

FACULDADE DE TECNOLOGIA DA ZONA SUL
SÃO PAULO
“DOM PAULO EVARISTO ARNS”

BIANCA DE ALCANTARA PASQUETO RA: 1370642311015
ÉRICA NOGUEIRA SANTOS RA: 1370642311020
RAYSSA DE SOUSA RA: 1370642311021

BURNOUT, ESTRESSE E ANSIEDADE NO ÂMBITO DO TRABALHO – UM ESTUDO
SOBRE OS REFLEXOS

São Paulo
2025

FACULDADE DE TECNOLOGIA DA ZONA SUL
SÃO PAULO
“DOM PAULO EVARISTO ARNS”

BIANCA DE ALCANTARA PASQUETO RA: 1370642311015
ÉRICA NOGUEIRA RA: 1370642311020
RAYSSA DE SOUSA RA: 1370642311021

BURNOUT, ESTRESSE E ANSIEDADE NO ÂMBITO DO TRABALHO – UM ESTUDO
SOBRE OS REFLEXOS

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia da Zona Sul - São
Paulo - “Dom Paulo Evaristo Arns”, como
exigência parcial para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Empresarial.

Orientador: Prof. Esp. Eduardo Bonetti de
Freitas

São Paulo
2025

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Elaborada Pela Biblioteca da Fatec Zona Sul

Pasqueto, Bianca de Alcantara

P284b Burnout, estresse e ansiedade no âmbito do trabalho: um estudo sobre os reflexos. Bianca de Alcantara Pasqueto, Érica Nogueira Santos, Rayssa de Sousa. – São Paulo: Fatec Zona Sul, 2025.

44f.

Incluir: Formulários, outros.

Orientador (a): Prof. Eduardo Bonetti de Freitas

Trabalho de Conclusão de Curso Tecnólogo em Gestão Empresarial.
– Faculdade de Tecnologia Zona Sul “Dom Paulo Evaristo Arns”.

Palavras Chaves: 1. Estresse 2. Saúde mental 3. Gestão humanizada 4. Ansiedade 5. Gestão Empresarial **I. Título**

CDD 158.7

Informações Fornecida pelos Autores

FACULDADE DE TECNOLOGIA DA ZONA SUL
SÃO PAULO
“DOM PAULO EVARISTO ARNS”

BIANCA DE ALCANTARA PASQUETO RA: 1370642311015
ÉRICA NOGUEIRA RA: 1370642311020
RAYSSA DE SOUSA RA: 1370642311021

BURNOUT, ESTRESSE E ANSIEDADE NO ÂMBITO DO TRABALHO – UM ESTUDO
SOBRE OS REFLEXOS

Trabalho de Graduação Aprovado em 03/12/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Eduardo Bonetti de Freitas

Faculdade de Tecnologia da Zona Sul – Dom Paulo Evaristo Arns

Prof. Glauco Roberto P. Silva

Faculdade de Tecnologia da Zona Sul – Dom Paulo Evaristo Arns

Prof. Charles Biano Cardoso

Faculdade de Tecnologia da Zona Sul – Dom Paulo Evaristo Arns

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a presença e os impactos do estresse, ansiedade e a Síndrome de *Burnout* no ambiente de trabalho, considerando como esses fatores influenciam a saúde mental e o desempenho dos colaboradores. O tema vem ganhando destaque nos últimos anos, principalmente em razão das normas e legislações voltadas à promoção da saúde mental no contexto organizacional. A pesquisa foi desenvolvida de forma bibliográfica e documental, e aplicada a profissionais de diferentes setores, com o intuito de compreender como as condições organizacionais e as exigências laborais podem afetar o bem-estar psicológico. Para a coleta de dados, foi elaborado um formulário pelo Google Forms, composto por perguntas estratégicas para um levantamento preciso das informações, utilizando uma abordagem quantitativa e qualitativa para a análise dos dados levantados. Os resultados analisados permitiram identificar níveis elevados de estresse e sintomas de exaustão emocional entre parte significativa dos participantes, evidenciando a necessidade de políticas de prevenção da saúde mental nas empresas. O estudo contribui para a reflexão sobre a importância da gestão humanizada e do cuidado organizacional com o trabalhador, reforçando o papel das lideranças e da cultura corporativa na manutenção do equilíbrio psicológico no trabalho.

Palavras-chave: Saúde mental; Gestão humanizada; Ansiedade; Burnout e Estresse.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the presence and impacts of stress, anxiety, and Burnout Syndrome in the workplace, considering how these factors influence employees' mental health and performance. The topic has gained prominence in recent years, mainly due to regulations and laws aimed at promoting mental health within the organizational context. The research was developed through bibliographic and documentary methods and applied to professionals from different sectors, with the purpose of understanding how organizational conditions and work demands can affect psychological well-being. For data collection, a questionnaire was created on Google Forms, composed of strategic questions to obtain accurate information, applying both quantitative and qualitative approaches to analyze the collected data. The analysis of the results identified high levels of stress and symptoms of emotional exhaustion among a significant portion of the participants, highlighting the need for mental health prevention policies in companies. The study contributes to the reflection on the importance of humanized management and organizational care for workers, reinforcing the role of leadership and corporate culture in maintaining psychological balance in the workplace.

