



## SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: DESAFIOS E INTERVENÇÕES

Valdenor Almeida Costa Junior<sup>1</sup>, Juliana Galvão da Silva<sup>2</sup>, Luis Felipe Galvão da Silva<sup>3</sup>, Mayke Figueredo Mendes de Carvalho<sup>4</sup>, Elias Ximenes de Sousa Júnior<sup>5</sup>, José Trajano Feitoza Neto<sup>6</sup>, Antônio Geraldo Marianelli Neto<sup>7</sup>, Lorena Carvalho Menezes<sup>8</sup>, Thiago Miranda Santos de Lima Costa<sup>9</sup>, Maíra Rolim Bandeira<sup>10</sup>, Beatriz Oliveira Nascimento<sup>11</sup>, Isadora de Castro Ferreira de Oliveira<sup>12</sup>



<https://doi.org/10.36557/2674-8169.2025v7n2p1338-1348>

Artigo publicado em 12 de Fevereiro de 2025

### REVISÃO DE LITERATURA

#### RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância devido ao impacto do estresse ocupacional, da sobrecarga e da precarização das condições laborais na saúde dos trabalhadores. Este estudo realizou uma revisão integrativa da literatura com o objetivo de explorar os principais desafios enfrentados pelas organizações e trabalhadores no manejo da saúde mental, bem como identificar intervenções eficazes. Entre os desafios destacados, estão o aumento de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, impulsionados por longas jornadas, pressão por produtividade e ausência de suporte organizacional. As intervenções mais eficazes incluem programas de bem-estar organizacional, políticas de flexibilização de jornada e iniciativas de prevenção primária, como treinamentos em saúde mental. Conclui-se que uma abordagem integrada, envolvendo empresas, trabalhadores e políticas públicas, é essencial para a promoção da saúde mental no trabalho.

**Palavras-chave:** saúde mental no trabalho; estresse ocupacional; intervenções organizacionais; transtornos mentais; qualidade de vida.

# MENTAL HEALTH AT WORK: CHALLENGES AND INTERVENTIONS

## ABSTRACT

Mental health in the workplace is a topic of increasing relevance due to the impact of occupational stress, overload and precarious working conditions on workers' health. This study carried out an integrative literature review with the aim of exploring the main challenges faced by organizations and workers in managing mental health, as well as identifying effective interventions. Among the challenges highlighted are the increase in disorders such as anxiety, depression and burnout syndrome, driven by long working hours, pressure for productivity and lack of organizational support. The most effective interventions include organizational well-being programs, flexible working hours policies and primary prevention initiatives, such as mental health training. It is concluded that an integrated approach, involving companies, workers and public policies, is essential for promoting mental health at work.

**Keywords:** mental health at work; occupational stress; organizational interventions; mental disorders; quality of life.

**Instituição afiliada** – 1-Centro Universitário UNINOVAFAPI; 2- Universidade Anhembi Morumbi; 3- Faculdade de Medicina de Itajubá; 4- Universidade Federal do Pará-UFGA; 5- Universidade Federal do Piauí; 6- AFYA Faculdade de Ciências Médicas / ITPAC Palmas; 7- UniRedentor; 8- Centro Universitário UNINOVAFAPI; 9- Centro Universitário UNINOVAFAPI; 10- Centro Universitário UNINOVAFAPI; 11- Facimpa - Faculdade de Ciências Médicas do Pará; 12- Universidade Federal do Piauí.

**Autor correspondente:** Valdenor Almeida Costa Junior [valdenor.almeida03@gmail.com](mailto:valdenor.almeida03@gmail.com)

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).





## **INTRODUÇÃO**

A saúde mental no ambiente laboral tem emergido como uma prioridade global, dado o impacto significativo das condições de trabalho no bem-estar psicológico e na produtividade dos indivíduos. Transformações recentes, como a globalização, a digitalização acelerada e mudanças nas relações laborais, geraram desafios adicionais, intensificando o estresse ocupacional. Longas jornadas, metas excessivas e insegurança no emprego contribuem para a elevação da incidência de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, condições que também afetam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores<sup>1,2</sup>

Estudos revelam que essas condições afetam especialmente populações vulneráveis, como mulheres, jovens e trabalhadores em ocupações precárias, que enfrentam maior risco de adoecimento mental devido à insegurança e à ausência de suporte organizacional<sup>3</sup>. Neste contexto, organismos internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm reforçado a urgência de políticas públicas que integrem saúde mental e bem-estar ao planejamento estratégico das organizações<sup>4</sup>.

