais. Com base nisso, o estudo teve como objetivo compreender a relevância da saúde mental dos colaboradores dentro das empresas brasileiras e sua influência na produtividade e no ambiente de trabalho. A pesquisa, de caráter bibliográfico e exploratório, foi realizada por meio da seleção de artigos científicos, livros e documentos oficiais que abordavam assuntos sobre transtornos como depressão, ansiedade, *burnout* e síndrome do pânico, e a influência desses transtornos no ambiente de trabalho e no sucesso organizacional, além do crescimento significativo desses quadros no ambiente corporativo. Os resultados indicaram que o adoecimento mental impacta diretamente a motivação, o engajamento e o desempenho profissional, gerando aumento de afastamentos, queda de produtividade e elevação das taxas de rotatividade. Constatou-se que ambientes organizacionais humanizados, que promovem apoio psicológico, reconhecimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e liderança empática, tendem a reduzir significativamente os efeitos negativos associados ao estresse ocupacional. Assim, foi constatado que investir na saúde mental dos colaboradores é uma estratégia essencial para a sustentabilidade organizacional, contribuindo para a preservação do bem-estar individual, melhoria do clima organizacional e fortalecimento da performance coletiva. O estudo reforçou a necessidade de políticas institucionais voltadas à prevenção do adoecimento e à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e equilibrados.

Palavras-chave: Saúde Mental; Produtividade; Ambiente Laboral.

ABSTRACT:

Workers' mental health has emerged as one of the main challenges faced by contemporary organizations, especially in light of the technological, social, and economic transformations that have intensified workplace demands. Based on this context, the study aimed to understand the relevance of employees' mental health within Brazilian companies and its influence on

1 Bacharelado em Administração pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP (2026). E-mail: gabrieloliveira@unifucamp.edu.br

2 Bacharelado em Administração pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP (2026). E-mail: igorrodvalhosantos@unifucamp.edu.br

3 Mestra em Administração Pública pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro. MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Carmelitana Mário Palmério; Especialista em Gestão Pública pela Faculdade Venda Nova do Imigrante e em Contabilidade Pública e Auditoria pela Faculdade Instituto Brasil de Ensino - IBRA. Graduada em Administração e em Ciências Contábeis pela Fundação Carmelitana Mário Palmério. E-mail: deniaamorim@hotmail.com

productivity and the work environment. The research, characterized as bibliographic and exploratory, was conducted through the selection of scientific articles, books, and official documents addressing issues related to disorders such as depression, anxiety, burnout, and panic disorder, as well as the influence of these conditions on the workplace and organizational success, in addition to the significant growth of these cases in corporate environments. The results indicated that mental illness directly affects motivation, engagement, and professional performance, leading to increased absenteeism, reduced productivity, and higher employee turnover rates. It was found that humanized organizational environments, which promote psychological support, recognition, work-life balance, and empathetic leadership, tend to significantly reduce the negative effects associated with occupational stress. Therefore, it was concluded that investing in employees' mental health is an essential strategy for organizational sustainability, contributing to the preservation of individual well-being, improvement of the organizational climate, and strengthening of collective performance. The study reinforced the need for institutional policies focused on preventing mental health issues and promoting healthier, more ethical, and balanced work environments.

Keywords: Mental Health, Productivity, Working Environment.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental tem se tornado um tema cada vez mais relevante nas últimas décadas, especialmente diante das transformações sociais, econômicas e tecnológicas que impactam o modo de vida contemporâneo (Santos, 2024). A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, lidar com as tensões normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir com sua comunidade (André *et al.*, 2025).

No entanto, fatores como o estresse, a pressão social, as desigualdades econômicas e o ritmo acelerado do cotidiano têm contribuído para o aumento significativo de transtornos mentais, como depressão, ansiedade e síndrome de *burnout* (Alves, 2023). Contudo, a motivação e a satisfação dos colaboradores são elementos essenciais para o sucesso organizacional, logo, explorar e compreender a motivação deles dentro do contexto organizacional, com base nas principais teorias da motivação, contribuem para um entendimento mais aprofundado das determinantes da motivação (Pereira; Silva; Durão, 2024).

Conforme Alves e Rodrigues (2010), o conceito de saúde mental é amplo e a definição ou a identificação daquilo que a determina depende de diversos fatores, entretanto, da mesma forma que a saúde não é apenas a ausência de doença, a saúde mental é mais do que apenas a ausência de perturbação mental. Assim, os mesmos autores esclarecem que a saúde mental tem sido cada vez mais entendida como o produto de múltiplas e complexas interações, que incluem fatores biológicos, psicológicos e sociais que impactam ou não no adoecimento ou saúde da

mente.

Nos ambientes de trabalho, a saúde mental está diretamente ligada à motivação e à satisfação dos colaboradores, fatores que influenciam tanto o bem-estar individual quanto o desempenho organizacional (Ribeiro *et al.*, 2025). De acordo com Pereira, Silva e Durão (2024), a motivação e a satisfação são elementos essenciais para o equilíbrio emocional e a produtividade, sendo impactadas por condições organizacionais, reconhecimento e oportunidades de crescimento e, a ausência desses fatores pode gerar sentimento de frustração, estresse e esgotamento, afetando negativamente a saúde mental dos profissionais.

A saúde mental dos colaboradores é um fator determinante para o bom desempenho das organizações (Brilhante, 2024). Nas empresas brasileiras, observa-se que a produtividade e o alcance de metas estão diretamente relacionados ao bem-estar psicológico dos trabalhadores, pois, quando o colaborador está mentalmente saudável, tende a apresentar maior engajamento, criatividade e capacidade de lidar com desafios cotidianos, proporcionando um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficiente (Santos; Natalli, 2023).

Ademais, com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.419/2024, a partir de 25 de maio de 2025 passou a vigorar a obrigatoriedade da avaliação e gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ou seja, a Portaria incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo sua integração ao PGR organizacional, reforçando a importância de ambientes psicologicamente seguros para os colaboradores (Oliveira *et al.*, 2025).

Dessa forma, compreender a relação entre motivação, satisfação e saúde mental torna-se fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, humanos e sustentáveis (Brilhante, 2024). Com base nisso, o objetivo do estudo foi compreender a relevância da saúde mental dos colaboradores no contexto das empresas brasileiras e sua influência na produtividade e no ambiente de trabalho.

A relevância da pesquisa se fundamenta na importância da saúde mental dos colaboradores que desempenham funções nas empresas brasileiras, visto que uma produtividade bem desenvolvida e sólida é consequência de uma equipe bem amparada, tendo a saúde preservada e cuidada, mostrando que se o trabalhador está em estado de excelente saúde mental, ele consegue atingir as metas e contribuir para a produtividade (Valencio; Rodolpho, 2023). Portanto, ter uma visão ampla sobre esse assunto a fim de resolver a falta de produtividade é uma alternativa viável para o sucesso organizacional.

Assim, para alcance do objetivo foi realizada uma pesquisa, de caráter bibliográfico e

exploratório, por meio da seleção de artigos científicos e estudos anteriores que abordavam assuntos sobre transtornos como depressão, ansiedade, *burnout* e síndrome do pânico, e a influência desses transtornos no ambiente de trabalho e no sucesso organizacional, além do crescimento significativo desses quadros no ambiente corporativo.

2 AMBIENTE LABORAL E SAÚDE MENTAL

Nos primórdios da administração como ciência social, as empresas objetivavam qualificar seus colaboradores em relação às habilidades técnicas para o exercício de atividades específicas, com base nos princípios apresentados por Frederick Taylor (Bomfim, 2012). Posteriormente, em decorrência de pressões sociais e do aumento das relações de trabalho, os gestores passaram a considerar, no processo de desenvolvimento profissional de seus subordinados, o comportamento social relacionado ao trabalho ao invés de apenas as habilidades técnicas (Gonçalves, 2025).