Keywords: Mental health; Humanized management; Anxiety; Burnout; Stress.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 Justificativa	9
1.2 Objetivo Geral	10
1.3 Objetivos Específicos	11
2. METODOLOGIA	12
3 BURNOUT, ESTRESSE E ANSIEDADE NO ÂMBITO DO TRABALHO	
3. Evolução histórica da saúde mental no trabalho.....	13
3.1 Burnout	15
3.2 Estresse	17
3.3 Ansiedade	19
3.4 Leis e normas.....	21
4. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE DADOS.....	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27
ANEXO A	30
ANEXO B	34
ANEXO C	38

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso refere-se a um estudo sobre os reflexos do *burnout*, estresse e ansiedade. Essas condições são frequentemente desencadeadas por fatores do cotidiano profissional, como esgotamento, falta de reconhecimento, baixa motivação, medo de falhar e sobrecarga de tarefas.

A preocupação com o esgotamento mental dos trabalhadores ganhou força a partir da segunda metade do século XX, impulsionada pela mecanização intensa do trabalho e pelo modelo de produção em larga escala, como o sistema Taylorista (DEJOURS, 1992). Esse modelo priorizava a eficiência operacional em detrimento dos limites humanos, agravando o sofrimento psíquico dos trabalhadores.

Dejours (1992, p. 13) observa que “a evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral”, logo, havendo uma iniciação por essa luta, mesmo que lenta.

A saúde mental começou a ser observada e com isso surgiu o Movimento dos Trabalhadores em Saúde Mental (MTSM) em 1979 (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE, 2025). Porém até meados de 2019 não era pautado como esse fator é importante tanto para as empresas quanto para o empregado, um ponto muito relevante da época foi o *burnout*. “*Burnout* é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2019).

Nos últimos anos, a legislação trabalhista tem avançado para contemplar a saúde mental dos trabalhadores. Atualmente foi atualizada a Norma Regulamentadora nº1 (NR1) “é uma norma do Ministério do Trabalho e Emprego que estabelece diretrizes para a gestão de segurança e saúde no trabalho” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2025).

E com isso passou a ser obrigatório o empregador gerir as condições mentais que cada empregado demonstra dentro da empresa sendo cabíveis sanções trabalhistas. O trabalho a seguir como relatado trata-se de um estudo sobre os reflexos do *burnout*, estresse e ansiedade gerados no ambiente de trabalho sobre os colaboradores.

1.1 JUSTIFICATIVA

Justifica-se a elaboração deste trabalho de conclusão de curso a relevância e urgência da saúde mental. A incidência dessas condições vai além do pessoal, refletindo diretamente na produtividade e no clima organizacional das empresas.

Justifica-se pela crescente preocupação com o bem-estar dos colaboradores, pois frequentemente enfrentam pressões excessivas e trabalho desgastante. É fundamental aprofundar a compreensão desses problemas uma vez que influenciam a vida pessoal, clima organizacional e a sociedade como um todo, podendo assim conscientizar e implementar medidas mais eficazes para a construção de um futuro mais saudável.

1.2 OBJETIVO GERAL

Realizar um estudo e uma pesquisa sobre os transtornos de ansiedade, estresse e burnout no ambiente de trabalho. Suas causas e efeitos de curto, médio e longo prazo em colaboradores, e as práticas abusivas geradas pelas empresas.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar os impactos dos transtornos mentais no ambiente de trabalho, com foco em ansiedade, estresse, depressão e síndrome de burnout;
- Identificar os principais fatores que contribuem para o desenvolvimento dessas condições entre os trabalhadores;
- Examinar estratégias e políticas adotadas por empresas para prevenir e mitigar os impactos das doenças mentais no ambiente profissional.

2. METODOLOGIA

- Natureza da Pesquisa: básica e aplicada;
- Forma de abordagem do problema: quantitativa e qualitativa;
- Fins da pesquisa: exploratória e descritiva;
- Procedimentos: bibliográfica, documental e levantamento de dados.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se criado e constituído um campo de estudo de grande relevância nas últimas décadas, refletindo a complexidade das relações entre o trabalho e o indivíduo.

As condições de trabalho foram reconhecidas inicialmente apenas pelos efeitos físicos que causavam. Na era da industrialização, o ritmo era acelerado, as tarefas, a rotina, a sobrecarga e a falta de controle sobre o trabalho passaram a gerar consequências perceptíveis na saúde mental dos trabalhadores, incluindo fadiga, ansiedade, depressão e outros transtornos (DEJOURS, 1992).

A partir do século XX, pesquisadores começaram a desenvolver estudos mais sistemáticos sobre o impacto do trabalho na saúde mental. Podemos citar como exemplo o estudo de Hawthorne que demonstrou que a produtividade dos trabalhadores não é influenciada apenas pelos fatores físicos, mas pelo elo de pertencimento, reconhecimento e atenção.

