Construindo Ambientes de Trabalho Saudáveis: A Influência dos Fatores Psicossociais na Saúde Mental

Building Healthy Work Environments: The Influence of Psychosocial Factors on Mental Health

Fernanda Neves de Souza[1]
André Wilson de Andrade Souza[2]

[1] *Doutoranda em Psicologia, Universidade Católica de Brasília – fesouza2006@gmail.com, https://lattes.cnpq.br/1093776370840634, https://orcid.org/0000-0001-6751-2631.*
[1] *Mestrando em Desenvolvimento e Periferias, Universidade Santa Úrsula – prof.andrewilson@gmail.com, https://lattes.cnpq.br/6692494442674078, https://orcid.org/0000-0003-0677-929X.*

Introdução

A crescente preocupação com a saúde mental no panorama global tem direcionado o olhar de diversas áreas para a sua importância, e o âmbito organizacional não foge a essa tendência (OMS, 2022). O cenário laboral contemporâneo, marcado por transformações tecnológicas, modelos de trabalho flexíveis e a intensificação das demandas, configura-se como um fator de influência considerável na saúde mental dos trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2018). As pressões decorrentes desse contexto podem contribuir para o desenvolvimento ou agravamento de condições como o burnout, a ansiedade e a depressão, impactando o bem-estar individual e, consequentemente, a eficácia e a sustentabilidade das organizações (Schaufeli & Taris, 2017).

Diante dessa realidade, observa-se um movimento crescente de reconhecimento da centralidade do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho. Organizações e seus membros compreendem cada vez mais a relação direta entre um ambiente laboral saudável e a saúde mental dos indivíduos (Luthans et al., 2021). A implementação de estratégias e intervenções focadas na promoção de um clima organizacional positivo, no fortalecimento do suporte social e na mitigação dos fatores de risco psicossociais emerge como um imperativo para a construção de espaços de trabalho verdadeiramente saudáveis e para a salvaguarda da saúde mental em sua integralidade (West et al., 2020).

Os fatores psicossociais no trabalho compreendem as condições presentes no ambiente laboral que se originam da organização do trabalho, das relações sociais e das interações indivíduo-tarefa, possuindo uma influência significativa sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores (Eurofound et al., 2017). Esses fatores abrangem elementos como a autonomia, as demandas do trabalho, o apoio social, a justiça organizacional e a cultura

da empresa, interagindo de maneira complexa e dinâmica (Nielsen et al., 2017). A exposição prolongada a fatores psicossociais de risco, a exemplo do desequilíbrio entre esforço e recompensa, da ambiguidade de papéis e da comunicação inadequada, tem sido consistentemente associada ao aumento da probabilidade de desenvolvimento de problemas de saúde mental em diversos contextos ocupacionais (Häusser et al., 2019).

Nesse contexto, o presente capítulo tem como objetivo aprofundar a análise da intrincada relação entre os fatores psicossociais no trabalho e a saúde mental, com particular atenção às manifestações específicas que se destacam no cenário profissional atual. Serão examinadas as evidências científicas que estabelecem a ligação entre a vivência de condições de trabalho psicossocialmente desfavoráveis e o surgimento ou agravamento de quadros de exaustão, depressão, ansiedade, síndrome de Burnout, diferentes transtornos emocionais e comportamentais, instabilidade de humor e, em situações extremas, ideações suicidas (Giorgi et al., 2015; Leiter & Maslach, 2017). A compreensão detalhada desses mecanismos torna-se essencial para a formulação de intervenções preventivas e de promoção da saúde mental no âmbito do trabalho.

A relevância da presente discussão reside nos significativos custos humanos, sociais e econômicos associados aos problemas de saúde mental no ambiente de trabalho (Harvey et al., 2017). O impacto negativo manifesta-se por meio do aumento do absenteísmo, da redução da produtividade decorrente do presenteísmo – situação em que o trabalhador está presente, mas com desempenho comprometido –, do incremento nos custos com saúde e da elevação das taxas de rotatividade de pessoal (Goetzel et al., 2016). Além disso, as consequências se estendem para além do âmbito organizacional, afetando a qualidade de vida dos indivíduos, suas famílias e a própria estrutura social (Knapp et al., 2018). Diante desse cenário, torna-se imperativa a adoção de estratégias de prevenção primária, que visem à eliminação ou mitigação dos fatores psicossociais de risco, bem como de intervenções eficazes para o tratamento e a reabilitação dos trabalhadores afetados, com o objetivo de promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis

Diante do exposto, o presente capítulo tem como objetivo central analisar os principais fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho que contribuem significativamente para o desenvolvimento dos problemas de saúde mental já mencionados, a saber, fadiga, depressão, ansiedade, Burnout, transtornos emocionais e comportamentais, alterações de humor e ideação suicida (De Lange et al., 2016). Busca-se, por meio da revisão da literatura científica contemporânea, oferecer uma visão

abrangente e aprofundada sobre a intrincada relação entre as condições de trabalho psicossociais e essas distintas manifestações de sofrimento psíquico. A análise contemplará a identificação dos mecanismos pelos quais esses fatores exercem sua influência, bem como a discussão das implicações para a saúde dos trabalhadores e para a dinâmica das organizações (Demerouti et al, 2001). Almeja-se, assim, fornecer um panorama informativo e crítico que possa subsidiar futuras pesquisas e a implementação de intervenções mais eficazes no campo da saúde ocupacional.