Outrossim, no contexto empresarial, caracterizado pela rápida modernização, as organizações estão cada vez mais preocupadas com o desenvolvimento e a retenção de profissionais qualificados capazes de enfrentar os desafios de um mercado dinâmico, sendo que o alcance dos objetivos e metas é o desfecho natural de equipes engajadas (Silva, 2025a). Sob esse ponto de vista, as empresas reconhecem o capital humano qualificado como uma vantagem competitiva (Bomfim, 2012), pois, de acordo com Gonçalves (2025), os colaboradores habilidosos e emocionalmente saudáveis têm maior probabilidade de proporcionar altos níveis de produtividade, criatividade e flexibilidade.

Conforme Tavares, Lopes e Gonçalves (2022), em determinadas situações organizacionais, é possível se verificar a tendência para o aumento da pressão pelo desempenho almejado, contexto fortemente relacionado às transformações laborais influenciadas pelas inovações tecnológicas, em particular devido à introdução de competências digitais. Com isso, o desempenho dos profissionais é essencial para as políticas organizacionais e para manter a competitividade mercadológica, logo, aumenta-se a pressão psicológica sobre os indivíduos devido a necessidade de desenvolvimento de habilidades digitais como estratégia empresarial (Cabral, 2025).

Para manter o crescimento empresarial e atender às necessidades de aceleração de desempenho, as demandas sobre os funcionários aumentaram significativamente, ou seja, mais trabalho combinado com muitas tarefas, mais flexibilidade nos papéis de trabalho e ritmo acelerado (André *et al.*, 2025). Em certos contextos sob essa pressão, o trabalhador realiza a

tarefa com tensão extra, horas flexíveis ou diluídas e a interseção entre a vida profissional e não profissional, o que afeta diretamente a saúde mental, o bem-estar e a produtividade (Silva, 2025a).

Além disso, de acordo com Vieira *et al.* (2023), a satisfação com o trabalho, percepção que o próprio trabalhador tem sobre a sua atividade laboral ou a realização de seus valores por meio do trabalho, é um sentimento que retrata a avaliação individual e subjetiva do quanto ele gosta de suas tarefas, sendo um conceito complexo e específico para cada situação, além de ser necessário considerar diversos aspectos relacionados ao trabalho que interagem com as condições sociais e de saúde. Ademais, a satisfação no trabalho é um alicerce que sustenta o bom funcionamento das organizações, bem como o crescimento saudável dos funcionários (André *et al.*, 2025).

Em adição, pessoas que encontram significado no emprego e acreditam que seus valores e trabalho são apreciados tendem a ser mais motivadas, engajadas e produtivas (Vieira, 2025). Em maior medida, funcionários que estão satisfeitos são mais positivos em relação à empresa, ajudam a criar um ambiente mais harmonioso e são mais propensos a colaborar em equipe e desenvolver ideias (Silva; Lima, 2024). Logo, a satisfação no trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar emocional, à redução do estresse e à boa saúde mental, visto positivamente na redução das taxas de absenteísmo e rotatividade (André *et al.*, 2025).

Além do exposto, para Ribeiro *et al.* (2025), a continuidade dos investimentos em políticas e práticas que promovam o bem-estar e o reconhecimento dos funcionários é vital para o sucesso sustentável das empresas. Por outro lado, conforme Silva e Lima (2024), a insatisfação no trabalho pode criar seu próprio conjunto de implicações adversas para o funcionário e a organização. Já, para Brunharo (2025), colaboradores que se sentem insatisfeitos tendem a perder motivação, apresentar declínio no desempenho, relatar irritabilidade, fadiga e problemas de concentração.

Desse modo, quando os sintomas são experimentados por longos períodos, podem evoluir para estresse ocupacional, ansiedade, depressão e até síndrome de *burnout* (Senes *et al.*, 2024). A insatisfação impacta até mesmo os resultados organizacionais, com maior número de erros, conflitos interpessoais e absenteísmo devido à fragilidade da saúde mental (Silva, 2025a). Logo, a redução da produtividade devido às enfermidades psicológicas no ambiente de trabalho é uma das principais razões pelas quais conhecer e prevenir a insatisfação laboral é uma estratégia útil para salvaguardar o equilíbrio emocional dos trabalhadores, bem como a eficiência empresarial (Brunharo, 2025).

Segundo Caldas *et al.* (2022), as causas que levam ao adoecimento mental dos

trabalhadores são motivadas pelo predomínio do modelo econômico capitalista e neoliberal, que defende a dedicação excessiva dos empregados como normal e obrigatória, reforçando o comportamento de abdicação da vida pessoal em função das responsabilidades do trabalho. Como resultado, o funcionário começa a viver em um ambiente de sobrecarga e conflito entre a jornada de trabalho e o tempo dedicado a si mesmo e aos seus relacionamentos (Silva, 2025a).

Assim, estes fatores provocam uma carga laboral excessiva, a substituição do tempo de lazer pelo tempo de cumprimento das suas atividades laborais, além da precarização das condições de trabalho (Caldas *et al.*, 2022). Essa dinâmica intensificada da rotina trabalhista exige do empregado a realização de multitarefas e horas extras, aumento da versatilidade e substituição do tempo de descanso por trabalho constante para o empregador (Silva, 2025b).

De acordo com Costa (2021), as condições de trabalho em deterioração, com menor estabilidade e previsibilidade, metas mais agressivas e monitoramento de desempenho, são inerentes ao processo neoliberal, que desafia o trabalhador a ir além e, assim, cria tensão emocional e psicológica entre os empregados. Essa erosão da rotina diária e sensação de que o trabalho invade todas as etapas da vida leva ao aparecimento de sintomas de doenças mentais, como ansiedade, estresse, síndrome de *burnout*, distúrbios do sono, sentimentos de inutilidade ou fracasso, que prejudicam o bem-estar do indivíduo e reduzem o desempenho, a satisfação e a saúde desse funcionário de forma mais geral (Brunharo, 2025).

Dessa forma, de acordo com Cruz (2021), entre as principais enfermidades ocupacionais que afetam o psicólogo dos trabalhadores destacam-se a depressão, o estresse ocupacional, o distúrbio do sono, o alcoolismo e a síndrome de *Burnout*. Para Oliveira *et al.* (2025), embora a preocupação com a saúde mental no ambiente laboral tenha raízes que remontam à Primeira Revolução Industrial, quando o modelo produtivo mecanicista impunha jornadas exaustivas e condições degradantes aos trabalhadores, foi apenas com o avanço dos movimentos sociais e das ciências humanas que o sofrimento passou a ser reconhecido como uma consequência direta do trabalho.

Para Meneses (2025), o aumento de transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil, evidenciado pelos registros de afastamentos por causas como ansiedade e depressão nos últimos anos, impulsionou a formulação de políticas públicas voltadas à promoção da saúde psicológica no ambiente organizacional. Com base nisso, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, incluiu a obrigatoriedade da avaliação e gestão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reconhecendo, assim, que a saúde mental é tão relevante quanto os riscos

físicos e ergonômicos tradicionalmente monitorados (Oliveira *et al.*, 2025).

Ademais, a NR-1 reforça que a saúde mental é mais que uma responsabilidade social, sendo um compromisso para manutenção de ambientes laborais saudáveis e inclusivos, além de se configurar como uma estratégia de sustentabilidade humana e empresarial (Pinto Junior; Bomfim, 2026). Sua atualização por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, passou a exigir das empresas o mapeamento de fatores como assédio, sobrecarga e estresse crônico, além de incluir a adoção de medidas concretas de prevenção e cuidado com a equipe de colaboradores (Meneses, 2025).