Historicamente a evolução da saúde mental no trabalho no Brasil deu força com os estudos de Christophe Dejours que trouxe o conceito de psicodinâmica do trabalho:

A psicodinâmica do trabalho preocupa-se com a relação entre organização do trabalho e saúde mental, buscando compreender o sofrimento psíquico não como uma falha individual, mas como resultado das condições e exigências do trabalho, bem como as estratégias que o trabalhador desenvolve para enfrentá-lo (DEJOURS, 1992, p. 45).

Como Movimento Antimanicomial que se referia um movimento social e político brasileiro que surgiu na década de 1980, com o objetivo de promover a reforma psiquiátrica e transformar o modelo de atenção à saúde mental no país, influenciou a criação de leis sobre saúde mental e ajudou a criação de novas perspectivas sobre a saúde mental no trabalho ao mostrar que o sofrimento psíquico não é apenas individual, mas resultado de fatores sociais e organizacionais.

A pandemia em 2020 trouxe com ela o debate mais aprofundado sobre o tema, uma vez que ficou evidenciado a necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais mais eficazes, um exemplo disso foi o estudo realizado em Altamira (PA) que revelou “Mais de 70% dos profissionais de saúde relataram sofrimento, 50% apresentaram sintomas depressivos e 44% relataram aumento da ansiedade durante o início do surto de COVID-19” Kretli (2023, P. 1-9).

Em 26 de maio de 2025 passou a valer a obrigação das empresas em identificarem e gerenciarem riscos psicossociais com a norma regulamentadora 1 (NR1). Um avanço derivado dos debates e estudos realizados entre a pandemia e pós-pandemia. Assim podemos concluir que a evolução histórica da saúde mental no trabalho evidencia uma mudança de paradigmas de um enfoque puramente médico e individual para uma abordagem integral e social, que reconhece a importância da organização com o indivíduo. Portanto, é necessário compreender que a questão não é um problema isolado, mas um reflexo das condições sociais e organizacionais que moldam a experiência laboral.

O reconhecimento legal e institucional da saúde mental como parte integrante da saúde ocupacional está evoluindo, no entanto, ainda há muito a ser feito. Ambientes mais humanos, políticas de apoio psicológico e respeito aos limites dos trabalhadores são medidas urgentes diante da crescente crise de saúde mental no mundo do trabalho.

3.1 *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* foi conceituada principalmente por Herbert J. Freudenberger (1980), a partir de suas pesquisas com profissionais da saúde que sofriam de exaustão nos anos 1970, sendo o primeiro a utilizar o termo. Posteriormente, Christina Maslach, Susan E. Jackson e Michael P. Leiter (1996) aprofundaram o assunto e desenvolveram o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que resume uma análise do burnout em uma divisão de três dimensões principais: a exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Esta síndrome é uma consequência das condições adversas vivenciadas pelos trabalhadores nas organizações, como a sobrecarga de tarefas, jornadas longas de trabalho, pressão e falta de reconhecimento e competitividades. A ausência de um suporte adequado só intensifica significativamente os riscos de desenvolvimento do *burnout*.

As consequências também causam impactos na empresa, gerando queda de desempenho, já que os sintomas incluem distanciamento emocional, irritabilidade, fadiga, depressão, distúrbios do sono, entre outros problemas graves (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013). Esses fatores, por sua vez, podem aumentar a rotatividade e o absenteísmo nas organizações (CARLOTTO, 2013)

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), a síndrome foi reconhecida em 2019 como um fenômeno ocupacional relacionado ao trabalho, e desde 2022 passou a integrar a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Dessa forma, os trabalhadores diagnosticados passaram a ter os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários que os demais transtornos relacionados ao trabalho, apesar de não ser classificado como uma condição de saúde em si. Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2019) o capítulo apresenta o burnout como “fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde”, conceituando-o como resultado do estresse crônico gerado no ambiente laboral, e refletindo as análises e as dimensões propostas por Maslach.

O ambiente organizacional impacta diretamente os colaboradores, sendo necessário a atenção constante das empresas nesse tema, visto que isso afeta também o próprio desempenho da organização. Assim, é reforçada a relevância do assunto, considerando que a exaustão profissional é um problema coletivo e não somente individual, sendo essencial saber prevenir e administrá-lo. Os sintomas são tão graves quanto quaisquer outros transtornos, podendo levar a uma evolução para depressão, solidão e até mesmo diminuição de empatia (CARLOTTO, 2013).

No campo jurídico e previdenciário, entre os direitos assegurados ao trabalhador diagnosticado com burnout está o auxílio-doença, tanto na modalidade previdenciária (B31)¹ quanto acidentária (B91)², este último com direitos adicionais, como a estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho. Caso a síndrome leve a incapacidade definitiva, é possível a concessão da aposentadoria por invalidez (B92)³ (BRASIL, 2015).

¹ B31 - Auxílio-Doença Previdenciário: benefício concedido ao segurado do INSS que fica temporariamente incapaz de trabalhar por motivo de doença (Art. 59 da Lei nº 8.213/1991).

² B91 - Auxílio-Doença Acidentário: benefício concedido ao segurado temporariamente incapaz por motivo de acidente de trabalho ou doença ocupacional (Art. 59 e Art. 118 da Lei nº 8.213/1991).