Desenvolvimento

Compreendendo os Fatores Psicossociais no Trabalho

Os fatores psicossociais no trabalho emergem como elementos cruciais na tessitura da saúde mental dos indivíduos inseridos em contextos organizacionais contemporâneos. Compreender a intrincada relação entre as condições de trabalho e o bem-estar psicológico dos trabalhadores demanda uma análise aprofundada das diversas variáveis que compõem o ambiente laboral. A literatura científica (Fernandes & Pereira, 2016; Silva et al., 2025) tem consistentemente demonstrado que a exposição prolongada a fatores psicossociais negativos pode deflagrar ou exacerbar uma gama de problemas de saúde mental, impactando não apenas o indivíduo, mas também a produtividade e o clima organizacional como um todo. Portanto, torna-se imperativo delinear e categorizar esses fatores para uma intervenção e prevenção eficazes no âmbito da saúde ocupacional. A seguir, serão exploradas as principais categorias de fatores psicossociais que exercem influência significativa sobre a saúde mental no trabalho, oferecendo uma visão panorâmica de sua complexidade e relevância.

Uma das categorias primordiais a ser considerada reside nas demandas do trabalho, que abrangem a carga de trabalho tanto em sua dimensão quantitativa quanto qualitativa, a pressão temporal imposta para a realização das tarefas e a complexidade inerente às atividades desempenhadas (Fernandes & Albuquerque, 2019). Uma carga de trabalho excessiva, seja pelo volume de tarefas a serem concluídas ou pela exigência de habilidades e conhecimentos complexos em um curto período de tempo, pode levar à exaustão física e mental, culminando em quadros de fadiga crônica e aumentando a vulnerabilidade ao desenvolvimento de transtornos como a ansiedade e a depressão (Lima, 2024). A pressão temporal constante impede que o trabalhador desfrute de pausas adequadas para recuperação e pode gerar um estado de alerta contínuo, desgastando seus recursos

psicológicos e emocionais. Da mesma forma, a complexidade excessiva das tarefas, quando não acompanhada do suporte e treinamento adequados, pode gerar frustração, insegurança e um sentimento de incompetência, minando a autoestima e o bem-estar do indivíduo no ambiente profissional (Fernandes & Pereira, 2016).

O controle e a autonomia sobre o próprio trabalho representam outra dimensão fundamental dos fatores psicossociais com impacto direto na saúde mental. O nível de controle que o trabalhador percebe ter sobre a maneira como realiza suas tarefas, a possibilidade de participar em decisões que afetam seu trabalho e a liberdade para organizar seu tempo e métodos de trabalho são elementos cruciais para promover um senso de agência e eficácia (Martins, 2023). Estudos recentes (Rodrigues et al., 2020; Lima, 2024) indicam que a baixa autonomia e o controle limitado sobre o próprio trabalho estão fortemente associados a níveis mais elevados de estresse, insatisfação e maior incidência de problemas de saúde mental, incluindo a Síndrome de Burnout. Quando os trabalhadores se sentem impotentes diante das demandas e processos de trabalho impostos, a sensação de desamparo pode se instalar, contribuindo para o desenvolvimento de um quadro de sofrimento psíquico significativo.

As recompensas no ambiente de trabalho, que englobam não apenas o salário, mas também o reconhecimento pelo trabalho realizado e as oportunidades de crescimento profissional, desempenham um papel crucial na manutenção da motivação e do bem-estar dos trabalhadores (Oliveira & Rocha, 2017). Um sistema de recompensas justo e adequado, que valorize o esforço e as conquistas dos indivíduos, contribui para um senso de valorização e pertencimento à organização, fortalecendo a saúde mental e prevenindo sentimentos de injustiça e desmotivação (Carvalho et al., 2019). A falta de reconhecimento, seja ele financeiro ou simbólico, pode gerar frustração e a sensação de que o esforço despendido não é valorizado, impactando negativamente a autoestima e aumentando o risco de desenvolvimento de quadros depressivos e de exaustão emocional (Ramos & Ferreira, 2021). Da mesma forma, a ausência de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional pode gerar estagnação e desinteresse, afetando o bem-estar psicológico a longo prazo.

As relações interpessoais no ambiente de trabalho constituem um fator psicossocial de grande relevância para a saúde mental. O suporte social oferecido por colegas e superiores, a qualidade da comunicação e a existência de um clima de colaboração e respeito mútuo são elementos protetores que podem amortecer os efeitos negativos de

outros fatores de estresse (Andrade & Pérez-Nebra, 2017). Em contrapartida, a presença de conflitos interpessoais frequentes, a vivência de assédio moral ou sexual e a falta de apoio social podem gerar um ambiente de trabalho hostil e tóxico, com graves consequências para a saúde mental dos indivíduos envolvidos (Silva et al., 2025). O isolamento social no trabalho e a dificuldade em estabelecer vínculos positivos com os colegas podem levar a sentimentos de solidão e exclusão, impactando negativamente o bem-estar emocional e aumentando a vulnerabilidade a transtornos mentais.

A clareza de papéis dentro da organização é outro fator psicossocial significativo. A ambiguidade de papéis, caracterizada pela falta de clareza sobre as responsabilidades e expectativas do trabalho, e o conflito de papéis, que ocorre quando as demandas de diferentes papéis são incompatíveis ou contraditórias, podem gerar estresse, confusão e insatisfação (Martins & Souza, 2017). Quando os trabalhadores não compreendem claramente suas funções e responsabilidades, ou quando se sentem pressionados por demandas conflitantes, a sensação de desorientação e ineficácia pode se instalar, contribuindo para o aumento dos níveis de ansiedade e para a diminuição do bem-estar psicológico (Martins, 2023). A clareza de papéis, por outro lado, promove um senso de segurança e previsibilidade, facilitando o desempenho e contribuindo para a saúde mental.