Para Pinto Junior e Bomfim (2026), a iniciativa legislativa objetivou estimular comportamentos proativos por parte dos empregadores, como a oferta de suporte psicológico e psicoterápico, programas estruturados de prevenção ao *burnout*, ao *boreout* e a outros distúrbios laborais, capacitação de gestores para identificação de sinais precoces de esgotamento emocional, com intuito de promover ambientes saudáveis. Entretanto, a efetiva implementação da norma exige uma transformação cultural e organizacional que ultrapassa a simples adequação documental, almejando a fiscalização adequada por parte dos órgãos responsáveis (Oliveira *et al.*, 2025).

Com base nisso, é relevante que os gestores percebam o impacto da saúde mental dos liderados nos resultados organizacionais para assim poderem melhorar o desempenho empresarial e o ambiente laboral, em consonância com a legislação e os objetivos institucionais.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida por meio de um estudo de caráter bibliográfico e exploratório, com o objetivo de compreender a relevância da saúde mental dos colaboradores dentro das empresas brasileiras e sua influência na produtividade e no ambiente de trabalho. Essa abordagem permitiu reunir e analisar diferentes perspectivas teóricas e resultados de pesquisas já realizadas sobre o tema, proporcionando uma visão ampla e fundamentada sobre a importância do cuidado psicológico nas relações de trabalho. A escolha pela pesquisa bibliográfica justifica-se pela necessidade de compreender o fenômeno a partir de estudos e evidências existentes, sem a intervenção direta com os participantes.

O levantamento teórico foi realizado a partir de artigos científicos, periódicos acadêmicos e trabalhos de conclusão de curso, que abordavam temas relacionados à saúde mental, gestão de pessoas, produtividade e qualidade de vida no trabalho. A seleção dos materiais considerou publicações recentes e relevantes para o contexto brasileiro, garantindo atualidade e consistência nas informações analisadas. Foram priorizadas fontes que

apresentassem dados empíricos e reflexões críticas sobre o impacto do ambiente organizacional na saúde mental dos trabalhadores.

Para a busca das referências, utilizou-se como principal ferramenta o Google Acadêmico, devido à ampla base de dados e acesso facilitado a produções científicas nacionais e internacionais de acesso público. As palavras-chave utilizadas nas pesquisas incluíram os termos “saúde mental no trabalho”, “produtividade e bem-estar”, “esgotamento mental e ambiente organizacional”, entre outros. Além disso, foram consultados periódicos acadêmicos disponíveis em plataformas institucionais e repositórios digitais, buscando materiais que tratassem do tema sob diferentes enfoques teóricos e metodológicos. Nesse sentido, o Quadro 1 relacionou os principais estudos selecionados para a discussão teórica.

Quadro 1 - Principais estudos selecionados para embasamento e discussão teórica.

	AUTOR(ES), ANO	TÍTULO	RELEVÂNCIA PARA A PESQUISA
1	Lima <i>et al.</i> , 2023	Análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho associados a ansiedade e depressão entre agentes comunitários de saúde	O trabalho é um ponto importante na vida das pessoas e, as dificuldades enfrentadas na atuação laboral, como realização profissional, liberdade de expressão, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, são determinantes para as vivências de prazer ou sofrimento. Uma percepção insatisfatória em relação às condições e relações laborais interferem negativamente sobre a saúde mental e, por consequência, refletem nos resultados operacionais das empresas.
2	Lima; Domingues Júnior; Gomes, 2023	Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de <i>burnout</i> entre profissionais da saúde	As principais causas associadas ao <i>burnout</i> incluem a alta jornada de trabalho, que resulta em exaustão física e mental devido a longas horas, plantões e horas extras, agravadas pela falta de pessoal, além da infraestrutura precária, equipamentos obsoletos, escassez de insumos básicos e a remuneração inadequada afetam a motivação dos profissionais. As estratégias de enfrentamento incluem atividades físicas e de lazer, evidenciando a necessidade de uma abordagem global da organização para combater o adoecimento, de modo a incluir fatores de trabalho e promover o bem-estar mental e físico dos trabalhadores.
3	Freitas Neto, 2024	Dignidade humana e responsabilidade civil nos transtornos mentais e comportamentais enquanto doenças ocupacionais	É reconhecida a relação entre trabalho e os transtornos mentais e de comportamento, principalmente nas condições laborais marcadas pela pressão por resultados, sobrecarga e intensificação do trabalho, violência simbólica, precarização e perdas salariais. Além disso, a ausência de atenção ao ambiente psicossocial, propicia o surgimento de quadros psicológicos que afetam a saúde e dignidade do trabalhador, afetam o Estado, a ordem econômica e a sociedade.
4	Zambuzzi; Gava; Gava, 2024	Estresse no ambiente de trabalho	O estresse no ambiente de trabalho é um fenômeno recorrente que afeta diretamente a produtividade e eficácia empresarial, além da saúde física e mental dos trabalhadores. A síndrome de <i>burnout</i> , resultado

			do estresse crônico, se manifesta por exaustão emocional e despersonalização do trabalhador, sendo a mais comum no ambiente laboral. Em contrapartida, a redução do estresse melhora a produtividade, a satisfação e diminui as faltas.
5	Santos, 2024	Como as mídias sociais impactam na saúde mental da classe trabalhadora	A evolução para a indústria 4.0 trouxe desafios que vão além da adaptação tecnológica, assim, a atenção à saúde mental dos trabalhadores tornou-se essencial para mitigar os efeitos negativos da pressão laboral e adaptar a evolução tecnológica aliada ao progresso social, para assim garantir produção empresarial aliada a satisfação dos empregados.
6	Foliassa; Costa, 2024	A importância da promoção de bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho	A promoção do bem-estar beneficia os colaboradores e fortalece a eficiência organizacional, pois, fatores como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e ambientes tóxicos contribuem significativamente para o estresse ocupacional.
7	Silva, 2025a	Gestão de pessoas: perspectivas históricas e desafios contemporâneos	A globalização, as inovações tecnológicas e as transformações que impactam as organizações afetam a saúde e a satisfação dos colaboradores, assim, é necessário que as empresas invistam na gestão de pessoas como estratégia para preservar a competitividade e sustentabilidade mercadológica. Embora, não trate diretamente do tema saúde mental, a pesquisa demonstra que a gestão adequada de pessoas possibilita a satisfação da equipe, contribuindo para a saúde mental dos trabalhadores.
8	Miranda; Mello; Wyzykowski, 2025	O reconhecimento da depressão como doença ocupacional: uma análise dos processos em trâmite no 1º grau do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5) entre 2021-2023	Apesar do aumento dos casos de depressão relacionados ao ambiente de trabalho, ainda persiste a dificuldade de se reconhecer a origem dessa enfermidade como uma doença ocupacional, impactando, dentre outras situações, na concessão de afastamentos e benefícios acidentários, nos quais a entidade previdenciária reconhece o nexo entre a doença e o trabalho. Essa situação causa ainda mais pressão no trabalhador que, mesmo insatisfeito e adoecido, tem que se preocupar se será remunerado no caso de ter que se afastar.
9	Brunharo, 2025	Os impactos da síndrome de <i>burnout</i> na lucratividade e produtividade empresarial	A Síndrome de <i>Burnout</i> é caracterizada pela falta de motivação e pelo cansaço extremo e suas consequências preocupam as corporações, pois funcionários que sofrem com a síndrome enfrentam dificuldades para manter o desempenho, o que pode levar ao aumento do absenteísmo, queda do engajamento e ao <i>turnover</i> . O excesso de trabalho e a pressão psicológica limitam a saúde mental dos colaboradores, impactando diretamente nas falhas operacionais, gerando atraso na execução de tarefas e redução da eficiência profissional, problemas que acabam por afetar a produtividade e lucratividade empresarial.
10	Silva, 2025b	Síndrome de <i>Burnout</i> nas organizações: a relação entre carga horária e volume de trabalho no bem-estar dos colaboradores	O cenário competitivo global contribui para o aumento dos casos de adoecimento ocupacional, com destaque para a Síndrome de <i>Burnout</i> . A carga horária excessiva, o acúmulo de tarefas, a ausência de pausas e a falta de apoio institucional são fatores determinantes para o surgimento da síndrome. É necessário o comprometimento das empresas com a saúde mental dos colaboradores, reconhecendo-a como estratégia essencial para a sustentabilidade

			institucional, pois são eles que mantem o funcionamento organizacional.
--	--	--	---

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores, 2026.

