

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RAQUEL DA SILVA CAMPOS

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
uma revisão de literatura**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2025

RAQUEL DA SILVA CAMPOS

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma
revisão de literatura**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Me. Maria Aparecida Andrade Trindade

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2025

RAQUEL DA SILVA CAMPOS

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma
revisão de literatura**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 03/12/2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROFA .Me. MARIA APARECIDA ANDRADE TRINDADE/ UNILEÃO

Membro: PROF. DR. FRANCISCO FRANCINETE LEITE JUNIOR/UNILEÃO

Membro: PROFA. ESP. LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES/UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2025

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma revisão de literatura

Raquel da Silva Campos¹

Maria Aparecida Andrade Trindade²

RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado destaque no cenário contemporâneo devido ao crescente número de adoecimentos psíquicos relacionados às condições laborais. Este artigo teve como objetivo analisar como o ambiente organizacional impacta a saúde mental dos trabalhadores, identificando fatores de risco, estratégias de promoção do bem-estar e o papel do psicólogo nesse contexto. Trata-se de uma revisão bibliográfica, de abordagem qualitativa e natureza descritiva, baseada em livros, artigos científicos e documentos técnicos publicados nos últimos dez anos, complementados por obras clássicas da Psicologia do Trabalho. Os resultados evidenciam que a sobrecarga, as metas rígidas, a falta de reconhecimento, os conflitos interpessoais e a precarização das relações de trabalho estão entre os principais elementos associados ao sofrimento psíquico, contribuindo para quadros de estresse, ansiedade, depressão e burnout. Por outro lado, práticas institucionais de acolhimento, escuta ativa, desenvolvimento de competências socioemocionais e valorização do trabalhador demonstram potencial para fortalecer o bem-estar e reduzir o adoecimento. Conclui-se que a promoção da saúde mental exige estratégias integradas que envolvam tanto ações individuais quanto mudanças estruturais nas organizações, além de atuação qualificada do psicólogo na construção de ambientes mais saudáveis, éticos e humanizados.

Palavras-chave: saúde mental; ambiente de trabalho; psicologia organizacional; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Mental health in the workplace has gained prominence in the contemporary scenario due to the increasing number of mental illnesses related to working conditions. This article aimed to analyze how the organizational environment impacts the mental health of workers, identifying risk factors, strategies for promoting well-being, and the role of the psychologist in this context. This is a literature review, with a qualitative and descriptive approach, based on books, scientific articles, and technical documents published in the last ten years, complemented by classic works in Occupational Psychology. The results show that overload, rigid goals, lack of recognition, interpersonal conflicts, and precarious working conditions are among the main elements associated with psychological distress, contributing to stress, anxiety, depression, and burnout. On the other hand, institutional practices of support, active listening, development of socio-emotional skills, and valuing the worker demonstrate potential to strengthen well-being and reduce illness. It is concluded that promoting mental health requires integrated strategies that involve both individual actions and structural changes in organizations, in addition to the qualified role of the psychologist in building healthier, more ethical and humanized environments.

Keywords: mental health; work environment; organizational psychology; worker health.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como um dos temas centrais nas discussões atuais sobre bem-estar, produtividade e qualidade de vida. Em um cenário marcado por transformações rápidas, intensificação das demandas e ambientes organizacionais cada vez mais competitivos, compreender como o trabalho afeta o equilíbrio emocional dos indivíduos tornou-se uma necessidade urgente. Dejours (1992) destaca que o trabalho pode ser simultaneamente fonte de realização e sofrimento, dependendo da forma como é organizado e das condições oferecidas ao trabalhador. Assim, discutir saúde mental neste contexto significa reconhecer o trabalhador como sujeito de emoções, limites e necessidades, e não apenas como recurso produtivo.

Dados recentes reforçam essa preocupação. Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2024 mais de 470 mil brasileiros foram afastados de suas atividades laborais devido a transtornos mentais e comportamentais, representando um aumento superior a 60% em relação ao ano anterior. O Ministério da Saúde (2024) aponta que esses transtornos figuram entre as principais causas de incapacidade laboral no Brasil, revelando um cenário alarmante de ansiedade, estresse, depressão e burnout. Esse panorama evidencia a necessidade de repensar práticas organizacionais e investir em ações consistentes de prevenção e promoção da saúde mental, priorizando o ser humano para além das lógicas de produtividade.