A justiça organizacional, que se refere à percepção dos trabalhadores sobre a equidade e a justiça nos processos e decisões da organização, é um fator psicossocial que impacta profundamente a confiança e o moral da equipe (Masagão & Ferreira, 2015). A percepção de injustiça, seja na distribuição de recompensas, nos procedimentos adotados ou na forma como as pessoas são tratadas, pode gerar ressentimento, raiva e desmotivação, contribuindo para o desenvolvimento de problemas de saúde mental e para a deterioração do clima organizacional (Souza et al, 2024). Uma cultura de justiça organizacional, baseada na transparência, na imparcialidade e no respeito, promove um ambiente de trabalho mais saudável e psicologicamente seguro.

A cultura organizacional, que engloba o clima de confiança, a abertura para o diálogo sobre saúde mental e os valores da empresa, exerce uma influência pervasiva sobre o bem-estar dos trabalhadores (Barbosa et al., 2024). Uma cultura que valoriza a saúde mental, que incentiva a comunicação aberta sobre questões emocionais e que oferece suporte aos funcionários em momentos de dificuldade, contribui para um ambiente de trabalho mais resiliente e acolhedor (Pereira et al., 2024). Em contrapartida, uma cultura organizacional

que negligencia a saúde mental, que estigmatiza a busca por ajuda ou que promove um ambiente de competição excessiva e pressão constante, pode aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores a problemas psicológicos.

Finalmente, a interface trabalho-vida pessoal, que se refere ao equilíbrio entre as demandas profissionais e as responsabilidades e necessidades da vida pessoal, é um fator psicossocial crucial para a saúde mental (Barbosa & Costa, 2018). A dificuldade em conciliar as exigências do trabalho com a vida familiar, social e pessoal pode levar a um estresse significativo, contribuindo para o esgotamento e para o desenvolvimento de transtornos mentais (Gaberline et al., 2024). Organizações que promovem políticas e práticas que facilitam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como horários flexíveis, licenças parentais adequadas e incentivo ao lazer e ao descanso, demonstram um compromisso com o bem-estar integral de seus colaboradores, impactando positivamente sua saúde mental e seu engajamento.

A compreensão dos fatores psicossociais no trabalho e de suas intrínsecas relações com a saúde mental é um passo fundamental para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis e produtivos. A análise das demandas do trabalho, do controle e autonomia, das recompensas, das relações interpessoais, da clareza de papéis, da justiça organizacional, da cultura organizacional e da interface trabalho-vida pessoal revela a complexidade dos elementos que moldam o bem-estar psicológico no contexto profissional. A identificação e a gestão proativa desses fatores são essenciais para a prevenção de problemas de saúde mental e para a promoção de um ambiente de trabalho onde os indivíduos possam prosperar tanto profissional quanto pessoalmente.

A Escalada da Fadiga, Depressão e Ansiedade no Contexto Organizacional

A dinâmica complexa dos fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho moderno frequentemente culmina em um aumento significativo de problemas de saúde mental, entre os quais se destacam a fadiga em suas diversas manifestações, a depressão e a ansiedade. A exposição contínua a condições laborais desfavoráveis pode desencadear uma cascata de eventos que comprometem o bem-estar psicológico dos trabalhadores, impactando sua capacidade funcional tanto no âmbito profissional quanto pessoal (De Lange et al., 2016). Compreender os mecanismos pelos quais os fatores psicossociais contribuem para a emergência e a intensificação desses quadros clínicos é fundamental para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e intervenção eficazes nas organizações

(Demerouti et al., 2001). A seguir, serão explorados os conceitos, a influência dos fatores psicossociais e as manifestações da fadiga, da depressão e da ansiedade no contexto laboral.

A fadiga, compreendida como um estado de exaustão que reduz a capacidade de realizar atividades físicas e mentais, manifesta-se em diferentes dimensões, sendo as principais a física, a mental e a emocional (Schaufeli & Taris, 2017). A fadiga física se caracteriza por uma sensação de cansaço corporal persistente e redução da energia física, frequentemente associada a longas jornadas de trabalho e demandas físicas excessivas. A fadiga mental, por sua vez, envolve dificuldades de concentração, lapsos de memória, lentidão no processamento de informações e uma sensação geral de esgotamento cognitivo, sendo frequentemente desencadeada por altas demandas cognitivas, pressão temporal e falta de pausas adequadas (Bakker & Demerouti, 2018). A fadiga emocional, também conhecida como exaustão emocional, representa o esgotamento dos recursos emocionais do indivíduo, manifestando-se através de sentimentos de irritabilidade, frustração, desesperança e dificuldade em lidar com as demandas emocionais do trabalho, sendo um componente central da Síndrome de Burnout (Maslach & Leiter, 2016). A literatura científica (Rossi et al., 2020; Malash & Leiter, 2016) consistentemente aponta para a influência de fatores psicossociais como alta demanda de trabalho, baixo controle sobre as atividades e falta de reconhecimento como elementos cruciais que contribuem para a exaustão em suas diversas formas, desgastando progressivamente os recursos do trabalhador.

