TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS NA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Francisca Ana Paula da Silva de Sousa [1]
Erika Sayra Paiva Silva[2]
Samara dos Reis Nepomuceno [3]

GT: Gestão.

Introdução: Os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm se tornado um grande desafio para as organizações atuais, pois afetam diretamente a produtividade, o engajamento e a permanência dos colaboradores. O aumento das exigências no ambiente de trabalho, a competitividade do mercado, a pressão por alto desempenho e as mudanças trazidas pela transformação digital têm contribuído para o crescimento de casos de ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Diante disso, a saúde mental passou a ser vista como um elemento essencial para o bom funcionamento das organizações, exigindo uma atuação mais estratégica da gestão de pessoas e das lideranças.**Objetivo:** Analisar os principais fatores organizacionais associados ao desenvolvimento de transtornos mentais no ambiente de trabalho e discutir o papel da gestão estratégica de pessoas na prevenção do adoecimento psicológico e promoção do bem-estar. **Método:** Trata-se de um estudo descritivo, de abordagem qualitativa, desenvolvido por meio de revisão narrativa da literatura. A análise foi fundamentada em produções científicas e documentos institucionais voltados à saúde mental no trabalho, comportamento organizacional e práticas contemporâneas de gestão de pessoas. **Resultados:** Os resultados evidenciam que fatores como sobrecarga, metas excessivas, assédio moral e ausência de reconhecimento profissional estão diretamente relacionados ao desenvolvimento de transtornos mentais. A síndrome de burnout destaca-se como um fenômeno ocupacional relevante, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Observa-se, ainda, que a hiperconectividade e o uso intensivo de tecnologias ampliam a jornada de trabalho e dificultam a delimitação entre vida pessoal e profissional. Esses fatores impactam diretamente os resultados organizacionais, refletindo em aumento do absenteísmo, presenteísmo, rotatividade e queda de desempenho. Em contrapartida, organizações que investem em práticas de gestão estratégica, como programas de qualidade de vida no trabalho, desenvolvimento de lideranças humanizadas, cultura organizacional saudável, flexibilização de jornadas e incentivo à atividade física, apresentam melhores indicadores de saúde mental e engajamento. **Considerações finais:** Conclui-se que os transtornos mentais relacionados ao trabalho representam um desafio complexo e multifatorial, que exige uma abordagem sistêmica por parte das organizações. A gestão estratégica de pessoas assume papel central na criação de ambientes psicologicamente seguros, na prevenção de riscos psicossociais e na promoção do bem-estar dos colaboradores. Investir em saúde mental não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia essencial para a sustentabilidade e competitividade organizacional.

Palavras-chave: saúde mental; gestão estratégica de pessoas; burnout; ambiente de trabalho; bem-estar.

Referências:
DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Mental health at work: policy brief. Genebra: OMS, 2022.

[1] Faculdade Metropolina de Horizonte, Discente de Gestão, e-mail: paulasousa9212@gmail.com
[2] Faculdade Metropolina de Horizonte, Discente de Administração, e-mail: erikasayra2@gmail.com
[3] Faculdade Metropolina de Horizonte, Docente, e-mail: samara.nepomuceno@fmh-ce.com.br