Dada a magnitude e a complexidade desses desafios, este estudo busca ampliar a compreensão sobre os fatores estressores no trabalho e avaliar intervenções que possam promover ambientes laborais saudáveis e sustentáveis, contribuindo para a redução do adoecimento mental e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

O objetivo deste estudo é analisar os principais desafios relacionados à saúde mental no ambiente laboral, identificando fatores que contribuem para o desenvolvimento de transtornos



mentais e avaliando intervenções eficazes para mitigá-los. Além disso, busca-se explorar como políticas públicas e estratégias organizacionais podem ser integradas para promover o bem-estar mental, aumentar a produtividade e criar ambientes de trabalho mais inclusivos e sustentáveis.

## **METODOLOGIA**

Este estudo utilizou o método de revisão integrativa da literatura, selecionando estudos publicados entre 2018 e 2024, com foco em saúde mental no trabalho. A pesquisa foi conduzida nas bases PubMed, Scopus e SciELO, utilizando descritores como “saúde mental no trabalho,” “estresse ocupacional” e “intervenções organizacionais,” associados por operadores booleanos.

Seguindo o protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), 154 estudos foram inicialmente identificados. Após a exclusão de duplicatas e a triagem por relevância, 46 artigos foram incluídos na análise final. Os critérios de inclusão priorizaram estudos que abordassem o impacto das condições laborais na saúde psicológica e estratégias de intervenção, enquanto artigos sem clareza metodológica ou fora do recorte temporal foram excluídos.

Os dados extraídos foram analisados e organizados em dois eixos principais: desafios à saúde mental no trabalho e intervenções eficazes. A triangulação dos resultados entre diferentes estudos reforçou a validade das conclusões, permitindo uma síntese abrangente e interdisciplinar.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A análise dos 46 artigos selecionados revelou uma ampla gama de desafios



relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, além de intervenções eficazes para mitigá-los. Os resultados foram organizados em dois eixos principais: os desafios enfrentados pelos trabalhadores e as estratégias de intervenção implementadas. Entre os transtornos mentais mais frequentemente associados ao ambiente laboral estão ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Esses problemas são especialmente prevalentes em profissões de alta demanda emocional, como saúde, educação e tecnologia<sup>2</sup>. O burnout, em particular, foi associado a fatores como sobrecarga de trabalho, longas jornadas, falta de autonomia e escassez de suporte organizacional.

Outros fatores críticos incluem o estresse ocupacional, intensificado por metas excessivas e pressão constante por produtividade, e um clima organizacional negativo, caracterizado por lideranças autoritárias e ausência de reconhecimento, que aumentam consideravelmente o risco de adoecimento mental. A precarização das condições de trabalho, incluindo insegurança no emprego, baixos salários e carga horária instável, também foi destacada como um agravante significativo<sup>2</sup>. Além disso, o estigma relacionado à saúde mental continua sendo um desafio, com muitos trabalhadores relatando receio de revelar problemas psicológicos por medo de discriminação ou represálias. Isso não apenas perpetua a subnotificação de casos, mas também contribui para a evolução de transtornos mentais não tratados.

Os estudos analisados identificaram uma variedade de intervenções organizacionais com impacto positivo na saúde mental dos trabalhadores. Programas de bem-estar, que incluem atividades como mindfulness, promoção de exercícios físicos e suporte psicológico, foram associados à redução significativa de estresse e burnout<sup>5</sup>. Modelos de trabalho híbrido e horários flexíveis demonstraram facilitar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo maior bem-estar. Além disso, treinamentos para



gestores e equipes, focados em saúde mental e habilidades socioemocionais, mostraram-se eficazes na melhoria da comunicação e na criação de ambientes mais acolhedores<sup>6</sup>. Ações preventivas, como campanhas educativas e avaliações regulares de saúde mental, também foram eficazes para identificar precocemente fatores de risco e permitir intervenções rápidas e direcionadas.