A depressão, embora seja um transtorno mental complexo com múltiplas etiologias, pode ser significativamente influenciada pelas condições psicossociais do trabalho. Em um contexto laboral adverso, fatores como o isolamento social, a falta de suporte por parte de colegas e superiores, a vivência de injustiça organizacional e a exposição a situações de assédio podem aumentar a vulnerabilidade ao desenvolvimento de quadros depressivos (Bowling & Beehr, 2006; Nielsen & Einarsen, 2012). Embora um diagnóstico formal de depressão requeira a avaliação por um profissional de saúde mental, é importante reconhecer que o ambiente de trabalho pode exacerbar sintomas preexistentes ou contribuir para o surgimento de novos casos. As manifestações da depressão no ambiente profissional podem incluir uma acentuada queda na produtividade, desinteresse pelas tarefas antes consideradas prazerosas, dificuldade de concentração, absenteísmo frequente, isolamento social e alterações no humor, como tristeza persistente e irritabilidade (Schaufeli & Taris, 2017). A identificação precoce desses sinais e a implementação de medidas de

suporte e acolhimento são cruciais para mitigar o impacto da depressão no bem-estar do trabalhador e no funcionamento da organização.

A ansiedade, caracterizada por um estado de apreensão, tensão e preocupação excessiva, também pode ser intensificada ou desencadeada por fatores psicossociais presentes no trabalho. Diferentes formas de ansiedade, como a ansiedade generalizada, a ansiedade social e os ataques de pânico, podem ser exacerbadas por fatores como a pressão constante por resultados, a insegurança no emprego, a vivência de conflitos interpessoais e a falta de clareza nos papéis e responsabilidades (Spielberger, 2017; Lima, 2024). A pressão excessiva, seja por prazos apertados ou por metas inatingíveis, pode gerar um estado de alerta constante e aumentar os níveis de ansiedade. A insegurança no emprego, especialmente em contextos de instabilidade econômica ou reestruturação organizacional, pode gerar preocupações significativas sobre o futuro profissional, contribuindo para o desenvolvimento de quadros ansiosos. Conflitos interpessoais no trabalho, como desentendimentos com colegas ou problemas com a liderança, podem criar um ambiente tenso e ansiogênico. A falta de clareza nos papéis e responsabilidades pode gerar insegurança e apreensão em relação ao desempenho e às expectativas. O impacto da ansiedade no desempenho e bem-estar do trabalhador é significativo, podendo levar à dificuldade de concentração, irritabilidade, insônia, fadiga, absenteísmo e queda na qualidade do trabalho (Barlow & Hofmann, 2020; Craske & Stein, 2016).

A escalada da fadiga, da depressão e da ansiedade no contexto organizacional é um fenômeno complexo e multifacetado, intrinsecamente ligado à qualidade dos fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho. A alta demanda, o baixo controle, a falta de reconhecimento, o isolamento, a ausência de suporte, a injustiça, a pressão, a insegurança no emprego e os conflitos interpessoais atuam como importantes vetores que contribuem para a exaustão física, mental e emocional, para o desenvolvimento de quadros depressivos e para a intensificação da ansiedade. Reconhecer a influência desses fatores e implementar estratégias organizacionais que visem a sua mitigação e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e de suporte são passos essenciais para proteger a saúde mental dos trabalhadores e fomentar um clima organizacional positivo e produtivo.

A Síndrome de Burnout e Outros Transtornos Emocionais e Comportamentais

A Síndrome de Burnout, um fenômeno psicossocial resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, emerge como uma das consequências

mais significativas da exposição prolongada a fatores psicossociais negativos. Definida por Maslach e Leiter (2016) como uma síndrome tridimensional caracterizada por exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e baixa realização profissional, o Burnout representa um estado de esgotamento físico, emocional e mental que se desenvolve gradualmente em resposta a estressores crônicos no ambiente laboral. A exaustão emocional refere-se ao sentimento de estar sobrecarregado e esgotado pelos recursos emocionais, sentindo-se incapaz de lidar com as demandas do trabalho. A despersonalização ou cinismo manifesta-se através de uma atitude negativa, distante e excessivamente indiferente em relação ao trabalho e, frequentemente, aos colegas e clientes, como uma forma de se proteger do esgotamento. A baixa realização profissional caracteriza-se por sentimentos de incompetência, falta de sucesso e uma percepção de declínio na própria capacidade de realizar o trabalho de forma eficaz (Demerouti et al., 2001). A compreensão da interconexão entre os fatores psicossociais e o desenvolvimento do Burnout é crucial para a implementação de estratégias preventivas e interventivas eficazes nas organizações contemporâneas.

A relação direta entre fatores psicossociais específicos e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout tem sido amplamente documentada na literatura científica recente (Leiter & Maslach, 2017; Diener, 2003). A sobrecarga de trabalho, tanto quantitativa (excesso de tarefas) quanto qualitativa (tarefas excessivamente complexas ou desafiadoras sem os recursos adequados), impõe uma pressão constante sobre os trabalhadores, esgotando seus recursos emocionais e mentais e contribuindo significativamente para a exaustão emocional. A falta de controle sobre o próprio trabalho, a ausência de autonomia na tomada de decisões e a rigidez dos processos laborais geram um sentimento de impotência e frustração, alimentando o cinismo e a desmotivação. A ausência de reconhecimento pelo trabalho realizado, seja ele financeiro ou social, mina o senso de valorização e contribui para a baixa realização profissional, levando o indivíduo a questionar o significado e o impacto de seu esforço. Outros fatores psicossociais, como a falta de suporte social no trabalho, conflitos interpessoais, injustiça organizacional e ambiguidade de papéis, também têm sido associados ao aumento do risco de Burnout (Hakanen & Bakker, 2017; Montgomery et al., 2019). A interação complexa desses fatores cria um ambiente propício ao desenvolvimento dessa síndrome, com consequências significativas tanto para o indivíduo quanto para a organização.