³ B92 – Aposentadoria por Incapacidade Permanente (aposentadoria por invalidez): concedida ao segurado que se torna total e permanentemente incapaz para o trabalho e não pode ser reabilitado em outra função, podendo decorrer de doença ocupacional (Art. 42 da Lei nº 8.213/1991).

3.2 ESTRESSE

Estresse vem sendo falado desde os anos 80, o primeiro doutrinador a falar sobre o assunto foi Hans Selye, que definiu o termo como " resposta inespecífica do corpo a qualquer demanda "esse estudo ficou conhecido como Síndrome de Adaptação Geral (GAS) que define o estresse em 3 fases, das quais:

Fase 1: Fase de Alarme:

É a reação inicial do organismo ao estressor. O corpo reconhece a ameaça e ativa o sistema nervoso simpático, liberando hormônios como adrenalina e cortisol.

Fase 2: Fase de Resistência:

Se o estressor persistir, o corpo tenta se adaptar ou resistir. A energia é mobilizada para lidar com o estressor.

O organismo parece "normal", mas ainda está em estado de alerta interno, se o estresse continuar por muito tempo, os recursos do corpo começam a se esgotar.

Fase 3: Fase de Exaustão:

Quando o estressor continua por um período prolongado e o organismo não consegue mais resistir, ocorre o colapso das defesas, são seguidas pelos seguintes sintomas: cansaço extremo, esgotamento físico e mental, enfraquecimento do sistema imunológico.

Ao longo dos anos vários outros doutrinadores falaram a respeito do estresse e de suas reações ao corpo humano, como Dolan em 2006 no livro Estresse, Auto-Estima, Saúde e Trabalho que descreve a reação do estresse como:

[...] aumento do fluxo de sangue para o cérebro e para o grupo de músculos grandes, tornando o sujeito mais alerta e com mais força para lidar com a situação de perigo; aguçamento de processos sensoriais como, por exemplo, a visão, a audição para proporcionar uma percepção mais acentuada do estressor; lançamento de glicose e outros ácidos graxos na corrente sanguínea para fornecer mais energia durante o evento estressante; dilatação das pupilas para melhorar a visão em esconderijo escuro; suor nas palmas das mãos e plantas dos pés visando facilitar a corrida, a escalada e o ato de agarrar-se a objetos; e a redução dos processos digestivos, a exemplo da secura na boca (DOLAN et al., 2006, p.34-35).

Entendemos que, uma vez que o indivíduo se coloca em posições inóspitas e ameaçadoras o corpo libera diversas reações para que o agente lide com a situação.

O estresse ocupacional diferencia-se do estresse geral por estar diretamente relacionado ao ambiente de trabalho. Pode ser entendido como um conjunto de respostas físicas e psicológicas desencadeadas pelas demandas laborais, sobretudo quando tais exigências ultrapassam a capacidade do indivíduo de enfrentá-las de forma saudável e equilibrada. Nesse sentido, Masci (1988) ressalta que o estresse no trabalho representa um dos maiores desafios da medicina moderna, justamente porque compromete a saúde do trabalhador e repercute negativamente no desempenho profissional.

Além disso, Lazarus e Folkman (1984) destacam que o estresse ocupacional não depende apenas da intensidade do estímulo, mas da forma como o indivíduo interpreta e avalia cognitivamente as situações enfrentadas. Nesse sentido, fatores como suporte social, autonomia no trabalho e resiliência pessoal podem influenciar a gravidade das consequências.

Do ponto de vista organizacional o estresse no trabalho é um dos maiores desafios da medicina, visto que repercute não apenas na saúde do trabalhador, mas também nos custos organizacionais, refletidos em absenteísmo, alta rotatividade e queda de desempenho como citado anteriormente.

Segundo Chiavenato (2000) apud Senra (2025) os estudos apontam que a exposição crônica a exigências laborais intensas, prazos rígidos e sobrecarga emocional está associada ao desenvolvimento de sintomas como fadiga, problemas de sono, dores musculares e cefaleias, além de transtornos de ansiedade e Burnout o ápice do estresse.

Essas perspectivas evidenciam que o estresse ocupacional é um fenômeno complexo, cujo impactos extrapolam o nível individual e afetam diretamente a dinâmica organizacional.

3.3 ANSIEDADE

A ansiedade é um fenômeno que faz parte da experiência humana, funciona como mecanismo de alerta diante de situações. Mesmo com a relutância de muitos em pautar doenças mentais como válidas ela se faz presente e está amparada pela NR1

Esse desafio crescente para a saúde emocional das pessoas se manifesta como uma reação intensa do corpo a situações que provocam medo, angústia e preocupações, muitas vezes de forma desproporcional à realidade.

No âmbito profissional, vem se mostrando cada vez mais presente, pois afeta muitos profissionais e traz consequências tanto na saúde mental dos colaboradores quanto ao clima organizacional e produtividade de toda organização.