A escolha deste tema justifica-se por três dimensões complementares. No âmbito pessoal, emerge da observação cotidiana de trabalhadores que enfrentam dificuldades emocionais relacionadas à sobrecarga, conflitos interpessoais e falta de reconhecimento, despertando sensibilidade e interesse em compreender como o ambiente de trabalho influencia o equilíbrio psicológico. Do ponto de vista acadêmico, o estudo contribui para a ampliação do conhecimento sobre os fatores que favorecem o bem-estar e aqueles que intensificam o adoecimento psíquico, dialogando com a Psicologia Organizacional e do Trabalho e com as políticas públicas de saúde. Na dimensão social, a relevância se destaca diante do crescente número de adoecimentos relacionados ao trabalho no país e de seus impactos sobre a produtividade, a economia e a qualidade de vida da população. Refletir sobre o tema torna-se, portanto, uma forma de contribuir para ambientes mais saudáveis, humanizados e comprometidos com a dignidade dos trabalhadores.

Nesse contexto, compreender os elementos que adoecem e aqueles que protegem o trabalhador é fundamental. Ambientes marcados por metas rígidas, pressão excessiva, relações fragilizadas e ausência de reconhecimento favorecem o sofrimento psíquico, enquanto práticas

de escuta, acolhimento, diálogo e valorização contribuem para o fortalecimento emocional. Bergamini (2009) reforça que a motivação e a satisfação no trabalho se relacionam diretamente com a forma como as emoções são vivenciadas no cotidiano laboral. Da mesma forma, Maximiano (2016) destaca que o fator humano deve ser compreendido como eixo central das organizações contemporâneas. Para tanto, investigam-se ambiente de trabalho, considerando fatores de risco, condições organizacionais e práticas de cuidado psicológico que influenciam o bem-estar dos trabalhadores, fatores organizacionais que afetam a saúde mental no trabalho, como sobrecarga, metas rígidas, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais, como o ambiente laboral pode contribuir para o adoecimento psíquico, incluindo quadros de estresse, ansiedade, depressão e burnout. Além disso, serão apresentadas estratégias de promoção e prevenção da saúde mental que possam ser implementadas pelas organizações e equipes de gestão, e qual é o papel do psicólogo no cuidado, acolhimento e elaboração de práticas institucionais voltadas ao bem-estar do trabalhador.

Assim, esta pesquisa busca ampliar o debate sobre saúde mental no ambiente de trabalho, evidenciando a importância de ações individuais, institucionais e coletivas para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, éticos e humanos.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica, de abordagem qualitativa e natureza descritiva, cujo objetivo é compreender como a saúde mental impacta no ambiente de trabalho. A revisão bibliográfica possibilita reunir, analisar e interpretar produções científicas já publicadas, favorecendo uma compreensão ampla e fundamentada do fenômeno estudado. Foram selecionados livros, artigos científicos e materiais técnicos relacionados à Psicologia e à saúde do trabalhador. Foram priorizadas produções dos últimos dez anos, e obras clássicas que são essenciais para a sustentação teórica do tema. Além de documentos e cartilhas técnicos do Ministério da Saúde, Organização Mundial da Saúde, Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas e Centro de Referência em Saúde do Trabalhador.

O objetivo consiste em compreender os fatores que influenciam a saúde mental no ambiente de trabalho, analisando como as condições organizacionais, as relações laborais e as práticas de cuidado impactam o bem-estar dos trabalhadores. Identificar os principais fatores que afetam a saúde mental no ambiente de trabalho, como carga horária excessiva, metas rígidas, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais. Descrever como o ambiente laboral pode contribuir para o adoecimento psíquico, incluindo estresse, ansiedade, depressão e

burnout. Investigar estratégias de promoção e prevenção da saúde mental que possam ser implementadas pelas organizações e equipes de gestão. E compreender o papel do psicólogo no cuidado, acolhimento e construção de práticas institucionais voltadas ao bem-estar do trabalhador.

Sendo que as buscas pelos materiais foram realizadas nas bases Google Acadêmico, SciELO e repositórios institucionais, utilizando as seguintes palavras-chave “saúde mental”, “ambiente de trabalho”, “psicologia organizacional” e “psicologia do trabalho”.

