

ESTRATÉGIAS PARA O CUIDADO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO⁽¹⁾.

Ana Clara da Silva Soares Pinto⁽²⁾; Alanna Jássica de Campos Simplício⁽³⁾; Maria Bruna Peixoto de Aquino⁽⁴⁾; Kamila Matias Virginio⁽⁵⁾; Hudson Walker Simão Carneiro⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Trabalho desenvolvido no Programa de Iniciação Científica (PIC) da Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP através do projeto de pesquisa: Núcleo de Pesquisa em Políticas Públicas, Psicologia e Territorialidades (NUPSIT);

⁽²⁾ Estudante; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, Rio Grande do Norte; anaclarasoes2009@hotmail.com;

⁽³⁾ Estudante; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, Rio Grande do Norte; alannajassica9@gmail.com;

⁽⁴⁾ Estudante; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, Rio Grande do Norte; brunaaquino1997@icloud.com;

⁽⁵⁾ Professora orientadora; Mestra no PLANDITES/UERN; Graduada em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal Rural do Semi-árido (UFERSA); Coordenadora do NUPSIT; kamilamvarq@gmail.com;

⁽⁶⁾ Professor orientador; Mestre em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido (PLANDITES/UERN); Docente de Psicologia na FACEP; Coordenador do NUPSIT; hudsonwalkerpsi@gmail.com.

PALAVRAS-CHAVE: Organização; Laboral; Sobrecarga; Enfrentamento.

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é um espaço que impacta de forma direta em todos que permeiam por ele, seja de forma positiva ou negativa, este lugar pode proporcionar bem estar e prazer, mas em sua maioria desencadeia grandes problemas relacionados à saúde mental.

De acordo com Rodrigues, Faiad e Facas (2020) a sobrecarga de trabalho, a limitação da autonomia, os conflitos nas relações interpessoais, a alta rotatividade no emprego e o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal são fatores psicossociais que afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores e o enfrentamento dessas situações dentro do ambiente de trabalho é necessário para promover um lugar saudável e produtivo.

A saúde mental no ambiente de trabalho é invisibilidade e negligenciada, uma vez que existem poucas ações voltadas a esses problemas pela sua naturalização, os empregadores não age de forma prudente a sanar com esses impactos negativos causados por essa estrutura, como também os próprios trabalhadores não reconhecem o funcionamento de seus trabalhos como uma prática adoecedora.

Visto que dinâmica é compreendida como algo completamente "normal" e deve ser aceita por aqueles que precisam dessa renda econômica, assim, não reconhecem que o trabalho pode agir negativamente sobre o psiquismo de quem trabalha (Feitosa *et al.*, 2022).

Rumin, Guedes e Schmidt (2021) afirmam que a promoção da saúde mental vai muito além da ausência de doenças, mas uma realidade bem mais ampla. Assim, destacam



que é necessário a criação de espaços que favoreçam o bem-estar emocional e a qualidade de vida dos colaboradores, com programas de apoio psicológico, terapias grupais, e outras intervenções conduzidas por profissionais qualificados, garantindo sigilo e acolhimento aos trabalhadores, proporcionando um melhor ambiente para os trabalhadores, bem como os desempenhos individuais, pois a saúde seja ela física ou mental está ligada às formas de produção e produtividade dentro das empresas, essas iniciativas ajudam a reduzir o isolamento social e promovem uma cultura de cuidado e apoio mútuo no ambiente de trabalho.

O Conselho Federal de Psicologia - CFP (2025), destaca que profissionais de psicologia desempenham um papel essencial na promoção da saúde no ambiente de trabalho. Além de oferecer atendimento clínico, eles atuam na criação de espaços mais saudáveis, identificação precoce de sinais de estresse e sobrecarga emocional, e no desenvolvimento de programas voltados à redução de riscos psicossociais. A atuação de psicólogos e psicólogas, respaldadas em princípios éticos e de responsabilidade, é fundamental para a construção de ambientes que promovam o bem-estar coletivo, beneficiando tanto a saúde dos colaboradores quanto a eficiência dos processos organizacionais.

O objetivo geral do resumo se concentra em investigar estratégias para o cuidado da saúde mental no ambiente de trabalho, considerando a promoção do bem-estar psicológico, a prevenção de riscos psicossociais que contribuam para práticas laborais saudáveis contribuindo para um ambiente que promova bem-estar.

A justificativa deste trabalho se volta para a crescente investigação relacionada ao bem-estar dos trabalhadores, devido a fatores psicossociais adversos no trabalho, como excesso de demandas, falta de apoio e conflitos interpessoais que afetam a saúde mental desses colaboradores. Além disso, é de suma importância pesquisas relacionadas à compreensão do papel dos profissionais de Psicologia nesse processo que contribui para a construção de espaços de trabalho que valorizem a saúde emocional e promovam a qualidade de vida, minimizando os impactos negativos sobre os sujeitos neste ambiente.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a construção do presente resumo expandido, foi realizada uma pesquisa de caráter bibliográfico e qualitativo, com o objetivo de embasar cientificamente a discussão proposta e ampliar o conhecimento acerca da saúde mental no ambiente de trabalho. Conforme Sousa *et al.* (2021), a pesquisa bibliográfica é fundamental na construção do



conhecimento científico, pois permite compreender de forma mais profunda o fenômeno em estudo.