Após a seleção das fontes, o conteúdo foi analisado de forma qualitativa, buscando identificar pontos de convergência entre os autores, principais desafios enfrentados pelas empresas e práticas recomendadas para a promoção da saúde mental dos trabalhadores. Essa análise permitiu construir uma síntese teórica sobre a importância do tema na sociedade, destacando como o cuidado com o bem-estar psicológico dos colaboradores é fundamental para a sustentabilidade e o bom desempenho das organizações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com intuito de compreender a relevância da saúde mental dos colaboradores para a produtividade das empresas e satisfação com o ambiente de trabalho é essencial identificar as causas do adoecimento mental (Foliassa; Costa, 2024). As doenças mentais relacionadas ao trabalho aumentaram drasticamente nos últimos anos, refletindo as maiores exigências da cultura corporativa, pois, o estresse e a pressão por desempenho, o excesso de trabalho e as longas horas de obrigações profissionais levaram ao grande aumento no número do absenteísmo e licenças médicas por razões psicológicas (Santos, 2024).

Para Silva (2025a), os transtornos mais comuns entre as doenças mentais no local de trabalho incluem, mas não se limitam, a depressão, transtorno de ansiedade generalizada e síndrome de *burnout*, incluindo tanto o esgotamento físico quanto emocional, com o estresse crônico e cumulativo relacionado a rotinas de trabalho. Miranda, Mello e Wyzykowski (2025) citam que a depressão é a maior causa de incapacidade laboral, estimando-se que cerca de 300 milhões de pessoas, de variadas faixas etárias, de acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde, sofrem com essa enfermidade, além de que existem fatos dados estatísticos apontando para o crescimento no número de diagnósticos desses transtornos em todo o mundo.

Em todos os setores, tanto de serviço público quanto privado, essa situação pode ser observada, o que demonstra que o transtorno mental do trabalhador não é um problema isolado, pelo contrário, é um problema estrutural que afeta o desempenho dos trabalhadores, a qualidade de vida e o equilíbrio emocional (Santos, 2024). É preciso considerar que a depressão relacionada ao trabalho não afeta apenas o indivíduo, permeando a organização e o mercado, pois o trabalhador deprimido apresentará diminuição da produtividade, erros, absenteísmo, alta rotatividade e relações interpessoais perturbadas (Brunharo, 2025).

Para Freitas Neto (2024), a ansiedade emergiu como um dos transtornos mentais mais

comuns no ambiente de trabalho moderno e é amplamente reconhecida como um dos principais contribuintes para o absenteísmo e a redução da produtividade entre os empregados. Já, para Santos (2024), a repetição desses casos aponta para uma necessidade crítica de implementar políticas organizacionais voltadas para a prevenção, apoio psicológico e um ambiente de trabalho decente, para apoiar o bem-estar físico e melhores condições de trabalho para todos os funcionários.

Entretanto, Miranda, Mello e Wyzykowski (2025), esclarecem que, apesar do aumento significativo dos casos de depressão de causa laboral, persiste a dificuldade de se reconhecer a origem dessa enfermidade como uma doença ocupacional, impactando, principalmente, na concessão de afastamentos e benefícios acidentários, causado ainda mais pressão no trabalhador que, mesmo adoecido, tem que se preocupar se será remunerado pela Previdência Social no caso de afastamento temporário.

Além disso, de acordo com Freitas Neto (2024), os transtornos mentais e de comportamento mais recorrentes no ambiente de trabalho são os transtornos de ansiedade, a síndrome de *burnout* e a depressão. Somado a isso, o estresse agudo, insônia, problemas de sono, bem como síndrome do pânico, psicossomática e até transtornos de pânico têm ocorrências comuns, que se apresentam como sintomas da condição de tensão emocional crônica e manifestações físicas, interferindo na concentração, disposição e profissionalismo, prejudicando os indivíduos e a própria empresas, daí a necessidade de compreender, reconhecer e gerenciar essas doenças para diminuir seu impacto (Santos, 2024).

Para Lima *et al.* (2023), o ritmo de trabalho e as normas impostas aos trabalhadores apresentam-se como potenciais geradores de sobrecarga na jornada diária, seja no setor público ou privado, comercial, industrial ou de serviços. De acordo com Silva (2025a), a depressão no local de trabalho foi identificada como um dos problemas mais graves da atualidade, seriamente afetada pelas práticas das organizações e pelas mudanças na cultura de trabalho.

De acordo com Freitas Neto (2024), a pressão constante ao longo do tempo afeta não apenas a mente, mas também o corpo, causando insônia, palpitações, dores musculares, irritabilidade e dificuldade de concentração que, alinhada com o ambiente corporativo competitivo e hostil, piora gradativamente a situação, de modo que transtornos mentais e comportamentais, como a ansiedade, são respostas quase inevitáveis às condições laborais.

Em ambientes com demandas persistentes de desempenho, monitoramento diligente dos resultados e precariedade das relações, a insatisfação e condições depressivas são praticamente certas, pois a gestão abusiva de competências, longas horas de trabalho, metas intensificadas ou assédio moral colocam o empregado em um contexto vulnerável que torna o trabalho uma

fonte de sofrimento psicológico (Silva, 2025a).

Lima, Domingues Júnior e Gomes (2023), citam que o Brasil foi o segundo país com maior incidência de *Burnout* no cenário global em 2021, ficando atrás somente do Japão, alertando ainda que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros enfrentam essa condição. Silva (2025a) explica que a síndrome de *burnout*, conhecida como síndrome de exaustão profissional, é um transtorno emocional resultante de situações estressantes prolongadas no ambiente de trabalho e surge quando um funcionário é continuamente exposto a pressão, sobrecarga de tarefas e exigências excessivas por resultados sem o devido reconhecimento ou apoio.

De acordo com Zambuzzi, Gava e Gava (2024), os transtornos mentais como a ansiedade, depressão, síndrome de *burnout* e a síndrome do pânico têm sido diretamente correlacionados com uma maior rotatividade de funcionários nas organizações, visto que, submetidos a um estresse constante de trabalhar em um campo sem reconhecimento, metas inadequadas, abuso e falta de ajuda psicológica, os funcionários se sentem desmotivados, inseguros e emocionalmente esgotados.