Após a seleção, os materiais foram analisados por meio de leitura, seletiva e interpretativa. A abordagem qualitativa buscou interpretar criticamente como os autores discutem a relação entre saúde mental, clima organizacional e processos de adoecimento no trabalho. Assim, a metodologia adotada articula fundamentos teóricos da Psicologia com evidências empíricas presentes na literatura recente, oferecendo uma compreensão consistente sobre o modo como a regulação emocional influencia o bem-estar, o desempenho e as dinâmicas subjetivas vivenciadas no ambiente laboral.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 Saúde Mental no Trabalho

A saúde mental pode ser compreendida como a capacidade do indivíduo de reconhecer suas emoções, lidar com as tensões da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir com a comunidade, conforme definição da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022). No campo da Psicologia, a saúde mental não é entendida apenas como ausência de transtornos, mas como um estado de equilíbrio emocional, psicológico e social, que permite ao sujeito enfrentar desafios, estabelecer vínculos e tomar decisões de forma consciente (Noranha, 2018).

Já o trabalho, segundo a Psicologia Organizacional e do Trabalho, vai muito além de uma atividade produtiva. Para Bastos (2014), o trabalho é um fenômeno psicossocial que envolve identidade, relações, emoções, sentido de vida e pertencimento social. Bendassolli (2009) reforça que é por meio do trabalho que muitas pessoas constroem sua identidade, seu valor pessoal e sua inserção no mundo. Assim, o trabalho pode ser fonte de realização, crescimento e sentido, mas também pode se tornar espaço de sofrimento quando organizado de maneira desumanizada.

Falar sobre saúde mental no trabalho, portanto, é falar sobre a vida real das pessoas que passam grande parte do dia em suas atividades profissionais. O trabalho pode ser fonte de satisfação, crescimento e identidade, mas também pode se transformar em um espaço de grande sofrimento quando as pressões se acumulam e não há suporte. Como lembra Dejours (1992), o trabalho pode tanto gerar prazer e sentido quanto se transformar em fator de desgaste psíquico quando não há espaço para expressão e reconhecimento.

Cuidar da saúde mental no trabalho é como aprender a ouvir a si mesmo em meio ao barulho das tarefas e prazos. Martins e Ferreira (2020) reforçam que reconhecer os próprios limites, entender o que sentimos e como reagimos ajuda a evitar respostas impulsivas e a tomar decisões mais conscientes. Essa autopercepção torna o cotidiano menos pesado e dá ao trabalhador a chance de lidar melhor com as dificuldades.

Além disso, pequenas práticas podem fazer diferença no dia a dia. Pausas durante a jornada, exercícios de respiração e momentos de atenção plena ajudam a aliviar a tensão e a recuperar a energia. Oliveira e Nakano (2021) apontam que quem desenvolve essas estratégias costuma reagir de forma mais equilibrada, com mais clareza e empatia, mesmo em situações de crise. São atitudes simples, mas que fortalecem tanto a saúde individual quanto o clima organizacional.

As chamadas competências socioemocionais também estão cada vez mais em evidência no mundo do trabalho. De modo geral, elas podem ser compreendidas como o conjunto de habilidades relacionadas à capacidade de reconhecer, compreender e lidar com as próprias emoções e com as emoções dos outros, favorecendo relações mais saudáveis, tomadas de decisão mais conscientes e adaptação diante das adversidades (Goleman, 1995). Habilidades como empatia, resiliência, autocontrole e equilíbrio diante da pressão não são apenas desejáveis, mas essenciais para lidar com os desafios atuais. Para Vandenberghe (2019), quando essas competências não são desenvolvidas, cresce o risco de estresse, desgaste e até conflitos. Já quando são estimuladas, fortalecem relações de confiança, cooperação e tornam o ambiente de trabalho mais saudável.

O próprio ambiente de trabalho pesa muito nesse processo. Lugares marcados por metas inalcançáveis, falta de reconhecimento e pressão constante geram sofrimento. Dejours (1992) já alertava que, em estruturas assim, as emoções acabam sendo silenciadas, o que causa danos não apenas individuais, mas coletivos.