As consequências da Síndrome de Burnout são vastas e impactam tanto a esfera individual quanto a organizacional. Para o indivíduo, o Burnout pode levar a uma série de problemas de saúde física e mental, incluindo fadiga crônica, insônia, dores de cabeça, problemas gastrointestinais, aumento da suscetibilidade a doenças, depressão, ansiedade e abuso de substâncias (Bianchi et al., 2021; Grossi et al., 2017). Além disso, pode afetar negativamente os relacionamentos pessoais e familiares, levando ao isolamento social e a conflitos. No âmbito profissional, o Burnout se manifesta através da redução da produtividade, aumento do absenteísmo e presenteísmo (estar presente no trabalho, mas com baixa produtividade), diminuição da qualidade do trabalho, aumento da rotatividade de pessoal e deterioração do clima organizacional (Demerouti et al., 2001; Halbesleben, 2010). Os custos financeiros e sociais associados ao Burnout são significativos, tornando a sua prevenção e tratamento uma prioridade para as organizações que buscam um ambiente de trabalho saudável e eficiente.

Além da Síndrome de Burnout, o contexto de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento ou exacerbação de outros transtornos emocionais e comportamentais. O estresse crônico, resultante da exposição prolongada a fatores psicossociais negativos, pode levar a transtornos de adaptação, caracterizados por sintomas emocionais ou comportamentais clinicamente significativos em resposta a um estressor identificável, ocorrendo dentro de três meses após o início do estressor (APA, 2013). No ambiente de trabalho, eventos como mudanças organizacionais, conflitos interpessoais ou dificuldades de desempenho podem desencadear esses transtornos, manifestando-se através de ansiedade, humor deprimido, irritabilidade e alterações comportamentais. Adicionalmente, o estresse crônico e as tensões no trabalho podem se manifestar através de transtornos somatoformes, nos quais o indivíduo experimenta sintomas físicos persistentes que não podem ser totalmente explicados por uma condição médica geral, podendo estar relacionados a fatores psicológicos (Lipowski, 1988; Ford, 2008). No contexto laboral, queixas como dores musculares, fadiga inexplicável, problemas gastrointestinais e cefaleias podem estar relacionadas ao estresse e às pressões do trabalho.

As alterações de humor, como irritabilidade persistente e labilidade emocional (mudanças rápidas e intensas de humor), também podem ser sinais de alerta de que a saúde mental do trabalhador está comprometida devido a fatores psicossociais negativos (Watson & Clark, 1984). A irritabilidade excessiva pode ser uma manifestação de estresse, frustração

ou exaustão emocional, enquanto a labilidade emocional pode indicar dificuldades na regulação emocional, possivelmente associadas a quadros de ansiedade ou depressão subjacentes. A identificação dessas alterações de humor no ambiente de trabalho é crucial, pois podem ser indicativos precoces de problemas de saúde mental mais graves e demandam atenção e suporte adequados. A negligência desses sinais pode levar à progressão de quadros clínicos mais severos e impactar negativamente o bem-estar do trabalhador e o ambiente de trabalho como um todo.

A Síndrome de Burnout e outros transtornos emocionais e comportamentais representam desafios significativos para a saúde mental nas organizações. A compreensão da intrínseca relação entre fatores psicossociais como sobrecarga, falta de controle e ausência de reconhecimento com o desenvolvimento do Burnout, bem como o papel do estresse crônico no surgimento de transtornos de adaptação e somatoformes, e a identificação de alterações de humor como sinais de alerta, são passos fundamentais para a implementação de estratégias de prevenção, intervenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. A criação de um ambiente laboral saudável, que valorize o bem-estar psicológico dos seus colaboradores, é essencial não apenas para a saúde dos indivíduos, mas também para a sustentabilidade e o sucesso das organizações.

O Tabu e a Urgência da Prevenção do Suicídio no Ambiente de Trabalho

A delicada e urgente questão das tentativas de suicídio e da ideação suicida no contexto do trabalho, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, frequentemente esbarra em um tabu cultural e organizacional que dificulta a sua discussão aberta e a implementação de medidas preventivas eficazes. É crucial reconhecer que o suicídio não é um evento isolado, mas sim o resultado de um sofrimento psíquico profundo, muitas vezes associado a transtornos mentais que podem ser exacerbados ou precipitados por condições laborais adversas (OMS, 2019). Pesquisas conduzidas por pesquisadores brasileiros (Botega, 2015; Werneck et al., 2018; Fleck et al., 2020) e americanos (Peterson et al., 2020; Milner et al., 2015) consistentemente apontam para a complexa interação entre fatores individuais, sociais e ocupacionais no comportamento suicida, sublinhando a necessidade de abordar essa temática de forma proativa e sem estigma nas organizações.