Diversos fatores podem acarretar essa condição tais como, pressão por resultados, falta de suporte, prazos apertados, falta de reconhecimento, sobrecarga de tarefas e competitividade contribuem para o aumento desse problema, trazendo queda no desempenho e rotatividade relativa de funcionários

[...] a grande novidade deste trabalho é a de relacionar o estresse organizacional como uma forma de adoecimento empresarial, intimamente ligado ao adoecimento individual. (Arantes e Vieira, 2002 p.76)

O transtorno de ansiedade pode trazer consequências significativas ao cotidiano do indivíduo, afetando qualidade de vida, relações interpessoais desempenho profissional e percepção sobre si mesmo. Esses impactos podem acarretar dificuldade de concentração, cansaço, insônia e irritabilidade e pensamentos negativos. Também alavanca efeitos como isolamento, baixa autoestima, dificuldade em cuidar de si, sedentarismo, alterações de peso, compulsões e vícios, além de outros hábitos prejudiciais, medo intenso e comportamentos compulsivos. comprometendo tanto o bem-estar do tanto pessoal quando profissional afetando todos os âmbitos da vida e, conseqüentemente, produtividade podendo afetar toda a equipe e gerar um ambiente de trabalho menos saudável, reduzindo engajamento e aumentando absenteísmo.

A ansiedade prolongada eleva o risco de desenvolver condições mais graves, como depressão, hipertensão, diabetes e problemas cardíacos. Portanto buscar o acompanhamento médico é essencial para focar no controle dos sintomas, já que a ansiedade pode ser uma condição crônica. Recorrer a assistência médica pode auxiliar a manter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo uma vida sadia.

A análise do quadro pode ser realizada por um psicólogo ou psiquiatra, o processo envolve identificar e compreender a situação do paciente, por meio de uma avaliação criteriosa dos sintomas, histórico médico, intensidade e frequência das crises. Após avaliação inicial, o paciente é motivado a entender as causas de seu sofrimento, refletir sobre gatilhos que provocam este estado, com apoio profissional iniciar um caminho de autoconhecimento e tratamento para alcançar estratégias de retomar equilíbrio da vida estável, bem-estar emocional e profissional.

3.4 LEIS E NORMAS

Ao longo dos anos, a nossa legislação foi se adaptando e identificando potenciais problemas nas rotinas de trabalho, e com isso foram se criando leis e normas que protegem os colaboradores de desgaste emocional.

Uma das primeiras leis a falar sobre o assunto foi a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, ela representou um marco jurídico no Brasil ao alterar o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consagrando expressamente o tema da segurança e da medicina do trabalho como parte integrante da legislação trabalhista nacional (BRASIL, 1977). Essa lei reformulou os artigos 154 a 201 da CLT, para dar respaldo legal e institucional às políticas de prevenção e controle de riscos ocupacionais, definindo obrigações para empregadores, direitos aos trabalhadores, competências estatais de fiscalização e sanção, além de delegar ao poder executivo a edição de normas complementares no tema.

Com isso a Lei nº 6.514/77 introduziu dispositivos sobre proteção à saúde do trabalhador que serviu como base para as Normas Regulamentadoras.

A Portaria nº 3.214/1978 surgiu logo depois, foi editada pelo Ministério do Trabalho para aprovar as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, previstas no Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em seu Art. 1º, a portaria dispõe:

“Aprovar as Normas Regulamentadoras - NRs - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.” (BRASIL, 1978).

Inicialmente, foram instituídas 28 NRs, abrangendo temas como equipamentos de proteção individual (NR 6), ergonomia (NR 17), insalubridade (NR 15) e trabalho em altura (NR 35). Ao longo dos anos, essas normas passaram por revisões técnicas, refletindo os avanços tecnológicos, mudanças no mercado de trabalho e novas demandas de saúde ocupacional.

A Constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada em 1988 e trouxe avanços significativos no campo dos direitos sociais e individuais, especialmente no que se refere à proteção da dignidade do trabalhador e à valorização da saúde no ambiente laboral. O artigo 7º, inciso XXII, localizado no capítulo dos direitos sociais, estabelece direitos dos trabalhadores dentro os quais:

“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Esse dispositivo tem por finalidade garantir ambientes laborais seguros, obrigando o empregador a prevenir acidentes, doenças ocupacionais e riscos à integridade física e mental dos seus empregados. Ele fundamenta juridicamente políticas públicas e normas infraconstitucionais.

A Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001, conhecida como Lei da Reforma Psiquiátrica, surgiu com o principal objetivo de garantir os direitos das pessoas com transtornos mentais, promovendo o respeito à dignidade humana e enfatizando o tratamento em serviços comunitários, em detrimento da internação em hospitais psiquiátricos. Foi fundamental para a desinstitucionalização e para a construção de um modelo de cuidado mais humanizado e inclusivo, que promove a autonomia do paciente e sua reinserção social. Além disso, a lei impactou diretamente na elaboração de políticas públicas de saúde mental, consolidando a atenção psicossocial como eixo central do sistema de saúde.

A Portaria MTE nº 1.419, de 21 de maio de 2024, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), promoveu uma atualização significativa na Norma Regulamentadora nº 1 que estabelece disposições gerais aplicáveis a todas as demais NRs do Sistema de Normas Regulamentadoras da Segurança e Saúde no Trabalho.

Essa nova portaria descreve oficialmente os riscos psicossociais no escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos, exigindo das empresas ações concretas para identificação, avaliação e controle de fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores, como o estresse ocupacional, ansiedade, *Burnout*, sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade, entre outros.