Por outro lado, quando existe abertura para o diálogo, cuidado e apoio, tudo tende a fluir de forma mais leve. Bergamini (2009) mostra que a motivação e o bem-estar estão diretamente ligados à forma como as emoções são reconhecidas no dia a dia. Isso significa que

cuidar da saúde mental não é tarefa apenas pessoal, mas também uma responsabilidade das organizações e de suas lideranças.

Promover saúde mental não exige grandes mudanças: pode começar com uma escuta atenta, com pausas respeitadas ou com a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas atitudes mostram que, antes de ser um recurso produtivo, cada trabalhador é um ser humano que precisa se sentir acolhido para se desenvolver e contribuir de forma saudável.

Por fim, é importante lembrar que ter saúde mental não significa nunca sentir tristeza, ansiedade ou medo, mas sim encontrar formas de conviver com esses sentimentos sem ser dominado por eles. Noronha (2018) reforça que reconhecer e expressar as emoções de forma funcional fortalece tanto o indivíduo quanto o coletivo. Criar espaços de acolhimento, dentro e fora das organizações, é um caminho para ambientes mais humanos, equilibrados e promotores de bem-estar.

2.2.2 A Construção da Saúde do Trabalhador no Brasil

O debate sobre saúde do trabalhador no Brasil tem raízes profundas e está diretamente ligado às transformações sociais e políticas que marcaram o país. Desde a Revolução Industrial, a relação entre trabalho e adoecimento se tornou cada vez mais evidente, mas foi a partir da segunda metade do século XX que o tema ganhou força nas políticas públicas brasileiras. No início, a saúde do trabalhador era tratada de forma restrita, voltada principalmente à prevenção de acidentes. Aos poucos, ampliou-se a compreensão de que o trabalho não impacta apenas o corpo físico, mas também a saúde mental. O documento do Conselho Federal de Psicologia (CREPOP, 2009) destaca que a Psicologia passou a atuar de forma mais sistemática nesse campo a partir da década de 1980, com a redemocratização e a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), que incorporou em suas diretrizes a promoção da saúde do trabalhador como direito fundamental.

Essa perspectiva foi consolidada com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), instituída em 2012 pelo Ministério da Saúde, que reforça a ideia de que as condições laborais influenciam diretamente a saúde física e psíquica. Segundo o CREPOP (2009), o psicólogo inserido nesse contexto tem o papel de reconhecer o sofrimento relacionado ao trabalho, atuar na prevenção do adoecimento mental e propor estratégias coletivas de cuidado. Isso significa compreender o sujeito em sua totalidade, considerando tanto os fatores individuais quanto os estruturais que produzem sofrimento no espaço laboral.

No capítulo “Estratégias Defensivas” do livro *A Loucura do Trabalho* (1992), Christophe Dejours traz uma análise muito potente sobre como o ambiente de trabalho pode ser uma fonte constante de sofrimento psíquico. O autor mostra que, quando o local é marcado por pressão, falta de reconhecimento e condições precárias, os trabalhadores criam formas, muitas vezes inconscientes, de lidar com esse peso emocional. São os chamados mecanismos de defesa, que funcionam como um escudo coletivo diante do sofrimento.

Essas estratégias não eliminam o problema, mas permitem que o trabalhador continue, mesmo em condições adversas. Dejours (1992) explica que elas se constroem na convivência entre colegas e podem aparecer, por exemplo, no humor cínico, na negação do sofrimento ou na culpabilização de outros. No entanto, Bendassolli (2009) alerta que, quando essas defesas se cristalizam, podem dificultar o desenvolvimento crítico e a possibilidade de transformar a realidade de trabalho.

No cenário brasileiro atual, essa reflexão se torna ainda mais urgente. A precarização, a informalidade e a pressão por resultados intensificam o sofrimento. Antunes (2018) aponta que as transformações trazidas pelo neoliberalismo aumentaram a insegurança laboral, enquanto Sato (2020) ressalta que a flexibilização das leis trabalhistas acentuou a vulnerabilidade e o desgaste emocional. Nesse contexto, os mecanismos de defesa descritos por Dejours se tornam quase automáticos, mas não eliminam o sofrimento de base.