Ao contrário da fadiga comum, o *burnout* resulta em um estado de exaustão profunda, física, mental e emocional, que prejudica a capacidade de realizar atividades diárias e manter relações saudáveis no ambiente profissional, sendo reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um transtorno ocupacional diretamente relacionado ao trabalho (Silva, 2025a). Para Silva (2025b), o *Burnout* além de se configurar como um problema individual, é também um fenômeno organizacional que expressa falhas estruturais na gestão de pessoas, nas políticas de saúde ocupacional e na cultura corporativa, pois é nítido que a sobrecarga de trabalho, associada à pressão constante por produtividade e à ausência de suporte emocional, cria condições propícias ao esgotamento físico e mental.

Conforme Zambuzzi, Gava e Gava (2024), trabalhadores sob condições estressantes desenvolvem um estado de vigilância permanente que pode causar ataques de pânico durante o horário de trabalho e fora dele, por meio de episódios de palpitações, falta de ar, tontura, suor e sensação de morte iminente que afetam diretamente o desempenho e a autoestima do funcionário, tornando o ambiente de trabalho um gatilho constante para o sofrimento. As extensas jornadas, múltiplas demandas simultâneas e falta de pausas para descanso interrompem os processos naturais de recuperação do trabalhador, o que culmina em um estado crônico de estresse comprometendo a saúde (Silva, 2025b).

Na maioria das vezes, segundo Silva (2025a), a ansiedade é o primeiro estágio de sobrecarga emocional, caracterizado por preocupações excessivas, tensão constante e uma

sensação de estresse devido à pressão no trabalho, porém, se os sintomas persistirem e o indivíduo não receber apoio adequado, a ansiedade progride para estados depressivos, marcados por desinteresse, desânimo e exaustão. Silva (2025b) complementa que, em ambientes de alta demanda e baixa autonomia, tende-se ao surgimento dos sintomas de exaustão emocional, despersonalização e sensação de ineficácia, tornando-se uma realidade concreta, preocupante e cotidiana.

Em síntese, as causas para o adoecimento mental dos trabalhadores são várias, porém, a maioria delas relacionadas as cobranças por produtividade empresarial, assim, o Quadro 2 apresenta um compilado dos achados da pesquisa, organizado em categorias e causas principais.

Quadro 2 – Causas do adoecimento mental laboral categorizadas.

CATEGORIA	CAUSAS PRINCIPAIS	AUTORES
Sobrecarga e ritmo de trabalho	Excesso de tarefas, jornadas longas, múltiplas demandas, ausência de pausas	Santos, 2024; Lima; Domingues Júnior; Gomes, 2023; Silva, 2025b
Pressão por desempenho	Cobrança por resultados, metas intensificadas, monitoramento constante	Santos, 2024; Silva, 2025a
Ambiente organizacional	Cultura corporativa competitiva, ambiente hostil, falta de empatia	Freitas Neto, 2024; Santos, 2024
Gestão e relações de trabalho	Assédio moral, gestão abusiva, precariedade das relações, falta de apoio psicológico	Silva, 2025a; Zambuzzi; Gaca; Gava, 2024
Falta de reconhecimento	Ausência de valorização profissional, falta de sentido no trabalho	Silva, 2025a; Brunharo, 2025
Desequilíbrio vida-trabalho	Falta de tempo para lazer, dificuldade de se desconectar do trabalho	Silva, 2025a; Brunharo, 2025
Insegurança e instabilidade	Medo do desemprego, instabilidade nas relações laborais	Santos, 2024
Exigências emocionais contínuas	Estresse crônico, pressão constante, vigilância permanente	Freitas Neto, 2024; Zambuzzi; Gava; Gava, 2024
Falta de suporte organizacional	Ausência de políticas de saúde mental, falta de apoio institucional	Santos, 2024; Brunharo, 2025
Dificuldades legais e institucionais	Dificuldade de reconhecimento da doença ocupacional, insegurança quanto a benefícios	Miranda; Mello; Wyzykowski, 2025; Silva, 2025a

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Diante dessas questões, é uma necessidade para as empresas a implementação de políticas contra doenças mentais e estratégias que protejam os trabalhadores, criando ambientes de trabalho mais saudáveis e humanos, prevenindo, assim, que a depressão se desenvolva tão

facilmente como resultado de condições laborais exaustivas (Santos, 2024). Embora, a depressão ou a ansiedade tenham manifestações muito diferentes, as duas enfermidades estão intimamente relacionadas a questões de saúde ocupacional (Brunharo, 2025).

Além desses distúrbios já citados, outra enfermidade relacionada ao estresse ocupacional é a síndrome do pânico, um tipo de transtorno de ansiedade que resulta em fases rápidas e intensas de medo, desespero e sensação de perda de controle associadas a situações de grande estresse ou pressão (Zambuzzi; Gava; Gava, 2024). As crises geralmente são desencadeadas no local de trabalho em situações em que o ambiente e as cobranças por produção são extremamente estressantes, ou seja, em ambientes profissionais, isso é frequentemente associado a sobrecarga emocional, pressão constante por resultados, medo do fracasso e insegurança quanto à estabilidade no emprego (Santos, 2024).

Ademais, a ansiedade, transtorno comum entre os indivíduos, pode ser agravada com as situações rotineiras do ambiente laboral e, se descontrolada, pode causar sérios problemas mentais, que tendem a evoluir para síndrome do pânico, depressão ocupacional e *burnout* (Brunharo, 2025). Além do mais, os transtornos mentais e comportamentais, como a depressão ocupacional, ocorrem de forma mais negativa quando o indivíduo alinha a vida pessoal ao trabalho, não tendo tempo para lazer ou descanso, agravados ainda mais pela ausência de reconhecimento, autonomia e significado no trabalho, levando o trabalhador a sentimentos de inutilidade, perda de propósito e desmotivação, sendo esses sentimentos os marcadores fundamentais dos estados depressivos (Silva, 2025a).

Para Brunharo (2025), os transtornos mentais e de comportamento no ambiente laboral influenciam diretamente a forma como os colegas interagem, bem como a motivação e a capacidade de tomada de decisão, diminuindo assim a dinâmica do grupo e o desempenho geral da equipe. Isso se deve, pois, a rotina diária sempre ligada às cobranças dos empregadores, juntamente com múltiplas demandas e a incapacidade dos indivíduos no local de trabalho de se desligarem das obrigações, tende a levar o indivíduo a uma sensação de fadiga emocional, insatisfação e, por consequência, a doença ocupacional (Silva, 2025a).

Para Santos (2024), os transtornos laborais são desencadeados por um estado constante de preocupação, medo e tensão, geralmente associado à pressão por resultados, responsabilidades excessivas e instabilidade nas relações de trabalho, especialmente em organizações em que agilidade, eficiência e tecnologia são buscadas como forma de superar o mercado competitivo.

Assim, a medida que as síndromes se desenvolvem de forma mais severa, os

profissionais sentem-se compelidos a abster-se de certas atividades no ambiente de trabalho, lugares e pessoas, levando ao isolamento, diminuição da produtividade ou completo afastamento, resultando em absenteísmo e desafios de concentração e, em casos mais graves, o abandono do emprego (Brunharo, 2025).

De acordo com Silva (2025a), os transtornos ocupacionais são caracterizados por sintomas físicos e mentais que envolvem inúmeros sintomas, como fadiga extrema, insônia, dores musculares, irritabilidade, incapacidade de se concentrar e ataques de ansiedade e, no aspecto psicológico, pode apresentar apatia, baixa autoestima, isolamento, sentimentos de ineficácia e, nos piores casos, pode chegar a uma depressão profunda. Logo, muitos trabalhadores estão sobrecarregados mentalmente e não conseguem relaxar e desempenhar um ritmo de produtividade saudável (Santos, 2024).