A portaria reconhece que os riscos psicossociais são causas reais de adoecimento, e sua gestão se torna obrigatória. A nova redação da NR-1 estabelece:

Devem ser considerados no gerenciamento de riscos os fatores psicossociais que possam comprometer a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, conforme orientações definidas em normas técnicas e boas práticas (BRASIL, 2024).

A partir de 2025, entra em vigor de forma parcial a revisão da Norma Regulamentadora nº 1 essa atualização, estabelecida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, inclui formalmente os riscos psicossociais no escopo das obrigações legais de segurança e saúde no trabalho.

A implementação do novo modelo será feita em duas etapas:

2025: início de ações educativas e fiscalizações orientadoras, com foco na conscientização e adaptação das empresas;

2026: início da fiscalização punitiva, com possibilidade de autuações para empregadores que descumprirem as obrigações previstas na NR-1.

Essa norma contribui para o fortalecimento de uma nova visão sobre o papel das organizações na promoção da saúde integral do trabalhador, valorizando ambientes psicologicamente seguros, inclusivos e respeitosos.

Em 2024 criou-se a Lei nº 14.831 onde se instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, um novo instrumento de reconhecimento público voltado a empresas que adotam práticas efetivas de cuidado com a saúde mental de seus colaboradores.

De acordo com o texto da lei no art. 1º fica criado o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, a ser concedido às empresas que adotem boas práticas voltadas à promoção da saúde mental de seus empregados (BRASIL, 2024).

Entendemos que uma empresa com políticas internas de prevenção ao estresse, combate ao assédio moral e sexual, promoção da escuta psicológica, programas de apoio psicológico, incentivo ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, entre outras iniciativas podem receber o certificado de forma voluntária dependendo do cumprimento de critérios técnicos que serão definidos por regulamentação específica do Poder Executivo, que também será responsável pela avaliação e fiscalização da validade das práticas adotadas.

4. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

O levantamento de dados foi realizado com o objetivo de identificar os níveis de estresse, ansiedade e *Burnout* entre colaboradores de diferentes segmentos organizacionais. A pesquisa foi aplicada por meio de um formulário elaborado no Google Forms. A amostra foi composta por participantes de diversas áreas profissionais, permitindo uma análise comparativa dos impactos do ambiente de trabalho na saúde mental.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de junho até outubro de 2025, sendo realizada de forma online. O formulário foi distribuído em grupos profissionais e redes sociais, garantindo o alcance de colaboradores de diferentes setores. Foram obtidas 77 respostas válidas. A participação foi voluntária e anônima, respeitando os princípios éticos da pesquisa.

Após a análise dos dados coletados, foi possível verificar um panorama preocupante sobre as condições emocionais e psicológicas dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao estresse, esgotamento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os resultados demonstraram que, frequentemente, os colaboradores são desamparados pela liderança e não possuem as ferramentas de suporte necessárias, sugerindo uma cultura organizacional marcada pela sobrecarga e pela insuficiência de apoio. Durante a análise dos dados, observou-se que a média de idade predominante foi de 21 a 30 anos (61%), sendo grande parte do gênero feminino (70,1%), o que evidencia reflexos da composição atual do mercado de trabalho e da cultura laboral voltada às mulheres.

O dado mais impactante é que 85,7% dos participantes afirmaram já ter sentido sintomas como insônia, irritabilidade ou dificuldade de concentração devido ao trabalho, e o mesmo percentual (85,7%) reportou já ter se sentido emocionalmente esgotado. Essa exaustão tem raízes claras no ambiente de pressão constante, em que 36,4% afirmam sentir-se pressionados a entregar mais do que conseguem em certas ocasiões, e 46,8% sentem isso frequentemente ou sempre. Este esgotamento se traduz também na frequência do estresse: 31,2% sentem estresse todos os dias e 57,1% algumas vezes por semana, totalizando quase 90% sob estresse regular. Além disso, a maioria atua no setor de serviços e varejo (37,7%), áreas conhecidas por alta demanda operacional, metas intensas e baixo reconhecimento emocional, o que tende a agravar os níveis de estresse.

Em relação à rotina de trabalho, quase metade dos participantes (46,8%) está na empresa entre 1 e 3 anos, com jornadas semanais entre 31 e 44 horas (63,6%). Embora a carga horária pareça estar dentro dos padrões legais, o fato de 15,6% afirmarem levar tarefas para casa indica a presença de uma cultura de disponibilidade constante, que gera desgaste físico e mental nos trabalhadores. A falta de descanso adequado contribui diretamente para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. A fronteira entre vida pessoal e profissional mostra-se tênue, uma vez que 78,3% dos participantes afirmaram não conseguir se desligar dos problemas do trabalho. Não por acaso, pois 51,9% afirmam que às vezes é difícil equilibrar vida pessoal e trabalho, e 28,6% dizem ter bastante dificuldade.

A percepção de pressão e desmotivação também é expressiva. Quase metade dos entrevistados (46,8%) acredita que o trabalho impacta negativamente sua saúde mental, e 59,7% já pensaram em pedir demissão por causa do esgotamento físico ou emocional. Isso demonstra um quadro de desengajamento e perda de propósito, característico de ambientes organizacionais que não priorizam o bem-estar de seus colaboradores.