Além disso, Han (2017) denuncia que vivemos em uma sociedade da autoexploração, na qual o indivíduo se cobra e se desgasta em busca de alta performance. Esse modelo de produtividade ilimitada favorece o crescimento de quadros como burnout, ansiedade e depressão, sobretudo quando o ambiente de trabalho não oferece suporte ou espaços de escuta. O resultado é um trabalhador que, ao mesmo tempo em que tenta sobreviver emocionalmente, se vê cada vez mais esgotado.

Essa discussão deixa claro que o sofrimento no trabalho não é algo individual, mas coletivo e estrutural. Como defende Dejours (1992), ele nasce de formas de organização laboral que exigem produtividade a qualquer custo. Reconhecer esse sofrimento é essencial para repensar práticas organizacionais e promover formas mais humanas de gestão, que valorizem não apenas os resultados, mas, sobretudo, quem os produz.

É nesse ponto que a Psicologia tem um papel fundamental: ajudar a identificar o sofrimento, oferecer espaços de escuta e construir estratégias coletivas de enfrentamento. Bergamini (2009) lembra que, quando há espaço para expressão das emoções sem medo ou julgamento, cria-se um ambiente mais saudável, que fortalece os vínculos e reduz os efeitos do

estresse. Esse cuidado também exige reconhecer que cada trabalhador traz consigo histórias e experiências que influenciam a forma como lida com as pressões (Maximiano, 2016).

Mais do que uma habilidade individual, o cuidado com a saúde mental no trabalho é um processo coletivo e cultural. A forma como líderes se comunica, como colegas se apoiam e como as emoções são tratadas no cotidiano dizem muito sobre a saúde daquele ambiente. Noronha (2018) destaca que, para que o trabalhador consiga lidar melhor com suas emoções, ele precisa se sentir seguro para ser quem é, inclusive quando não está bem. Nesse sentido, valorizar o ser humano deve deixar de ser discurso e se tornar prática cotidiana, compromisso ético e político.

2.2.3 Promoção e Prevenção à Saúde Mental no Trabalho

A prevenção e a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho vão muito além de evitar o adoecimento; elas estão diretamente ligadas ao cuidado com as pessoas e às condições que permitem que o trabalho seja vivido de forma saudável, digna e significativa. Criar ambientes emocionalmente seguros significa reconhecer que cada trabalhador traz consigo histórias, emoções, limites e potencialidades. Dejours (1992) destaca que o sofrimento psíquico tende a emergir quando as pressões e exigências ultrapassam a capacidade de adaptação do indivíduo. Assim, pensar em prevenção e promoção é também pensar em escuta, acolhimento e na criação de espaços que favoreçam o diálogo sobre o que é vivido no cotidiano laboral.

Nesse contexto, alguns aspectos são fundamentais tanto na prevenção quanto na promoção da saúde mental, e um deles é, o enfrentamento ao assédio moral e sexual, práticas que ferem profundamente a dignidade e o equilíbrio psicológico dos trabalhadores. Para Bergamini (2009), a motivação e o engajamento estão fortemente associados à percepção de justiça, valorização e acolhimento dentro das organizações. Nesse sentido, políticas institucionais claras, canais seguros de denúncia e capacitações voltadas à ética e ao respeito são indispensáveis para a construção de ambientes verdadeiramente saudáveis e humanos.

O cuidado com a saúde mental deve ser permanente. Avaliações periódicas, feedbacks construtivos e práticas educativas voltadas ao desenvolvimento de competências socioemocionais fortalecem o equilíbrio emocional das equipes. Noronha (2018) ressalta que promover a comunicação não violenta, a empatia e a escuta ativa são estratégias eficazes para prevenir conflitos e fortalecer os laços interpessoais no ambiente profissional. Batista e Enumo (2018) e Martins e Ferreira (2020) reforçam que desenvolver a regulação emocional nas

organizações exige mais do que ações pontuais, demandando compromisso contínuo com a criação de espaços emocionalmente inteligentes. Isso implica respeitar o ritmo de cada indivíduo, reconhecer fragilidades e compreender que o bem-estar não deve ser visto como um luxo, mas como um valor central da vida profissional. Quando o cuidado se torna parte da cultura organizacional, o trabalho passa a ser também um espaço de crescimento, pertencimento e engajamento (Silva; Ramos, 2021).