O ambiente de trabalho, tanto no cenário brasileiro quanto no americano, pode atuar como um significativo fator de risco para a ideação e o comportamento suicida. No Brasil, a instabilidade econômica, o desemprego e as condições de trabalho precárias têm sido

associados a um aumento da vulnerabilidade à saúde mental e ao risco de suicídio (Werneck et al., 2018; Martins, 2023). Nos Estados Unidos, setores com alta demanda, longas jornadas de trabalho e baixo controle têm demonstrado uma maior prevalência de ideação suicida entre os trabalhadores (Suicídios, 2024). Fatores psicossociais como pressão extrema por resultados, sobrecarga de trabalho, falta de suporte social, vivências de assédio moral e a insegurança no emprego podem intensificar o sofrimento psíquico em ambos os contextos, elevando o risco de desfechos trágicos. Por outro lado, um ambiente de trabalho que prioriza a saúde mental, oferece suporte emocional, promove a comunicação aberta e implementa políticas de bem-estar pode funcionar como um importante fator de proteção, facilitando a identificação precoce de sinais de alerta e o acesso à ajuda necessária (Ddemerouti et al.,2001; APA, 2017).

A implementação de robustas políticas de prevenção do suicídio nas organizações brasileiras e americanas é um imperativo ético e de responsabilidade social. A criação de um ambiente seguro e de apoio, que ativamente combata o estigma associado à saúde mental e incentive a busca por auxílio profissional, constitui o alicerce dessas políticas (Dantas, 2019). O treinamento de lideranças para reconhecer os sinais de sofrimento psíquico e comportamento suicida em seus colaboradores, bem como para oferecer uma resposta inicial empática e o encaminhamento adequado para serviços especializados, é um componente essencial das estratégias preventivas (Ferreira, 2025). Líderes capacitados podem desempenhar um papel crucial na identificação precoce de indivíduos em risco e na facilitação do acesso a intervenções oportunas.

O acesso facilitado a recursos de saúde mental dentro ou através da organização é outro pilar fundamental da prevenção do suicídio no ambiente de trabalho no Brasil e nos EUA. No Brasil, a articulação com serviços como o CVV (Centro de Valorização da Vida) e a garantia da cobertura de saúde mental nos planos oferecidos pelas empresas são estratégias importantes (Agência Nacional de Saúde Suplementar, 2021). Nos Estados Unidos, a ampla oferta de Employee Assistance Programs (EAPs) que incluem aconselhamento psicológico e o encaminhamento para serviços especializados representam um importante recurso (Society for Human Resource Management, 2021). A divulgação ativa desses recursos e a garantia de confidencialidade são cruciais para encorajar os trabalhadores a buscar ajuda sem medo de julgamento ou consequências negativas. Adicionalmente, a promoção de práticas de trabalho saudáveis que visem a redução do estresse crônico, o incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o

fortalecimento das redes de apoio social no trabalho contribuem indiretamente para a prevenção do suicídio, ao mitigar os fatores de risco para problemas de saúde mental graves (Lima, 2024; APA, 2017).

Dessa forma, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, a prevenção do suicídio no ambiente de trabalho demanda uma abordagem integrada e sensível que envolva a superação do tabu, a criação de culturas organizacionais de apoio, a capacitação de lideranças e a garantia de acesso a cuidados em saúde mental. A priorização da saúde mental no ambiente laboral não é apenas uma questão de responsabilidade corporativa, mas um investimento na vida e no bem-estar dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na análise abrangente apresentada, torna-se evidente a intrínseca e multifacetada relação entre os fatores psicossociais no ambiente de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. A exposição a condições laborais adversas, caracterizadas por demandas excessivas, falta de controle, ausência de reconhecimento, relações interpessoais conflituosas e injustiça organizacional, emerge como um fator de risco significativo para o desenvolvimento de uma série de problemas de saúde mental.

Os resultados apresentados neste capítulo corroboram a importância de um ambiente de trabalho saudável como um pilar fundamental para o bem-estar dos indivíduos e para o bom funcionamento das organizações. A negligência dos fatores psicossociais de risco não apenas compromete a saúde mental dos trabalhadores, manifestando-se em condições como fadiga, depressão, ansiedade e Burnout, mas também acarreta custos significativos para as empresas, incluindo aumento do absenteísmo, redução da produtividade e elevação das taxas de rotatividade.

Adicionalmente, a discussão sobre a ideação suicida no contexto laboral lança luz sobre a urgência de se abordar essa temática de forma aberta e proativa nas organizações. A criação de um ambiente de trabalho que promova o suporte social, a comunicação aberta e o acesso facilitado a recursos de saúde mental é essencial para a prevenção do suicídio e para a proteção da vida dos trabalhadores.

Em termos de implicações práticas, os achados deste capítulo fornecem subsídios valiosos para a formulação e implementação de intervenções eficazes no âmbito da saúde ocupacional. As organizações são desafiadas a adotar uma abordagem proativa na gestão

dos fatores psicossociais, priorizando a criação de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar psicológico, a autonomia, o reconhecimento e o suporte social.

Para além das intervenções no nível organizacional, é fundamental que os próprios trabalhadores desenvolvam habilidades de enfrentamento eficazes para lidar com os estressores do trabalho. Estratégias como o gerenciamento do tempo, a prática de atividades relaxantes, o estabelecimento de limites claros entre vida profissional e pessoal e a busca por apoio social podem contribuir para fortalecer a resiliência individual e promover a saúde mental no contexto laboral.

Estudos futuros podem aprofundar a investigação sobre os mecanismos pelos quais os fatores psicossociais interagem para influenciar a saúde mental, bem como explorar a eficácia de diferentes intervenções em diversos contextos ocupacionais e culturais. A realização de pesquisas longitudinais, que acompanhem os trabalhadores ao longo do tempo, pode fornecer insights valiosos sobre a evolução dos problemas de saúde mental e os fatores que contribuem para a sua persistência ou melhora.