A pesquisa aponta para uma falha sistêmica das organizações em fornecer um ambiente de apoio e segurança psicológica. A falta de políticas de saúde mental nas empresas é evidente: 67,5% dos entrevistados afirmam não ter acesso a nenhum tipo de suporte psicológico oferecido pela organização, e apenas 19,5% percebem uma preocupação real da liderança com o bem-estar da equipe. Essa falta de suporte não se dá somente em ações, mas também em insegurança para o diálogo. 33,8% dos trabalhadores não se sentem confortáveis para falar de saúde mental com seus colegas e superiores, e 39% afirmam fazê-lo às vezes. Essa situação reforça o estigma corporativo sobre o tema, onde os trabalhadores são considerados “máquinas” e não possuem problemas, essa mentalidade pressupõe que os colaboradores devem ser produtivos de forma contínua e sem falhas, ignorando sua natureza humana e necessidades.

Diante desses resultados, conclui-se que a principal causa do esgotamento e da perda de motivação entre os trabalhadores está na falta de equilíbrio entre as demandas organizacionais e o cuidado com a saúde mental. A ausência de políticas de apoio, aliada à pressão por produtividade e metas, cria um ciclo de adoecimento que impacta tanto o indivíduo quanto a empresa, reduzindo o desempenho, aumentando a taxa de rotatividade e comprometendo o clima organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos que este estudo permitiu compreender que a saúde mental no trabalho vai além do desempenho individual, estando diretamente relacionado à cultura organizacional, identificamos e analisamos que as principais causas e efeitos dessas condições no ambiente de trabalho tem influência direta com fatores como sobrecarga de tarefas, pressão por metas e ausência de suporte emocional que são determinantes para o adoecimento psicológico dos trabalhadores.

A análise dos dados evidenciou que a maioria dos profissionais enfrentam níveis significativos de estresse e exaustão emocional, reforçando a necessidade de políticas internas voltadas à promoção da saúde mental e à valorização dos trabalhadores. Verificou-se também que muitas empresas ainda carecem dessas políticas, o que reforça a importância de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde mental.

Considerando que uma das principais causas do estresse, da ansiedade e do burnout é a falta de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, nota-se que o excesso de exigências organizacionais impacta diretamente na vida privada, se tornando difícil de administrar e comprometendo o bem-estar.

Contudo as legislações e normas apresentadas, como a atualização da NR-1 e a Lei nº 14.831/2024, representam avanços significativos, mas exigem compromisso prático das organizações para que se tornem efetivas, portanto, é indispensável que as empresas adotem uma gestão humanizada, voltada no equilíbrio entre produtividade e bem-estar, com ações de prevenção, acompanhamento psicológico e valorização do indivíduo.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Maria Auxiliadora de Almeida Cunha; VIEIRA, Maria José Femenias. **Estresse**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 76. ISBN 85-7396-188-1.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera a CLT e dispõe sobre segurança e medicina do trabalho. Diário Oficial da União, 23 dez. 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 abr. 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm. Acesso em: 30 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social. Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional. **II Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade – 2015**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/outros/imagens/2016/09/II-Boletim-2015.pdf>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (NR-1)**. Atualizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo*, [S.I.], v.9, n.3, p. 499-505, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/pe/a/sqhs5pPk4QBspW3DKXrmxnP/>. Acesso em 18 set. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p. 13–23. ISBN 85-249-0101-2.

DOLAN, Simon L. **Estresse, auto-estima, saúde e trabalho**. São Paulo: QualityMark, 2006.

EINSTEIN. **Ansiedade: conheça os principais sinais e como controlar**. Vida Saudável, 12 jan. 2023. Atualizado em 3 set. 2025. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/ansiedade/>. Acesso em: 24 set. 2025.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **Dados sobre saúde mental no trabalho**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4492/1/Dados%2520sobre%2520saude%2520mental%2520no%2520trabalho.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2025.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Ansiedade**. Glossário de Saúde Einstein, [s.d.]. Disponível em: <https://www.einstein.br/n/glossario-de-saude/ansiedade>. Acesso em: 27 set. 2025.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Ansiedade**. Vida Saudável Einstein, [s.d.]. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/ansiedade/>. Acesso em: 25 set. 2025

HOSPITAL SANTA MÔNICA. **Aumento de 38% nos afastamentos por transtornos mentais no trabalho: um desafio para o mundo corporativo**. 2024. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/aumento-de-38-nos-afastamentos-por-transtornos-mentais-no-trabalho-um-desafio-para-o-mundo-corporativo/>. Acesso em: 9 mar. 2025.

KRETLI, Nathan Henrick Sirqueira; SOBRAL, Ramon Veloso Sousa; SILVEIRA, Rodrigo; SANTOS, Ozélia Sousa. **O impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental de profissionais de saúde em Altamira – PA**. *Mental*, v. 15, n. 27, p. 1–18, 2023. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/mental/v15n27/1679-4427-mental-15-27-0009.pdf>. Acesso em: 28 set. 2025.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer Publishing Company, 1984.