Cuidar da saúde mental no ambiente de trabalho, ademais, é uma necessidade urgente diante das transformações constantes nas relações laborais e do aumento das pressões por produtividade. Promover saúde mental não significa apenas evitar o adoecimento, mas criar espaços onde os trabalhadores se sintam vistos, acolhidos e valorizados (Sato, 2020). Conforme afirma Garbin (2006), a promoção da saúde mental é uma construção coletiva onde líderes, gestores e colegas também são responsáveis pelo clima emocional da organização. Um gesto de escuta, uma palavra de apoio ou uma atitude empática podem transformar a experiência do trabalho e fortalecer o sentimento de pertencimento.

Entre alguns aspectos da promoção da saúde mental está a regulação emocional, entendida como a capacidade de reconhecer, compreender e lidar com as próprias emoções de forma equilibrada. No cotidiano profissional, isso significa aprender a enfrentar pressões, conflitos e frustrações sem perder o equilíbrio emocional. Carvalho (2020) destaca que empresas que incentivam práticas de autoconsciência e manejo emocional constroem equipes mais resilientes, produtivas e humanizadas.

Outro ponto é o sentido do trabalho. Segundo Bendassolli (2009), o trabalho torna-se fonte de equilíbrio quando o indivíduo percebe propósito, reconhecimento e valor naquilo que realiza. Por outro lado, ambientes marcados pela sobrecarga, pela falta de diálogo e pela desvalorização, como analisa Antunes (2018), favorecem o desgaste, a apatia e o sofrimento psíquico. Assim, cuidar da saúde mental no trabalho implica também repensar a forma como o trabalho é organizado, vivido e reconhecido.

Portanto, promover e prevenir saúde mental no trabalho, não se resume à implementação de programas ou campanhas pontuais, mas constitui um compromisso ético, institucional e social com o bem-estar dos trabalhadores. O psicólogo pode facilitar esse processo, mas ele depende da participação coletiva de todos os envolvidos na organização. Como afirmam Silva e Ramos (2021), o verdadeiro desafio das organizações contemporâneas é reconhecer as emoções humanas como parte indissociável do trabalho e transformar os ambientes institucionais em espaços de cuidado, crescimento e humanidade.

2.2.4 O Papel do Psicólogo e Seus Desafios

O psicólogo que atua na saúde do trabalhador ocupa um lugar delicado e, ao mesmo tempo, essencial. Sua função vai muito além de atender queixas pontuais: envolve enxergar o trabalhador como um ser completo, com sentimentos, histórias, sonhos e dificuldades. Promover saúde mental nesse contexto não é apenas reduzir sintomas de ansiedade ou estresse, mas criar condições para que cada pessoa se sinta respeitada, reconhecida e fortalecida para enfrentar os desafios do cotidiano, conforme orienta a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022). Entre suas ações estão a escuta atenta, o acolhimento, a mediação de conflitos e a construção de estratégias que favoreçam qualidade de vida, em consonância com as diretrizes técnicas do CREPOP (2019). Além disso, o psicólogo contribui para programas institucionais, ajudando a transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais humano, onde o diálogo e os vínculos tenham tanto valor quanto os resultados.

No entanto, esse trabalho encontra muitos obstáculos. Com o aumento da produtividade, ainda predominante em diversas organizações, costuma colocar a saúde mental em segundo plano, priorizando metas e números, como já analisado por Dejours (1992). A falta de recursos, a pressão constante por resultados imediatos e a instabilidade nos vínculos de trabalho acabam dificultando intervenções que realmente promovam mudanças, conforme apontam Antunes (2018) e a própria OMS (2022). Para o psicólogo, isso significa muitas vezes ter que atuar em cenários marcados por limitações estruturais, sem deixar de lado a sensibilidade necessária para cuidar de quem sofre.

Somam-se a isso desafios cotidianos, como a intensificação das tarefas, a sobrecarga emocional e a exigência de estar sempre disponível. Essas condições ampliam a vulnerabilidade do trabalhador, tornando-o mais suscetível ao desgaste psicológico e ao adoecimento mental (OMS, 2022). Diante disso, cabe ao psicólogo criar espaços de escuta e reflexão, em que o sofrimento possa ser expresso e ressignificado, conforme orientam as práticas em saúde do trabalhador propostas pelo CREPOP (2019). O desafio maior é equilibrar o cuidado individual com o coletivo, ajudando não apenas cada trabalhador, mas também as organizações a repensarem suas práticas.

