

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: DESAFIOS E PRÁTICAS NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

MENTAL HEALTH AT WORK: CHALLENGES AND PRACTICES IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS

Géssica Vitorino Gomes¹
Amanda Raquel de França Filgueiras D'Amorim²

RESUMO: O presente estudo investiga a saúde mental no contexto laboral, partindo da premissa de que o bem-estar dos colaboradores é um pilar estratégico para a sustentabilidade das organizações contemporâneas. O objetivo geral consistiu em analisar os desafios enfrentados pelos trabalhadores e identificar práticas organizacionais que promovam um ambiente equilibrado. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como um levantamento bibliográfico de abordagem qualitativa, fundamentado na análise de conteúdo de produções científicas e documentos de instituições de referência. Os resultados indicam que a sobrecarga e a pressão por resultados são os principais gatilhos para o estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout. Verificou-se que, embora a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) seja amplamente discutida na teoria, a efetividade das ações práticas ainda esbarra em barreiras culturais e na resistência ao investimento em saúde emocional. Conclui-se que a promoção da saúde mental exige uma mudança de postura das lideranças, transitando de uma gestão focada apenas em metas para uma cultura de segurança psicológica e acolhimento.

1

Palavras-chave: Saúde Mental. Qualidade de Vida no Trabalho. Síndrome de Burnout. Práticas Organizacionais.

ABSTRACT: This study investigates mental health within the labor context, starting from the premise that employee well-being is a strategic pillar for the sustainability of contemporary organizations. The main objective was to analyze the challenges faced by workers and identify organizational practices that promote a balanced environment. Methodologically, the research is characterized as a bibliographic survey with a qualitative approach, based on the content analysis of scientific productions and documents from reference institutions. The results indicate that overload and pressure for results are the primary triggers for occupational stress and Burnout Syndrome. It was found that although Quality of Working Life (QWL) is widely discussed in theory, the effectiveness of practical actions still faces cultural barriers and resistance to investing in emotional health. The study concludes that promoting mental health requires a change in leadership stance, moving from management focused solely on targets to a culture of psychological safety and support.

Keywords: Mental Health. Quality of Working Life. Burnout Syndrome. Organizational Practices.

¹Mestranda. Ivy Enber University.

²Docente dos Programas de Mestrado e Doutorado em Administração da Ivy Enber University.

INTRODUÇÃO

Quando falamos em saúde mental no trabalho podemos relatar que é um assunto cada vez mais debatido na sociedade contemporânea, altas demandas no trabalho, pressão psicológica, devido cargas horárias excessivas, altos níveis de estresse, tem causado diversos problemas psicológicos para as pessoas. Nesse cenário, torna-se evidente que a saúde mental dos colaboradores influencia diretamente no bem-estar afetando a produção e o desenvolvimento das empresas, uma vez que se o colaborador não estiver se sentindo bem, ou estiver insatisfeito com o ambiente de trabalho o mesmo não produzirá com êxito e afetará o clima organizacional.

Diante do contexto, podemos evidenciar a qualidade de vida no trabalho que envolve segurança no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento, promoção, salário e carga horária justa. Sendo assim, no que tange a contextualização da QVT, o tema tornou-se mais relevante com o passar dos anos, devido às reivindicações dos trabalhadores quanto ao conforto e satisfação no ambiente laboral e a consideração das companhias aos impactos na produtividade (CHIAVENATO, 2004).

Além disso, um dos assuntos, mais discutidos pela sociedade e debatidos entre jornais e revistas é sobre a Síndrome de Burnout, caracterizado pela exaustão emocional, o cansaço excessivo, a sensação de esgotamento físico e mental. Essa condição tem afetado um número

2

significativo de trabalhadores e está frequentemente associada ao afastamento do trabalho e ao aumento dos índices de rotatividade nas organizações. Dessa forma, emerge a seguinte questão de pesquisa: quais são os principais desafios relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho e quais práticas organizacionais podem ser adotadas para promover o bem-estar dos colaboradores? Nesse sentido, o objetivo geral deste estudo é analisar os desafios da saúde mental no trabalho e identificar práticas organizacionais que contribuam para a promoção do bem-estar dos colaboradores. Como objetivos específicos, busca-se: (i) identificar os principais fatores que afetam a saúde mental no ambiente organizacional; (ii) analisar a relação entre condições de trabalho e bem-estar dos colaboradores; e (iii) mapear práticas adotadas pelas organizações para a promoção da saúde mental.

METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos, optou-se por uma trajetória metodológica qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documental. O levantamento envolveu a análise de livros e periódicos científicos disponíveis em plataformas como SciELO e Google Scholar,

utilizando descritores específicos como “estresse ocupacional”, “burnout” e “qualidade de vida no trabalho”.