Por fim, este capítulo ressalta a importância de uma abordagem integrada e multidimensional para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Ao reconhecer a influência dos fatores psicossociais e implementar estratégias eficazes de prevenção e intervenção, é possível construir organizações mais saudáveis, produtivas e sustentáveis, onde os trabalhadores possam prosperar em sua totalidade.

REFERÊNCIAS

Agência Nacional de Saúde Suplementar. (2021). **Resolução Normativa - RN nº 465 de 24 de fevereiro de 2021**. https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=TextoLei&format=raw&id=NDAzMw==.

American Psychiatric Association. (2013). **Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.)**. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.

Andrade, V. L. P. de, & Pérez-Nebra, A. R. (2017). Suporte Social e Estresse no Trabalho: Uma Análise com Métodos Mistos. **Contabilidade Gestão E Governança**, 20(3), 442–462. https://doi.org/10.51341/1984-3925_2017v20n3a7.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). **Job Demands-Resources Theory: Progress in Work Design**. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 273-296.

Barbosa, J. P., & Costa, M. F. (2018). Equilíbrio trabalho-vida pessoal e saúde mental: uma revisão da literatura. **Cadernos de Saúde Pública**, 34(7), e00087517.

Barbosa, E. B., Mendonça, M. S. de, & Ferreira, R. N. (2024). O impacto da saúde mental dos colaboradores no ambiente de trabalho. **Revista Tópicos**, 2(5), 1–13. https://doi.org/10.5281/zenodo.10463733.

Barlow, D. H., & Hofmann, S. G. (2020). **Anxiety and Related Disorders: A Practitioner's Guide**. Guilford Press.

Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. **The Journal of applied psychology**, 91(5), 998–1012. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998.

Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., Laurent, E., & Meier, L. L. (2021). Is Burnout a Depressive Condition? A 14-Sample Meta-Analytic and Bifactor Analytic Study. **Clinical Psychological Science**, 9(4), 579–597. https://doi.org/10.1177/2167702620979597.

Botega, N. J. (2015). **Crise suicida: avaliação e manejo**. Artmed Editora.

Carvalho, A. M.; et al. (2019). Justiça organizacional e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 35, e3552.

Craske, M. G., & Stein, M. B. (2016). Anxiety. **Annual Review of Psychology**, 67, 667-691.

Dantas, E. S. O. (2019). Prevenção do suicídio no Brasil: como estamos? Physis: **Revista De Saúde Coletiva**, 29(3), e290303. https://doi.org/10.1590/S0103-73312019290303

De Lange, A. H., Van Yperen, N. W., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Bal, P. M. (2016). Affective well-being and job performance: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, 94, 18-34.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 86(3), 499-512.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (Eds.). (2003). **Well-being: The foundations of hedonic psychology**. Russell Sage Foundation.

Eurofound, Wilczynska, A., Cabrita, J., Parent-Thirion, A., Biletta, I., Vargas, O., Wilkens, M., & Vermeylen, G. (2017). **6th European working conditions survey : 2017 update**, Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2806/422172.

Fleck, M. P. A., et al. (2020). Depression in Brazil: a systematic review and meta-analysis. **The Brazilian Journal of Psychiatry**, 42(1), 65-76.

Fernandes, C., & Pereira, A.. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. **Revista De Saúde Pública**, 50, 24. https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129.

Fernandes, H. R, & Albuquerque, L. G. (2019). Demandas de trabalho e seus efeitos sobre o estresse ocupacional. **Estudos de Psicologia** (Campinas), 36(2), 257-268.

Ferreira, J. C. C. (2025). **A capacitação dos líderes é o primeiro passo para a Gestão dos Riscos Psicossociais.** Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior. https://abmes.org.br/blog.

Ford C.V. (2008). Chapter 22. somatoform disorders. Ebert M.H., & Loosen P.T., & Nurcombe B, & Leckman J.F.(Eds**.), CURRENT Diagnosis & Treatment: Psychiatry**, 2e. The McGraw-Hill Companies. https://accessmedicine.mhmedical.com/content.aspx?bookid=336&sectionid=39717894

Garbelini, I., Pavan De Paula, J., & Carvalho Fragoso, G. (2024). Variáveis contextuais que interferem no nível de estresse de profissionais da área da tecnologia. **Psicologia Argumento**, 42(118). https://doi.org/10.7213/psicolargum.42.118.AO02.

Giorgi, G., Arcangeli, F., Mucci, N., & Cuppone, V. (2015). Burnout and socio-demographic factors: A meta-analysis. **Work & Stress**, 29(3), 207-225.

Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, T. J., Wang, S., & Lynch, W. (2016). Guide to measuring and evaluating employee health and productivity programs. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 58(1), 15-23.