Como lembra Dejours (1992), compreender o sofrimento no trabalho é compreender a tensão que existe entre a subjetividade do trabalhador e as exigências da organização. Bendassolli (2009) reforça que o sentido atribuído ao trabalho influencia diretamente como cada pessoa lida com os obstáculos que enfrenta. Nesse cenário, a atuação do psicólogo não pode se limitar ao alívio de sintomas, mas precisa abrir caminhos de acolhimento,

fortalecimento e transformação. Mais do que cuidar da saúde mental, trata-se de afirmar a dignidade e o valor humano em cada espaço de trabalho.

A crescente precarização das relações de trabalho, como analisa Antunes (2018), tem transformado o cenário laboral em um terreno fértil para o adoecimento físico e emocional. A lógica produtivista, marcada por metas inalcançáveis, insegurança e sobrecarga, esvazia o sentido do trabalho e intensifica o sofrimento subjetivo. Na chamada “sociedade dos adoecimentos no trabalho”, o indivíduo é frequentemente reduzido a números e resultados, perdendo espaço para o reconhecimento de sua humanidade e de seus limites.

Esse modelo de organização, centrado no desempenho e na competitividade, fragiliza vínculos, destrói o sentimento de pertencimento e gera um estado constante de ansiedade e exaustão (DEJOURS, 1992; ANTUNES, 2018). Nesse contexto, o papel do psicólogo se torna ainda mais relevante não apenas como agente de cuidado, mas como voz crítica e transformadora dentro das instituições (CREPOP, 2019). Cabe a ele promover reflexões sobre o modo como o trabalho é estruturado, questionar práticas que desumanizam e contribuir para a construção de ambientes mais éticos, solidários e saudáveis. Promover saúde mental, portanto, é também um ato político, é resistir à naturalização do sofrimento e reafirmar o valor da vida sobre a saúde mental (ANTUNES, 2018; OMS, 2022).

Nessa perspectiva, o Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP) orienta que a atuação do psicólogo na saúde do trabalhador deve estar comprometida com a promoção de direitos, a prevenção de agravos e o fortalecimento da autonomia dos sujeitos, considerando as condições objetivas e subjetivas do trabalho (CREPOP, 2019). O documento destaca que o sofrimento não pode ser compreendido de forma isolada, mas em articulação com a organização do trabalho, os vínculos institucionais e as políticas públicas.

De modo complementar, os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) integram a Rede de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador no âmbito do SUS e têm como função a vigilância, a prevenção e a assistência aos agravos relacionados ao trabalho. A atuação do psicólogo nesses espaços envolve o acolhimento do sofrimento psíquico, a notificação de agravos, o trabalho interdisciplinar e a construção de ações coletivas voltadas à promoção da saúde (OMS, 2022). Assim, a prática do psicólogo ultrapassa o atendimento clínico individual, assumindo também um compromisso social, institucional e político com a saúde do trabalhador.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde mental no ambiente de trabalho constitui um dos maiores desafios contemporâneos, especialmente diante do crescente número de adoecimentos psíquicos relacionados às condições laborais. A revisão bibliográfica realizada permitiu compreender que fatores como sobrecarga, metas rígidas, conflitos interpessoais, precarização e falta de reconhecimento exercem influência significativa sobre o bem-estar dos trabalhadores. Esses elementos, conforme discutem Dejours (1992), participam diretamente da produção do sofrimento psíquico, favorecendo quadros de estresse, ansiedade, depressão e burnout.

Os dados recentes do INSS e as análises do Ministério da Saúde (2024) reforçam a gravidade desse cenário ao mostrarem um aumento expressivo de afastamentos por transtornos mentais. Esse panorama confirma o que Han (2017) descreve como a “sociedade do cansaço”, marcada pela intensificação do desempenho e pela autoexigência que atravessa o espaço laboral. Assim, evidencia-se que o adoecimento psicológico não é um fenômeno individual, mas estrutural, derivado de formas de organização do trabalho que negligenciam as necessidades humanas.