A escolha das fontes priorizou produções que oferecessem discussões atualizadas sobre os desafios da saúde mental no contexto das organizações. O tratamento das informações coletadas foi orientado pela análise de conteúdo, permitindo interpretar e categorizar as contribuições dos autores. Dessa forma, foi possível estabelecer um diálogo entre a teoria e as práticas de promoção do bem-estar, identificando convergências que sustentam o referencial teórico deste trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Saúde Mental no Trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho tem sido reconhecida como um fator essencial para o bem-estar dos trabalhadores, sendo necessário que organizações adotem medidas eficazes para prevenir riscos psicossociais, promover ambientes saudáveis e oferecer suporte adequado aos colaboradores (OPAS, 2022). Dentro desse contexto, relatamos que o ambiente de trabalho é um dos lugares onde passamos a maior parte de nosso tempo, da nossa vida, sendo assim é importante que seja um ambiente seguro e saudável.

É fundamental que o colaborador saiba lidar com o estresse profissional sem que resulte no seu adoecimento mental, é importante que as empresas adotem medidas de autoajuda, incentivem a equipe a um autoconhecimento, programas de relaxamento, terapia, algo que o colaborador se sinta acolhido. As transformações no mundo do trabalho, marcadas por maior competitividade, exigência por resultados e intensificação das atividades laborais, têm contribuído para o aumento de problemas relacionados à saúde mental. Dessa forma, torna-se fundamental que as organizações adotem práticas que promovam ambientes mais saudáveis e equilibrados.

Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho envolve diversos fatores como pessoas, trabalho e organizações, e a preocupação com o bem-estar do colaborador e com a eficácia eficiência organizacional. Diante desse contexto, a qualidade de vida nas organizações tornou-se mais evidente a partir das reivindicações dos colaboradores por melhorias no ambiente de trabalho, bem-estar e reconhecimento para que assim haja influência diretamente na produtividade, e

resultados organizacionais.

As empresas passam por mudanças culturais e percebem a importância dos colaboradores em suas funções quando percebem que os mesmos já não estão produtivos como antes. Sendo assim, Mendes e Cruz (2004, p. 41-42) defendem que o trabalho pode ser uma fonte de prazer, a depender “[...] das condições nas quais é realizado, da atitude em relação à tarefa e da compatibilidade entre exigências e capacidade do indivíduo”.

Estresse ocupacional

O estresse no ambiente de trabalho decorre da sobrecarga diária de muitas demandas e pressões psicológicas diárias, quando excedem o limite o trabalhador passa a apresentar sinais de descontroles emocionais e irritabilidade. Junto surgem os desconfortos físicos também como: Dores de cabeça recorrentes; Tensão muscular; Insônia; Fadiga; Distúrbios digestivos e alimentares.

Quando esses sinais ficam nítidos e começam a afetar seu trabalho é preciso de uma ajuda profissional para que o colaborador aceite um tratamento e cuide da sua saúde mental. O estresse emocional pode ser compreendido como uma resposta do organismo diante de situações de pressão, sobrecarga ou conflitos, podendo afetar tanto a saúde física quanto psicológica do indivíduo, especialmente quando ocorre de forma contínua (PARAZZI, 2023).

4

Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout é caracterizada por exaustão física e emocional decorrente de estresse crônico no ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida e o desempenho profissional dos indivíduos (HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN, 2023). Diante desse cenário, o colaborador se vê com uma carga excessiva de serviço, muitas vezes por não enxergar saída e um autocuidado a situação vai se agravando e dificulta seu relacionamento com a empresa e seu dia a dia.

Uma pauta a ser comentada é que muitas vezes devido às exigências em ambientes de trabalho o profissional sente que não consegue dar conta e começa a auto cobrar, muitas vezes levando serviço pra casa, dificultando um descanso semanal e começa a surgir os primeiros sintomas do burnout. Hoje a síndrome de burnout é considerada um problema de saúde pública e de sérios fatores psicossociais deteriorando a qualidade de vida.

Práticas organizacionais de promoção da saúde mental

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma prioridade para as organizações, que vêm buscando implementar práticas voltadas ao bem-estar dos colaboradores; no entanto, ainda há desafios significativos na efetividade dessas ações e na construção de ambientes verdadeiramente saudáveis (FGV, 2023). Uma empresa que não investe em um ambiente organizacional saudável sofre com rotatividades de funcionários, menor produtividade, interferência na qualidade do trabalho, pode afetar os clientes.

O papel do líder é fundamental na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, uma vez que suas atitudes influenciam diretamente o comportamento e o bem-estar dos colaboradores, sendo essencial a adoção de práticas como comunicação aberta, apoio emocional e incentivo a hábitos saudáveis (PUCRS, 2023). Mediante o contexto citado, observamos que algumas empresas tentam adotar essas práticas, porém ainda existe a resistência de investir na saúde dos colaboradores, ou falta recursos financeiros e algumas vezes até o colaborador não busca essa ajuda.

Uma empresa que reconhece a saúde mental como elemento estratégico de gestão investem em ações preventivas, criam uma cultura de autocuidado e responsabilidade emocional, utilizando algumas estratégias como: Capacitação de lideranças para gestão emocional e segurança psicológica; Integração da saúde mental à cultura organizacional;

Acesso ampliado a serviços especializados; Acolhimento, escuta e flexibilidade.