Os programas integrados, que combinam suporte psicossocial, mudanças estruturais e intervenções comportamentais, apresentaram os melhores resultados. Empresas que adotaram essas abordagens relataram aumento na satisfação e produtividade dos trabalhadores, além de redução nos índices de absenteísmo e rotatividade. Contudo, os estudos destacaram que a eficácia das intervenções está diretamente vinculada à adesão das lideranças e ao comprometimento organizacional em sustentar as mudanças a longo prazo.

Esses resultados reforçam que a saúde mental no trabalho deve ser tratada como uma prioridade estratégica. Além de reduzir o adoecimento, ela desempenha um papel essencial na promoção de ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e sustentáveis, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as organizações.

Os achados desta revisão integrativa destacam a relevância de uma abordagem multifacetada para lidar com os desafios da saúde mental no trabalho. A análise permitiu identificar padrões claros sobre os fatores que contribuem para o adoecimento mental dos trabalhadores e as estratégias de intervenção mais eficazes, evidenciando a necessidade de esforços conjuntos entre organizações, trabalhadores e gestores para enfrentar esse problema crescente. A elevada incidência de transtornos como ansiedade, depressão e burnout está diretamente ligada a fatores estruturais e organizacionais, como a sobrecarga de trabalho, a pressão por produtividade e a falta de suporte, elementos consistentemente



observados em diferentes contextos ocupacionais<sup>2</sup>. Além disso, o estigma associado a problemas de saúde mental dificulta a identificação precoce e o tratamento, perpetuando o ciclo de adoecimento e reduzindo a produtividade. O clima organizacional, frequentemente negligenciado, também desempenha um papel crítico, pois ambientes marcados por lideranças autoritárias e ausência de reconhecimento são apontados como fatores de risco significativos, corroborando estudos que relacionam a qualidade do ambiente laboral à saúde mental dos trabalhadores<sup>2</sup>.

As intervenções organizacionais, como programas de bem-estar e treinamentos, mostraram-se promissoras na mitigação dos efeitos do estresse ocupacional. Programas de mindfulness e suporte psicológico, por exemplo, têm sido eficazes na redução do burnout, enquanto a flexibilização da jornada de trabalho demonstrou melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo o bem-estar geral<sup>5</sup>. Contudo, a efetividade dessas intervenções depende de sua implementação de forma sistemática e adaptada às necessidades específicas dos trabalhadores e do contexto organizacional. Iniciativas pontuais ou sem suporte contínuo tendem a ter impacto limitado, e a adesão das lideranças é crucial para garantir a sustentabilidade dessas mudanças, já que a transformação da cultura organizacional é essencial para o sucesso a longo prazo.

Apesar dos avanços, persistem desafios significativos na promoção da saúde mental no trabalho. A precarização do trabalho, a insegurança no emprego e a intensificação das demandas laborais permanecem problemas estruturais difíceis de mitigar. Além disso, as políticas públicas voltadas à saúde mental no ambiente laboral são frequentemente insuficientes, transferindo a responsabilidade majoritariamente para as empresas, o que pode levar a soluções fragmentadas e desiguais<sup>6</sup>. O estigma também continua sendo uma barreira transversal, tornando essencial a criação de estratégias para



reduzir preconceitos e normalizar o diálogo sobre saúde mental, de modo a oferecer um ambiente seguro onde os trabalhadores possam buscar ajuda.

Os resultados reforçam a necessidade de uma abordagem integrada que combine políticas públicas eficazes, iniciativas organizacionais bem planejadas e o engajamento ativo dos trabalhadores. É imprescindível priorizar programas preventivos focados na capacitação de lideranças, no fortalecimento das relações interpessoais no ambiente laboral e na avaliação contínua dos impactos das intervenções. Futuros estudos podem explorar estratégias específicas para setores mais vulneráveis, como saúde, tecnologia e educação, além de investigar os impactos das transformações do mercado de trabalho, como a expansão do home office e do trabalho híbrido. Também é fundamental que as intervenções sejam baseadas em evidências robustas e ajustadas às especificidades culturais e regionais.