A literatura também aponta caminhos importantes para a promoção da saúde mental. Bergamini (2009) destaca que a motivação e o bem-estar dependem de relações de confiança, valorização e reconhecimento. Já Bendassolli (2009) ressalta que o sentido do trabalho desempenha papel central na percepção de satisfação, pertencimento e realização. Ambientes que promovem diálogo, acolhimento e participação tendem a reduzir o sofrimento e fortalecer o engajamento dos trabalhadores, confirmando a relevância de ações institucionais estruturadas.

Dentro desse processo, o papel do psicólogo se mostra essencial. Conforme orienta o CREPOP (2022), cabe a esse profissional atuar na promoção da saúde, na identificação de riscos psicossociais, na mediação de conflitos e na implementação de políticas institucionais de prevenção, contribuindo para ambientes mais éticos e humanizados. O CEREST também reforça a importância de integrar o psicólogo às ações de vigilância e proteção da saúde do trabalhador, articulando cuidado, orientação e intervenções coletivas.

Diante do exposto, conclui-se que promover saúde mental no ambiente de trabalho exige mais do que intervenções pontuais; requer transformação estrutural das práticas organizacionais, com foco na dignidade, no respeito e na valorização do trabalhador. Espera-se que este estudo contribua para fortalecer o debate sobre saúde do trabalhador e incentive a implementação de estratégias que favoreçam ambientes laborais saudáveis, acolhedores e alinhados às necessidades humanas.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BATISTA, H. L.; ENUMO, S. R. F. Regulação emocional e estratégias de enfrentamento em adultos. *Psicologia em Pesquisa*, v. 12, n. 1, p. 15-26, 2018.
- BASTOS, A. V. B. O trabalho como fenômeno psicossocial. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 75-106.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. *Sentido do trabalho: reflexões com base em relatos de trabalhadores*. São Paulo: Atlas, 2009.
- CABRAL, S. C.; BARBOSA, L. M. S. Desregulação emocional e saúde mental: revisão de literatura. *Revista Psicologia e Saúde*, v. 12, n. 1, p. 23-34, 2020.
- CARVALHO, Fernanda Maria dos Santos. *A influência da regulação emocional no ambiente de trabalho: uma revisão integrativa*. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2020.
- CREPOP – Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. *Atuação da(o) psicóloga(o) na saúde do trabalhador*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2009.
- CREPOP – Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. *Referências técnicas para atuação de psicólogos(os) na saúde do trabalhador e da trabalhadora*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2019.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- GARBAIN, T. Promoção da saúde mental no trabalho: desafios e possibilidades. *Revista de Saúde Pública*, v. 40, n. 2, p. 273-280, 2006.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOLEMAN, Daniel. *Inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.
- GROSS, J. J. Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, v. 26, n. 1, p. 1-26, 2015.
- HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2017.
- LIMA, D. S.; VANDENBERGHE, L. Desenvolvimento de competências socioemocionais no contexto organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 20, n. 1, p. 59-68, 2019.

MARTINS, L. V.; FERREIRA, M. G. M. A importância das habilidades socioemocionais no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista Psicologia e Saúde*, v. 12, n. 2, p. 1-17, 2020. DOI: 10.20435/pssa.v12i2.1056.

MARTINS, M. P.; FERREIRA, R. C. Competências socioemocionais e bem-estar subjetivo: um estudo com trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 20, n. 3, p. 1323-1331, 2020.

NORONHA, A. P. P. *Inteligência emocional e suas relações com a personalidade*. 2. ed. São Paulo: Vetor, 2018.

OLIVEIRA, A. L.; NAKANO, T. C. Práticas de mindfulness e bem-estar subjetivo: revisão de literatura. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, v. 38, e200087, 2021.

OMS – Organização Mundial da Saúde. *Relatório mundial de saúde mental 2022*. Genebra: World Health Organization, 2022.

SATO, L. M. Saúde mental e trabalho: interfaces críticas e desafios para o cuidado. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 23, n. 1, p. 13-22, 2020.

SILVA, L. C.; RAMOS, M. N. Saúde mental, emoções e trabalho: desafios contemporâneos para a gestão emocional nas organizações. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 24, n. 1, p. 95-106, 2021.

SOUZA, M. L.; OLIVEIRA, I. B. Saúde mental no trabalho e competências emocionais: perspectivas para a gestão de pessoas. *Revista Gestão & Saúde*, v. 14, n. 1, 2023.