Para Brunharo (2025), esses fatores resultam em afastamentos temporários ou permanentes do serviço e aumentam o número de pedidos de desligamento voluntário e de licença médica, pois, o tumulto mental que essas condições produzem e a instabilidade emocional que os trabalhadores suportam os levam a buscar novos empregos para proteger a saúde mental, levando a altas taxas de rotatividade e à perda de recursos humanos talentosos. Silva (2025a), em complemento, confirma que o engajamento do funcionário em seu trabalho cessa e ele se torna desmotivado, desvinculado de sua profissão e o desempenho reduz, sendo esses os sinais de enfermidades ignorados pelas empresas, ou seja, são avisos de que o ambiente de trabalho se tornou prejudicial à saúde mental dos colaboradores.

De acordo com Santos (2024), o cenário enfatiza a necessidade de os empregadores estarem alertas aos primeiros sinais de transtornos, para ajudar no aconselhamento psicológico, aliviar as exigências de sucesso e cultivar um clima mais empático e equilibrado, visto que a preocupação com a saúde mental deve ser uma prioridade empresarial.

Portanto, diante disso, é necessário que as empresas estabeleçam políticas para incentivar a promoção da saúde mental por meio de prevenção proativa, apoio psicológico e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecendo os transtornos mentais e de comportamento como problemas legítimos e pertinentes ao ambiente laboral com intuito de construir locais de trabalho mais saudáveis, produtivos e humanizados (Brunharo, 2025).

Além disso, um problema adicional enfrentado pelos doentes ocupacionais é no domínio jurídico-ocupacional, pois estabelecer o nexo causal entre o trabalho e a doença ocupacional é muito complicado, pois é difícil comprovar se as causas do transtorno têm relação com o ambiente de trabalho, sendo essa mais uma preocupação para o trabalhador que não consegue trabalhar, mas não consegue a aprovação do afastamento por doença (Silva, 2025a). Assim,

deve-se adotar políticas de gestão mais humanizadas para enfrentar as síndromes mentais que acometem os trabalhadores, pois todos precisam priorizar o bem-estar e manter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Santos, 2024).

Para Lima, Domingues Júnior e Gomes (2023), é importante que os próprios trabalhadores tomem atitudes em busca de melhorar a saúde mental por meio de atividades físicas, como corrida, academia ou jiu-jitsu, ou por meio de atividades de lazer, como cinema, passeios à praça ou ao teatro, pois essas ações demonstram comprometimento com a busca do equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida, bem como reconhecimento da importância de cuidar da saúde física e mental.

De acordo com Santos (2024), políticas empresariais como pausas regulares, incentivo ao descanso, valorização do esforço individual, programas de apoio psicológico, treinamento de líderes para questões emocionais e outras medidas são vitais, porém, é necessário criar uma cultura organizacional de empatia, diálogo e respeito pelos limites individuais do trabalhador, pois, esse tipo de abordagem pode minimizar as taxas de adoecimento mental e construir ambientes de trabalho saudáveis, sustentáveis e produtivos.

Portanto, com intuito de sintetizar os achados da pesquisa e atender ao objetivo do estudo em vistas de compreender a relevância da saúde mental dos colaboradores no contexto das empresas brasileiras e sua influência na produtividade e no ambiente de trabalho, o Quadro 3 apresenta os principais impactos dos transtornos mentais e de comportamento para as atividades laborais e as sugestões dos estudos para reduzir o surgimento dessas enfermidades no ambiente de trabalho.

Quadro 3 - Síntese dos achados da pesquisa.

	AUTOR(ES), ANO	IMPACTOS DO ADOECIMENTO PARA A PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL	SUGESTÕES PARA REDUZIR O ADOECIMENTO OCUPACIONAL
1	Lima <i>et al.</i> , 2023	Ausência de engajamento nas atividades realizadas; quanto mais anos de atuação na área maior é o desânimo.	Atuação incisiva dos gestores sempre que for detectada uma situação nociva ao colaborador, além de maior suporte técnico e emocional, visando uma correta atribuição de funções e valorização dos funcionários.
2	Lima; Domingues Júnior; Gomes, 2023	Falta de foco dos colaboradores e alta rotatividade.	É necessário abordar questões inerentes ao trabalho, como alta jornada e infraestrutura física, e traçar estratégias que promovam o bem-estar dos funcionários.
3	Freitas Neto, 2024	Aumento do absenteísmo, o que gera queda no desempenho geral e alta rotatividade.	Maior atenção ao surgimento de doenças psicossociais nos colaboradores, a fim de promover um ambiente mais acolhedor; é necessário incentivar investimento em pesquisas na área.

4	Zambuzzi; Gava; Gava, 2024	Redução no desempenho e na eficácia da equipe, além de erros e falta de motivação.	Sugere-se promoções de cargos, pausas na jornada de trabalho, bonificações, palestras motivacionais e treinamento para gerenciamento de estresse.
5	Santos, 2024	Maior rotatividade e diminuição no desempenho.	Educação em saúde mental, políticas públicas incisivas sobre o assunto e redução do estigma sobre essas doenças por meio de divulgação de matérias e pesquisas sobre o tema.
6	Foliassa; Costa, 2024	Desmotivação do trabalhador, redução na quantidade de metas batidas e baixa adesão nos objetivos empresariais.	Diminuição de cobranças excessivas e amenização da jornada de trabalho; promover um ambiente empresarial acolhedor que proporcione o bem-estar dos trabalhadores.
7	Silva, 2025a	Queda da competitividade e perda de espaço da empresa no mercado.	Maiores investimentos na gestão de pessoas como vantagem estratégica no mercado. O gestor deve intervir e se empenhar para que os trabalhadores estejam saudáveis.
8	Miranda; Mello; Wyzykowski, 2025	Queda no desempenho dos colaboradores e aumento de absenteísmo, além do receio de desamparo institucional.	Identificação de casos de depressão no início, além do estabelecimento de uma cultura laboral menos opressiva.
9	Brunharo, 2025	Aumento no absenteísmo, além de queda na produtividade geral e na lucratividade da organização.	Aumento da qualidade de vida do trabalhador, valorização dos vínculos interpessoais, valorização do colaborador, aumento da autonomia e adequação das metas à realidade da empresa e capacidade da equipe.
10	Silva, 2025b	Menor desempenho, aumento de faltas e ausências, desmotivação e dificuldade de relacionamentos interpessoais na organização.	Flexibilização da jornada de trabalho, adequação do volume de tarefas, concepção de espaços para diálogo e estabelecimento de uma rede de apoio emocional.

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Como evidenciado por Freitas Neto (2024), há a necessidade de estabelecimento de um ambiente laboral mais acolhedor e focado no tratamento de doenças psicossociais a partir dos primeiros sintomas notados, a fim de evitar absenteísmo e queda no desempenho corporativo. Além de, para Miranda, Mello e Wyzykowski (2025), as empresas devem estar atentas às evoluções jurídicas no que diz respeito às doenças psicossociais, pois um gerenciamento pobre destas pode acarretar em problemas na Justiça Trabalhista, o que pode vir a acarretar perdas financeiras e de imagem à organização.

É possível também identificar que há uma queda na competitividade de empresas que não lidam bem com seu ambiente de trabalho, como evidenciado por Silva (2025a), e elas acabam perdendo espaço de forma progressiva por baixa produtividade e ausência de adesão de funcionários doentes aos objetivos organizacionais.

Embora, não exista uma Norma Reguladora específica sobre identificação do adoecimento mental, admite-se, em casos específicos, a realização de avaliação psicológica no

processo de admissão, desde que a natureza do trabalho justifique essa exigência e que não haja violação de direitos fundamentais (Pinto Junior; Bomfim, 2026), porém, o acompanhamento periódico ainda deixa muito a desejar.