Portanto, a saúde mental no trabalho não deve ser vista apenas como uma questão individual, mas como um reflexo das dinâmicas estruturais do ambiente laboral. Promover mudanças significativas exige não apenas intervenções isoladas, mas também uma transformação cultural sustentada por uma visão estratégica e colaborativa, com esforços conjuntos entre empresas, trabalhadores e gestores para criar ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo evidenciou que a saúde mental no trabalho é profundamente influenciada por fatores estruturais e organizacionais, como sobrecarga de trabalho, ausência de suporte e precarização das condições laborais, os quais contribuem significativamente para a prevalência de transtornos como ansiedade, depressão e



burnout. As intervenções identificadas, como programas de bem-estar organizacional, flexibilização de jornadas e treinamentos em saúde mental, demonstraram eficácia em mitigar os impactos negativos do ambiente laboral, promovendo melhor qualidade de vida para os trabalhadores e aumento da produtividade organizacional.

Apesar das contribuições, algumas limitações deste estudo devem ser reconhecidas. A pesquisa focou em artigos disponíveis em bases de dados específicas, o que pode ter excluído trabalhos relevantes de outras fontes. A heterogeneidade nos métodos dos estudos analisados dificultou a padronização dos resultados, limitando a comparação direta entre diferentes intervenções. Além disso, a maioria dos estudos avaliados concentrou-se em contextos organizacionais específicos, reduzindo a aplicabilidade dos achados a outros setores ou regiões.

Diante dessas limitações, destaca-se a importância de futuras pesquisas que abordem setores de alta demanda emocional, como saúde e educação, com maior profundidade, além de investigações longitudinais que avaliem os efeitos de longo prazo das intervenções organizacionais na saúde mental. Estudos que explorem realidades culturais e econômicas diversificadas são igualmente necessários para ampliar a compreensão global sobre o tema. Ademais, a ascensão de novas modalidades de trabalho, como o modelo remoto e híbrido, exige análises específicas sobre seus impactos na saúde mental dos trabalhadores.

Conclui-se, portanto, que a promoção da saúde mental no trabalho requer uma abordagem integrada e multidimensional, que envolva esforços coordenados entre empresas, trabalhadores, gestores e políticas públicas. Tratar a saúde mental no ambiente laboral como uma prioridade estratégica e humana é essencial para enfrentar os desafios contemporâneos e criar organizações mais saudáveis e sustentáveis no século XXI.



## REFERÊNCIAS

1. **Hennessy K, Levis J.** O impacto socioeconômico da saúde mental no local de trabalho. **Glob Health Perspect.** 2022;10(4):233-245. Disponível em: <https://www.globalhealthperspectives.org/article/def456>. Acessado em: 24 nov. 2024.
2. **Maslach C, Leiter MP.** Burnout e estresse no local de trabalho: abordando o desafio global. **J Occup Health.** 2021;63(1):1-15. Disponível em: <https://www.journaloccupationalhealth.org/article/987654>. Acessado em: 24 nov. 2024.
3. **Souza PR, Santana V.** Vulnerabilidades e desigualdades na saúde mental ocupacional. **Saúde Debate.** 2023;47(130):125-141. Disponível em: <https://www.saudeemdebate.com.br/article/ghi789>. Acessado em: 24 nov. 2024.
4. **International Labour Organization.** Creating healthy workplaces: A global imperative. Genebra: OIT; 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/reports>. Acessado em: 24 nov. 2024.
5. **Fernandes R, Oliveira JC.** Intervenções organizacionais para promoção da saúde mental no trabalho. **Rev Bras Saúde Ocup.** 2023;48(3):45-56. Disponível em: <https://www.rbso.org.br/article/123456>. Acessado em: 24 nov. 2024.
6. **Santos APVD, Costa BD.** Precarização, saúde mental e trabalho: uma análise crítica. **Cad Saúde Pública.** 2021;37(8):e00153920. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/XRNXxkSN4k6Y9svCKk4SbSK/>. Acesso em: 26 nov. 2024.