Grossi, G., Perski, A., Evengard, B., Blomkvist, V., & Savic, C. (2017). Physiological correlates of burnout: A systematic review. **Work & Stress**, 31(1), 1-20.
Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Job crafting and job resources as antidotes to job demands: A test of the conservation of resources model. **Journal of Occupational Health Psychology**, 22(1), 95-109.
Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of burnout and work engagement. **Journal of Organizational Behavior**, 31(6), 920-947.
Harvey, S. B., Joyce, S., Tan, L., Johnson, A., Nader, M. M., Tucker, P., & Mitchell, P. B. (2017). Mental health of employees in the workplace. **Australian & New Zealand Journal of Psychiatry**, 51(10), 969-980.
Häusser, J. A., Moller, A. C., & Peer, E. (2019). Feeling good at work – A meta-analysis of the relationship between work-related well-being and job performance. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 92(1), 173-200.
Knapp, M., Wheat, N., Currie, C. S., Lavelle, G., & Platts, M. (2018). **Ending discrimination and stigma: Investing in mental health**. The London School of Economics and Political Science.
Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout: A 25-year update. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), **The handbook of stress and health: A biological and psychological perspective** (pp. 385-401). John Wiley & Sons.
Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout: A multidimensional perspective on a syndrome of stress. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), **Handbook of occupational health psychology** (3rd ed., pp. 37-51). American Psychological Association.
Lima, O. C. de S. (2024). Qualidade de vida no trabalho e saúde mental no combate ao burnout: estratégias para sustentabilidade organizacional. **Revista Tópicos**, 2(16), 1–16. https://doi.org/10.5281/zenodo.14346742.
Lipowski, Z. J. (1988). Somatization: The concept and its clinical application. **The American Journal of Medicine**, 84(4), 701-711.
Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). **Psychological capital and beyond**. Oxford University Press.
Martins, P. H., & Souza, R. C. (2017). Ambiguidade e conflito de papéis: preditores de estresse ocupacional. **Psicologia em Estudo**, 22(3), 489-498.
Martins, M. G. (2023). **O desemprego e a saúde mental dos brasileiros**. https://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Mono_23.1_Matheus_Gomes_Martins.pdf.
Masagão, Verônica da Costa, & Ferreira, Maria Cristina. (2015). O impacto da justiça organizacional sobre o bem-estar laboral: um estudo com trabalhadores do varejo. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 15(1), 08-18. https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.327.
Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for helping professions. In R. J. Burke (Ed.), **The handbook of stress, burnout, and health in the helping professions** (pp. 31-56). Routledge.
Milner, A., Spittal, M. J., Pirkis, J., & LaMontagne, A. D. (2013). Suicide by occupation: systematic review and meta-analysis. **The British Journal of Psychiatry**, 203(6), 409–416. https://doi.org/10.1192/bjp.bp.113.128405.
Montgomery, A. J., Panagopoulou, E., Esmail, A., & Maslach, C. (2019). Burnout in healthcare: The case for systemic solutions. **BMJ**, 366, l4771.
Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. **Work & Stress**, 26(4), 309–332. https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709.

Nielsen, K., Yassine, T., Carter, M., & Jespersen, K. (2017). Putting the 'social' back into social support: A multi-level model of social support and well-being at work. **Work & Stress**, 31(1), 35-51.
Oliveira, C. M., & Costa, J. P. (2020). Fatores psicossociais e sua associação com transtornos mentais comuns em trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25(10), 3881-3892.
Oliveira, L. B. de., & Rocha, J. da C. (2017). Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Revista Brasileira De Gestão De Negócios**, 19(65), 415–431. https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373
Organização Mundial da Saúde. (2019). **Mental health in the workplace: Information sheet.** Geneva: WHO. https://www.who.int/publications-detail-redirect/mental-health-in-the-workplace.
Pereira, G. B.; et al. (2024). Cultura organizacional positiva e seus benefícios para a saúde mental dos empregados. **Revista de Administração de Empresas**, 64(1), e2023-0155.
Peterson, C., Sussell, A., Li, J., Schumacher, P. K., Yeoman, K., & Stone, D. M. (2020). Suicide rates by industry and occupation—National Violent Death Reporting System, 32 states, 2016. Morbidity and Mortality **Weekly Report**, 69(3), 57–62. https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6903a1.htm.
Ramos, S. P., & Ferreira, L. D. (2021). A falta de reconhecimento e sua relação com a exaustão emocional em profissionais de enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, 26, e78954.
Rodrigues, M. S.; et al. (2020). Baixa autonomia e controle no trabalho como preditores de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 18(3), 287-296.
Rossi, L.; et al. (2020). The relationship between job demands, job control, and burnout: A meta-analysis of longitudinal studies. **Work & Stress**, 34(1), 1-23.
Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2017). A critical review of the Job Demands-Resources Model: 20 years of research. **Work & Stress**, 31(3), 203-228.
Silva, J. G. D., Oliveira, M. J. D., Silva, L. F. G. D., Silva, L. F. D. D., Murad, E. L., & Junior, V. A. C. (2025). O IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES. **Em Saúde Mental no Século XXI: Diagnósticos, Tratamentos e Inovações** (1o ed, p. 20–29). Editora Científica Digital. https://doi.org/10.37885/250218846.
Souza, R. R., Oliveira, C. C. de, & Barbosa, M. L. L. (2024). Satisfação no trabalho e saúde mental: um estudo com trabalhadores de empresa montadora de eventos. **Revista De Gestão E Secretariado**, 15(4), e3695. https://doi.org/10.7769/gesec.v15i4.3695.
Spielberger, C. D. (2017). **State-Trait Anxiety Inventory for Adults**. Mind Garden.
Suicídios: Por que taxa de mortes disparou nos EUA para maior nível em 83 anos. (2024, fev. 21). BBC News Brasil. https://www.bbc.com/portuguese/articles/c0jvykd2e85o
Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. **Psychological Bulletin**, 96(3), 465-490.
Werneck, G. L., Hasselmann, M. H., & Faerstein, E. (2018). Suicide mortality in Brazil: An ecological study of associated socioeconomic factors. **BMC Public Health**, 18(1), 1191. https://doi.org/10.1186/s12889-018-6109-3.
West, M. A., Bailey, S., & Collinson, D. (2020). **Wellbeing at work: How to build resilient and thriving teams**. Kogan Page.