Assim, Meneses (2025), em concordância com os achados desse estudo e para atender a NR-01, em vigor desde maio de 2026, salienta que as empresas devem desenvolver métodos internos de gestão de riscos psicossociais, incluindo a realização de avaliações periódicas, implementação de canais de denúncia e acolhimento, adoção de medidas corretivas como a redistribuição de tarefas das equipes sobrecarregadas além da instituição de pausas e jornadas flexíveis quando viável, atenção às práticas de assédio e treinamento dos gestores em comunicação empática.

De acordo com Oliveira *et al.* (2025), a NR-1 determina a avaliação de riscos psicossociais periódica, a cada dois anos ou sempre que houver mudanças no ambiente de trabalho, identificação de adoecimentos relacionados ao trabalho, falhas em medidas preventivas, acidentes ou solicitações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, CIPA, ou seja, a exigência vigente a partir de maio de 2026, reforça o compromisso legal com a promoção da saúde mental e destaca a necessidade de um psicólogo institucional como agente na construção, monitoramento e aplicação de estratégias de prevenção, escuta e cuidado coletivo no ambiente laboral.

Portanto, conforme evidenciado pela pesquisa, é de suma importância que as empresas mantenham maior vigilância em relação ao ambiente de trabalho e a cultura organizacional, a fim de evitar quedas na produtividade, alta rotatividade e aumento no absenteísmo do quadro funcional, além de todo o risco junto à justiça do trabalho que é acarretado com o surgimento cada vez mais frequente de doenças psicossociais no ambiente laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi compreender a relevância da saúde mental dos colaboradores no contexto das empresas brasileiras e sua influência na produtividade e no ambiente de trabalho, assim, por meio da análise realizada comprovou-se evidente que a saúde mental dos funcionários é um fator decisivo para o bom funcionamento das organizações, bem como para a manutenção de um ambiente de trabalho produtivo, saudável e sustentável.

As condições impostas pelo mercado competitivo, marcadas por pressões constantes, metas altas, intensificação das tarefas, uso ampliado de tecnologias e a precarização das relações de trabalho, contribuem significativamente para o aumento de distúrbios mentais e

comportamentais como depressão, ansiedade, *burnout* e síndrome do pânico. Essas condições comprometem o bem-estar individual dos trabalhadores e afetam diretamente os indicadores de desempenho organizacionais como produtividade, engajamento, clima interno, absenteísmo e rotatividade.

O embasamento teórico reforçou o ponto de que a doença mental não pode ser uma preocupação isolada, pois é condicionada pelas formas como o trabalho é organizado e gerido. Logo, empresas que ignoram aspectos emocionais e psicológicos enfrentam custos mais altos, perdem talentos, têm desempenho inferior e são menos capazes de manter equipes estáveis. Em contrapartida, as organizações que investem em práticas de valorização humana, programas de apoio psicológico, gestão mais empática, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e ambientes menos coercitivos, tendem a alcançarem resultados mais consistentes e sustentáveis.

Por fim, recomenda-se que manter a saúde mental nas organizações é importante e estratégico, cabendo às empresas perceber que funcionários emocionalmente saudáveis são mais inventivos, produtivos, engajados e capazes de agregar valor à organização. Assim, é importante avançar em condições de trabalho justas, humanas e equilibradas, para evitar doenças, minimizar a rotatividade de pessoal e incentivar uma cultura organizacional positiva. Além disso, com a vigência da NR-01, o acompanhamento da saúde mental dos trabalhadores passou a ser obrigação dos empregadores.

Portanto, o estudo apoiou a importância de ampliar o discurso de melhoria das condições laborais e adesão a políticas contínuas e proativas de promoção da saúde mental, a fim de cultivar organizações mais conscientes e responsáveis que correspondam às necessidades de um mercado cada vez mais competitivo.

Observou-se, como limitação do estudo, que o olhar para a saúde mental no ambiente de trabalho é um fenômeno recente, o que acarreta em dados limitados para o trabalho. Assim, para pesquisas futuras, se mostram necessárias constantes imersões sobre o assunto e observações em diferentes áreas laborais, em busca de uma visão mais ampla sobre o adoecimento mental que busque abarcar diversas profissões para uma melhora generalizada nos ambientes de trabalho e culturas organizacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Ana Alexandra Marinho; RODRIGUES, Nuno Filipe Reis. Determinantes sociais e econômicos da Saúde Mental. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**, v. 28, n. 2, p. 127-131, 2010. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0870902510700031>. Acesso em: 26 nov. 2025.

ALVES, Dilma da Silva. **Trabalho e adoecimento mental: coexistência incontrolável na sociedade capitalista**. 2024. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2023. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/13298>. Acesso em: 10 mar. 2026.

ANDRÉ, José Gabriel Nascimento; QUEIROZ, Josimeire Pessoa de; MORAIS, Marcos de Oliveira; RIBEIRO, Joalan de Araújo; SILVA, Alessandra Santana da; OLIVEIRA, Jean Sampaio; DIAS, Vagner Prates. Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estratégias para Promover o Bem-estar. *Journal of Technology & Information*, v. 5, n. 1, p. 1–17, 2025. Disponível em: <http://jtni.com.br:80/index.php/JTnI/article/view/124>. Acesso em: 26 nov. 2025.

BOMFIM, Rosa Amorim. Competência profissional: uma revisão bibliográfica. *Revista Organização Sistêmica*, v. 1, n. 1, p. 46-63, 2012. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/revistaorganizacaoSistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/62>. Acesso em: 3 mar. 2026.

BRILHANTE, Weverton Gomes. **Saúde Mental e Desenvolvimento Organizacional: uma análise dos benefícios interligados**. 2024. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Sousa/PB, 2024. Disponível em: <https://dspace.sti.ufcg.edu.br/bitstream/riufcg/36003/1/Weverton%20Gomes%20Brilhante%20Adm.%20CCJS%202024.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2026.

BRUNHARO, Isabela. **Os impactos da síndrome de burnout na lucratividade e produtividade empresarial**. 2025. 63 f. Trabalho de conclusão de curso (Tecnologia em Administração) - Escola técnica de Barueri "Antônio Furlan", Barueri, 2025. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/40409>. Acesso em: 14 maio 2026.

CABRAL, Israel Felipe de Paula. **Gestão de pessoas em um mundo tecnológico: Desenvolvimento de competências digitais**. 2025. 38 f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal/RN, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/df163c77-b59c-4866-a7d9-89753381b138/content>. Acesso em: 10 mar. 2026.

CALDAS, Fabiana Botelho; REIS, Maria Carrollina Padilha Montenegro; VIEIRA, Roberta de Lima Sousa; FERREIRA, Breno de Oliveira. Saúde mental e trabalho na universidade pública: Uma revisão sistemática. *Revista de Psicologia*, Fortaleza, v. 13, n. 1, p. 81-96, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/64207/1/2022_art_fbcaldasmreis.pdf. Acesso em: 14 maio 2026.

COSTA, Marcus Wallerius Gesteira da. **O Neoliberalismo e a Degradação do Trabalho no Brasil: o pejetismo como instrumento precarizante do trabalho**. 2021. 101 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional em Saúde) - Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://epsjv.phlnet.com.br/beb/textocompleto/014975.pdf>. Acesso em: 15 maio 2026.

CRUZ, Marcia dos Santos. **Doenças ocupacionais psicológicas e seus impactos: um estudo de caso com alunos da Fatec-Garça**. 2021. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia

em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia Dep. Júlio Julinho Marcondes de Moura, Garça, 2021. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/8886>. Acesso em: 15 maio 2026.