A saúde mental nas organizações deve ser tratada como uma prioridade estratégica, uma vez que está diretamente relacionada ao desempenho dos colaboradores, à produtividade e à sustentabilidade das empresas (SENAC, 2023).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos materiais bibliográficos permitiu identificar os obstáculos reais e as soluções possíveis para a promoção da saúde mental nas organizações, respondendo diretamente aos objetivos propostos nesta pesquisa.

Identificação dos Desafios na Saúde Mental

Os dados levantados revelam que os principais desafios para a saúde mental no trabalho estão atrelados à intensificação das atividades laborais. O estresse ocupacional surge como o primeiro grande entrave, alimentado por metas muitas vezes inalcançáveis e pela falta

de reconhecimento. Outro desafio crítico identificado é a Síndrome de Burnout, que se manifesta quando o esgotamento físico e mental impede o colaborador de exercer suas funções. A literatura (PARAZZI, 2023; HOSPITAL ALBERT EINSTEIN, 2023) reforça que esses problemas não são isolados, mas derivam de um ambiente que prioriza a agilidade em detrimento do suporte psicológico.

Relação entre Condições de Trabalho e Bem-estar

A discussão evidencia que a satisfação do colaborador está intrinsecamente ligada às condições oferecidas pela empresa. Quando as organizações negligenciam fatores como segurança, salário justo e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o clima organizacional deteriora-se. Conforme Chiavenato (2004) a falta de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) atua como um fator de risco, transformando o ambiente laboral em um local de adoecimento em vez de realização. Portanto, o bem-estar não é um benefício extra, mas uma condição para a própria eficiência organizacional.

Mapeamento de Práticas Organizacionais Promissoras

No que tange às soluções, a pesquisa mapeou práticas que podem ser adotadas para reverter o cenário de adoecimento. Destacam-se:

- Liderança Humanizada: Capacitar gestores para ouvir e acolher as dificuldades da equipe, reduzindo a pressão desnecessária;
- Programas de Autocuidado: Incentivo a pausas, momentos de relaxamento e programas de terapia ou autoconhecimento subsidiados pela empresa;
- Cultura de Segurança Psicológica: Criar um espaço onde o colaborador se sinta seguro para expressar cansaço ou dificuldades sem medo de represálias.

Em suma, os resultados apontam que, embora os desafios sejam complexos e envolvam pressões externas do mercado, existem caminhos viáveis para a promoção da saúde. A efetividade dessas ações depende da integração da saúde mental à cultura da empresa, deixando de ser uma ação pontual para se tornar uma prática diária de gestão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este estudo, fica evidente que a saúde mental no ambiente de trabalho deixou de ser apenas um debate teórico para se tornar uma necessidade urgente e estratégica. Ao longo da pesquisa, ficou claro que os desafios enfrentados pelos colaboradores — como o estresse crônico, a pressão por resultados e o esgotamento que leva ao Burnout — não são problemas

individuais, mas reflexos de um ambiente organizacional que muitas vezes prioriza a produtividade em detrimento do fator humano.

Os objetivos desta pesquisa foram alcançados ao identificarmos que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o caminho principal para reverter esse cenário de adoecimento. Como vimos com autores como Chiavenato não basta apenas oferecer um salário; é preciso garantir segurança, reconhecimento e um equilíbrio real entre a vida profissional e pessoal. A pesquisa mostrou que, quando o colaborador se sente acolhido e respeitado em suas limitações, o clima organizacional melhora e os resultados aparecem de forma natural.

Um ponto fundamental observado foi o papel das lideranças. O líder é quem "dá o tom" do dia a dia e sua capacidade de ouvir e apoiar a equipe pode ser o diferencial entre uma equipe produtiva ou uma equipe doente. Práticas simples, como a flexibilização de horários, o incentivo ao autoconhecimento e a criação de espaços de escuta, mostraram-se estratégias viáveis e eficazes.

Por fim, espera-se que este trabalho contribua para que gestores e empresas entendam que investir na saúde mental não é um custo, mas um investimento no maior ativo da organização: as pessoas. Uma empresa que cuida do seu capital humano não só cumpre sua função social, como também garante sua sustentabilidade no mercado. Fica a reflexão de que o trabalho deve ser uma fonte de realização e prazer, e nunca de sofrimento ou esgotamento.

7

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). *Saúde mental no trabalho: organizações estão no caminho certo?* 2023. Disponível em: <https://educacao-executiva-in-company.fgv.br/insights/artigos/saude-mental-no-trabalho-organizacoes-estao-no-caminho-certo>. Acesso em: 12 abr. 2026.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. *Síndrome de burnout*. 2023. Disponível em: <https://www.einstein.br/n/glossario-de-saude/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 12 abr. 2026.

MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Roberto Moraes. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, Álvaro (org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 39-55.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). *OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho*. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 12 abr. 2026.

PARAZZI, Marcelo. *Estresse emocional: o que é, causas, sintomas e como tratar*. 2023. Disponível em: <https://www.marceloparazzi.com.br/blog/estresse-emocional/>. Acesso em: 12 abr. 2026.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (PUCRS). *Promoção da saúde mental no trabalho*. 2023. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/promocao-da-saude-mental-trabalho>. Acesso em: 12 abr. 2026.