A coleta do material de referência ocorreu no mês de outubro de 2025, utilizando-se as plataformas Scielo e Google Acadêmico como principais bases de pesquisa. Foram aplicadas combinações de palavras como: saúde mental no trabalho, riscos psicossociais e bem-estar do trabalhador. Os materiais selecionados incluíram artigos científicos e livros que apresentavam relevância teórica e atualidade sobre o tema.

Como critério de seleção, priorizaram-se publicações entre os anos de 2008 e 2025, que abordassem de forma direta a relação entre o ambiente laboral e os impactos sobre a saúde mental de forma mais atualizada. Foram descartados textos que não apresentavam relação específica com o tema central ou que não contribuem para a discussão dos objetivos.

Dessa forma, o embasamento teórico do estudo foi composto por sete produções acadêmicas, entre artigos e livros que possibilitaram a análise e a compreensão dos fatores psicossociais que influenciam a saúde mental dos trabalhadores de forma mais eficiente, servindo como fundamento para a construção dos resultados e discussão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os fatores psicossociais presentes no trabalho, como sobrecarga, limitação da autonomia, conflitos interpessoais e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, exercem impactos consideráveis sobre a saúde mental dos colaboradores. Rodrigues, Faiad e Facas (2020) apontam que a percepção sobre fatores de risco psicossociais exige modelos teóricos que integrem aspectos organizacionais e individuais, esses elementos influenciam não apenas o bem-estar emocional, mas também o engajamento, a motivação e o desempenho individual. Além disso, a forma como o trabalho é organizado e conduzido pela gestão pode potencializar o sofrimento ou promover ambientes mais saudáveis, evidenciando a importância de práticas que valorizem o colaborador e favorecem o equilíbrio nas relações.

Dessa forma, o trabalho pode gerar adoecimento, pois as condições e exigências do ambiente laboral frequentemente provocam estresse, cansaço, ansiedade e outros impactos na saúde física e mental dos trabalhadores. A sobrecarga de tarefas, a pressão por resultados e a falta de reconhecimento contribuem para o desgaste emocional e psicológico, tornando o cotidiano de trabalho um fator de vulnerabilidade. Os distúrbios da saúde mental configuram-se como um problema no contexto ocupacional, afetando tanto a



saúde psíquica quanto a produtividade do trabalhador. Esses transtornos apresentam elevada prevalência e estão associados a aumento do absenteísmo e queda na eficiência, evidenciando a necessidade de atenção às condições de trabalho e à implementação de estratégias preventivas voltadas à saúde mental (Santos *et al.*, 2024).

Pereira *et al.* (2020) ressaltam que os fatores psicossociais resultam da interação entre o ambiente, o conteúdo e as condições de trabalho, considerando também a capacidade dos trabalhadores de atender às demandas e suas expectativas, bem como aspectos culturais, pessoais e externos ao trabalho. Além disso, esses impactos não se manifestam de forma uniforme, pois cada indivíduo vivencia e lida com as demandas de maneira particular, dependendo de seus limites e recursos pessoais.

Nesse contexto, torna-se evidente a importância de estratégias que promovam a saúde no ambiente de trabalho. Outrossim, destaca-se a importância de promover a saúde mental e emocional no ambiente de trabalho, considerando o compartilhamento das experiências entre os colaboradores como um mecanismo de proteção frente ao adoecimento.

O sofrimento psíquico no ambiente organizacional não resulta apenas das condições existentes, mas também da forma como os sujeitos internalizam e trocam suas vivências, sendo essencial compreender essas dinâmicas para desenvolver intervenções preventivas eficazes. Hirschle e Gondim (2020) abordam que o estudo do estresse no trabalho pode ser analisado de maneira holística, considerando tanto os fatores organizacionais quanto individuais que influenciam a experiência do trabalhador.

Neste cenário, a necessidade de compreender que a exaustão vivenciada pelo sujeito no contexto do seu ambiente laboral não pode ser reduzido a uma visão reducionista e individualizante sobre suas respostas, mas devem ser vistas de forma abrangente onde podem ser discutidos os fatores organizacionais e sociais que o atravessam. Segundo Dejours (1992) em seu livro sobre psicopatologia do trabalho, destaca que para muitos trabalhadores, a fuga do adoecimento causado em detrimento do trabalho pode ser dificultada, pois nem todos os colaboradores conseguem se organizar financeiramente para usufruir de momentos de lazer como esporte e educação, além de somar as horas necessárias para tarefas domésticas.