FOLIASSA, Rafael Vieira; COSTA, Elvio Carlos da. A importância da promoção de bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 21, n. 2, p. 427-439, 2024. Disponível em: https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/2039/1139. Acesso em: 15 maio 2026.

FREITAS NETO, Otácio de Sousa. **Dignidade humana e responsabilidade civil nos transtornos mentais e comportamentais enquanto doenças ocupacionais**. 2024. 85 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/4e3d8a09-8cab-48b4-a658-f986f36a6a5f/content>. Acesso em: 15 maio 2026.

GONÇALVES, Raquel Sizinando. **As consequências da globalização nas relações de trabalho de uma rede de postos de combustíveis do Rio Grande do Sul**. 2025. 97 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) - Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul, 2025. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/handle/11624/4149>. Acesso em: 9 mar. 2026.

LIMA, Clara Cynthia Melo e; FERNANDES, Tatiana Fróes; BARBOSA, Mariane Silveira; ROSSI-BARBOSA, Luiza Augusta Rosa; PINHO, Lucineia de; CALDEIRA, Antônio Prates. Análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho associados a ansiedade e depressão entre agentes comunitários de saúde. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 72, n. 2, p. 80-89, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/gxHLLfJRkmjgxcjzWGS5Q/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 maio 2026.

LIMA, Lucas Alves de Oliveira; DOMINGUES JUNIOR, Paulo Lourenço; GOMES, Olga Venimar de oliveira. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de *burnout* entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura - BOCA**, Boa Vista, v. 16, n. 47, p. 264-283, 2023. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2653/918>. Acesso em: 15 maio 2026.

MENESES, Bárbara Letícia Almeida. Nova NR-1 e o Impacto Multinível das Exigências Legais sobre Saúde Mental nas Empresas Brasileiras: Da Conformidade à Cultura de Cuidado. **Journal of Convergent Scientific Inquiry**, v. 1, n. 1, p. 34-48, 2024. Disponível em: <https://jcsi.ufrdj.com/index.php/jcsi/article/view/8/18>. Acesso em: 9 jul. 2026.

MIRANDA, Maria Eduarda Carneiro de; MELLO, Lawrence Estivalet de; WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. O reconhecimento da depressão como doença ocupacional: uma análise dos processos em trâmite no 1º grau do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5) entre 2021-2023. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 8, p. 1-33, 2025. Disponível em: <http://revistatdh.emnuvens.com.br/Revista-TDH/article/view/285/247>. Acesso em: 15 maio. 2026.

OLIVEIRA, Dalila Viana; MACEDO, Jordânia Ferreira; LAUAR, Roberta Almeida Eliote;

RIBEIRO, Thiago Soares. Saúde Mental a partir das atualizações da NR-1: o papel do psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. **Revista Multidisciplinar Integrada - REMI**, v. 5, n. 3, p. 1-21, 2025. Disponível em: <https://revistas.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/159/93>. Acesso em: 8 jul. 2026.

PEREIRA, Aida; SILVA, Lália da; DURÃO, Mário. Motivação e satisfação no trabalho: teorias, impactos e implicações para a gestão organizacional. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, v. 5, n. 1, p. 1-21, 2024. Disponível em: <https://recima21.com.br/recima21/article/view/5368/3768>. Acesso em: 26 nov. 2025.

PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues; BOMFIM, Vóila. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: impactos da atualização da NR-1. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto alegre, v. 92, n. 1, p. 19-30, 2026. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/243/295>. Acesso em: 9 jul. 2026.

RIBEIRO, Fabrício Souza; SILVA, Valdirene Ramos da; JANKOWITSCH, Jhonata; COSTA, Robson Antônio Tavares. Felicidade Corporativa: um estudo de caso sobre a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. **International Journal of Professional Business Review**, Miami, v. 10, n. 1, p. 01-44, 2025. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9957143>. Acesso em: 14 maio 2026.

SANTOS, Bruna Eduarda Oliveira; NATALLI, Bruna Vansim. **A importância da saúde mental e qualidade de vida para os colaboradores de uma organização**. 2023. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Psicologia) - Universidade de Uberaba, Uberaba, 2023. Disponível em: <https://dspace.uniube.br:8443/handle/123456789/2480>. Acesso em: 26 nov. 2025.

SANTOS, Fernanda Cristina Beltran dos. **Como as mídias sociais impactam na saúde mental da classe trabalhadora**. 2024. 59 f. Monografia (Bacharelado em Serviço Social) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2024. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/8137/7/MONOGRAFIA_M%c3%addiaSociaisImpactam.pdf. Acesso em: 26 nov. 2025.

SENES, Areta Andreza da Silva; BUENO, Carlos Alberto Ferreira; FERNANDES, Jessica Conceição; BRITO, Maria Juliana Oliveira; ROPKE, Sandyele Silva. **Problemas causados pela pressão psicológica no ambiente de trabalho com ênfase na Síndrome de Burnout**. 2024. 14 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Administração) - Escola Técnica Estadual "Armando Pannunzio", Sorocaba, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/28730>. Acesso em: 14 maio 2026.

SILVA, Ana Paula Rodrigues Vieira da. **Gestão de pessoas: perspectivas históricas e desafios contemporâneos**. 2025a. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Estadual do Piauí, Teresina, 2025a. Disponível em: <https://sistemas2.uespi.br/bitstream/tede/1677/2/MONOGRAFIA%20COMPLETA.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2026.

SILVA, Geovana Cândido; LIMA, Edy Carlos Santos de. **Análise do clima organizacional: impactos na satisfação dos funcionários e na produtividade**. 2024. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia Prof.

José Camargo, Jales, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/39029>. Acesso em: 14 maio 2026.

SILVA, Samira Pimenta e. **Síndrome de Burnout nas Organizações**: a relação entre carga horária e volume de trabalho no bem-estar dos colaboradores. 2025b. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2025b. Disponível em: https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/10285/1/SAMIRA_PIMENTA_E_SILVA.pdf. Acesso em: 15 maio 2026.

TAVARES, David; LOPES, Noémia; GONÇALVES, Carlos Manuel. Transformações do trabalho em contextos de pressão para o desempenho profissional. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 99, p. 29-46, 2022. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/10704>. Acesso em: 9 mar. 2026.

VALENCIO, Vinicius Israel; RODOLPHO, Daniela. Saúde mental e sua influência na produtividade. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 20, n. 2, p. 622-633, 2023. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1797>. Acesso em: 26 nov. 2025.

VIEIRA, Marta Raquel Mendes; MAGALHÃES, Tatiana Almeida de; VIEIRA, Magda Mendes; PRATES, Thalita Emily Cezário; SILVA, Rosângela Ramos Veloso; PAULA, Alfredo Maurício Batista de; SILVEIRA, Marise Fagundes; HAIKAL, Desirée Sant'Ana. Inter-relações entre insatisfação com o trabalho docente e sintomas depressivos: modelagem com equações estruturais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 7, p. 2075-2086, 2023. Disponível Em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/nHRV9DDssF8nCGkxtG9xv3R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 maio 2026.

VIEIRA, Pedro Lucas Lira. **O impacto do reconhecimento na motivação e engajamento de colaboradores**. 2025. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Comercial) - Universidade Estadual do Maranhão, Pedreiras, 2025. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/handle/123456789/5384>. Acesso em: 14 maio 2026.

ZAMBUZZI, Eloi Marchioni; GAVA, Matheus; GAVA, Thiago. **Estresse no ambiente de trabalho**. 2024. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - ETEC Trajano Camargo, Limeira, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/32721>. Acesso em: 15 maio 2026.