Ainda segundo o autor, a maior dificuldade surge na organização do tempo fora do local de trabalho, pois há uma dualidade em formas de considerar a otimizar o tempo, considerando a possibilidade de haver uma parte colaboradora e outra consumidora, onde o sujeito é condicionado por conceitos sociais a ser necessariamente produtivo, onde sua visão sobre si mesmo é vinculada ao que produz no trabalho.



Diante do exposto, destaca-se que os processos psicossociais são determinantes para a saúde mental e a qualidade das relações em contexto laboral e fora dele, demandando estratégias para a promoção do bem estar. Segundo Oliveira (2010) o adoecimento não é relacionado apenas diretamente ao trabalho, mas sim da forma em que é organizado, surge então para o psicólogo a necessidade de formular estratégias que avaliem os riscos, valorizando a experiência absorvida pelo sujeito e os libertando de padrões de pensamento e domínio impostos pela mecanicidade, partindo para ferramentas voltadas para a prevenção de contextos adoecedores.

Ainda segundo a autora, o profissional da psicologia poderá realizar um diagnóstico organizacional, a elaboração de programas preventivos, dispor de momentos de psicoeducação com colaboradores orientando-os de quais ações recorrer em demandas de adoecimento, havendo a necessidade de compreensão das possíveis doenças relacionadas ao trabalho (Oliveira, 2010).

Assim, para que ocorra o enfrentamento do adoecimento ocupacional é necessário não apenas intervenções técnicas, mas uma visão ampliada de saúde, que considere aspectos emocionais, sociais, culturais e institucionais, promovendo ambientes mais justos, saudáveis e capazes de sustentar o florescimento humano e profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante disso, compreende-se que o ambiente de trabalho exerce influência direta sobre a saúde mental, podendo representar tanto um espaço de realização quanto de desgaste psicológico. Elementos como a sobrecarga de funções, a limitação da autonomia e as tensões nas relações interpessoais interferem no equilíbrio emocional dos colaboradores, evidenciando a importância de ações que estimulem a escuta, o respeito e a valorização humana dentro das organizações. Promover saúde mental no contexto laboral implica desenvolver uma cultura que favoreça o apoio mútuo, o senso de pertencimento e o reconhecimento das necessidades emocionais dos trabalhadores. A presença do psicólogo é essencial nesse processo, pois possibilita identificar demandas, prevenir riscos e propor intervenções que fortaleçam as relações e promovam ambientes mais harmoniosos.

Percebe-se que a falta de atenção à saúde mental reflete uma estrutura que naturaliza o sofrimento e o excesso de exigências, reforçando a necessidade de políticas voltadas à valorização do ser humano e à melhoria das condições de trabalho. Nesse cenário, a Psicologia tem papel fundamental na articulação entre os sujeitos e as



instituições, contribuindo para a criação de práticas que integrem desempenho e qualidade de vida. Assim, investir em ações voltadas ao equilíbrio emocional não apenas evita o adoecimento psíquico, mas também consolida uma cultura organizacional baseada na dignidade, no respeito e nas relações de trabalho mais humanas e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Saúde mental no ambiente de trabalho: CFP destaca importância da imediata aplicação da NR-1.** 2025. Disponível em:

<https://site.cfp.org.br/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho-cfp-destaca-importancia-da-imediata-aplicacao-da-nr-1/>. Acesso em: 18 out. 2025.

DE CASTRO FEITOSA, A. N. *et al.* Transtornos mentais associados ao trabalho em saúde no Brasil nos diferentes níveis de atenção: revisão integrativa. **CIS – Conjecturas Inter Studies**, v. 22, n. 15, p. 456–470, 2022.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho.**

Tradução de Ana Íris Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 52. ed. ampl. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>. Acesso em: 18 out. 2025.

OLIVEIRA, J. R. S. *et al.* Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar? **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 15, n. 3, p. 633-638. 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pe/a/mz4KZ9bD4ghKmMQjyxfVdBJ/?lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2025.

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, p. 1-14. 2020. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 7 de nov. 2025.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: definição e implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, n. esp., p. 1-14. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.

Acesso em: 7 de nov. 2025.

RUMIN, C. R.; GUEDES, J.; SCHMIDT, M. L. G. Saúde Mental e Trabalho: a reabilitação profissional e as contribuições da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 41, p. 1-14. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703003222902>. Acesso em: 7 de nov. 2025.

SANTOS, B. C. O. *et al.* Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias de prevenção. In: **Gestão e cuidados de saúde além dos muros**. [S.l.]: [s.n.], 2024. cap. 2, p. 9-19.



SOUSA, A. C.; SILVA, M. R.; PEREIRA, J. L. A importância da pesquisa bibliográfica na construção do conhecimento científico. **Revista de Estudos Acadêmicos**, v. 15, n. 2, p. 45-48. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.xxxxx>. Acesso em: 7 nov. 2025.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 20, n. 3, p. 453-464. dez. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>. Acesso em: 13 out. 2025.