MASCI, C. B. **Stress no trabalho: um desafio à medicina moderna**. Rio de Janeiro: Revinter, 1988.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). **20 anos da reforma psiquiátrica no Brasil: 18/5 – Dia Nacional da Luta Antimanicomial**. Biblioteca Virtual em Saúde, 2025. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/20-anos-da-reforma-psiquiatica-no-brasil-18-5-dia-nacional-da-luta-antimanicomial/>. Acesso em: 9 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11)**. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/>. Acesso em: 19 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Doenças – 11ª Revisão (CID-11): Versão para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade**. 2025. Código QD85. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/pt>. Acesso em: 30 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **CID-11: Burnout é um fenômeno ocupacional**. 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 19 set. 2025.

SENRA, Ana Carolina Cidade; BARROZO OLIVEIRA, Beatriz de Barros; FREITAS, Breno Câmara de; et al. **As consequências do estresse crônico no profissional da atenção básica. Revista da JOPIC**, v. 1, n. 13, 2025. Disponível em: <https://revista.unifeso.edu.br/index.php/jopic/article/view/4609>. Acesso em: 28 out. 2025.

ANEXO A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES

A seguir, apresenta-se o questionário utilizado para a coleta de dados da pesquisa intitulada “Saúde mental no trabalho: avaliação psicológica e organizacional”, elaborada por meio da plataforma Google Forms. O formulário foi aplicado de forma online e anônima, entre os meses de junho e outubro de 2025. As perguntas foram estruturadas de modo a entender aspectos relacionados à rotina de trabalho, saúde emocional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e percepção sobre o ambiente organizacional.

1. Qual é a sua idade?
 - ☐ Menos de 20 anos
 - ☐ 21 a 30 anos
 - ☐ 31 a 40 anos
 - ☐ 41 a 50 anos
 - ☐ Mais de 50 anos
2. Qual é o seu gênero?
 - ☐ Feminino
 - ☐ Masculino
 - ☐ Prefiro não informar
 - ☐ Outro
3. Qual é a sua área de atuação?
 - ☐ Saúde
 - ☐ Educação
 - ☐ Tecnologia
 - ☐ Administração/Negócios
 - ☐ Indústria
 - ☐ Serviços
 - ☐ Outro
4. Qual é o seu tempo em sua empresa atual?
 - ☐ Menos de 1 ano
 - ☐ 1 a 3 anos
 - ☐ 4 a 6 anos
 - ☐ Mais de 6 anos

5. Sua jornada de trabalho semanal é:
 - ☐ Até 30 horas
 - ☐ 31 a 44 horas
 - ☐ Acima de 44 horas
6. Você costuma levar tarefas para casa?
 - ☐ Sim
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Não
7. Você se sente pressionado(a) a entregar mais do que consegue?
 - ☐ Sempre
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
8. Com que frequência você sente estresse relacionado ao trabalho?
 - ☐ Todos os dias
 - ☐ Algumas vezes por semana
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
9. Você já sentiu sintomas como insônia, irritabilidade ou dificuldade de concentração por causa do trabalho?
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
10. Você sente que seu trabalho impacta negativamente na sua saúde mental?
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Às vezes
11. Você já se sentiu emocionalmente esgotado(a) por causa do trabalho?
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
12. Você sente que perdeu o entusiasmo pelo seu trabalho?
 - ☐ Sim
 - ☐ Não

- ☐ Às vezes
13. Já pensou em pedir demissão por conta do esgotamento mental ou físico?
- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Já pedi
14. Você sente que sua liderança se preocupa com o bem-estar da equipe?
- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Em partes
15. Você tem apoio psicológico oferecido pela empresa (como psicólogos, programas de apoio ao empregado)?
- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei
16. Você se sente seguro(a) para falar sobre saúde mental com seus colegas ou superiores?
- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes
17. Com que frequência você sente que não consegue desligar dos problemas do trabalho, mesmo fora do expediente?
- ☐ Quase nunca
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Quase sempre
18. Qual dessas frases melhor descreve como você se sente ao começar mais um dia de trabalho?
- ☐ Animado(a) e motivado(a)
- ☐ Neutro(a), apenas mais um dia
- ☐ Ansioso(a) ou desanimado(a)
- ☐ Sobrecarregado(a) e sem forças
19. Você sente que está conseguindo equilibrar vida pessoal e trabalho?
- ☐ Sim, sem dificuldades
- ☐ Às vezes é difícil, mas consigo

- ☐ Tenho bastante dificuldade
 - ☐ Não tenho nenhum equilíbrio
20. Você já teve sintomas físicos (como dor de cabeça, tensão muscular, palpitação, problemas gástricos) relacionados ao estresse do trabalho?
- ☐ Nunca
 - ☐ Raramente
 - ☐ Frequentemente
 - ☐ Muito frequentemente

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

ANEXO B – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

Logo abaixo apresentam-se os resultados obtidos com base nas respostas do formulário aplicado aos participantes. Os percentuais foram calculados considerando o total de 77 respostas válidas.

Qual é a sua idade?

- 21 a 30 anos: 61%
- 31 a 40 anos: 18,2%
- Menos de 20 anos: 11,7%
- 41 a 50 anos: 5,2%
- Mais de 50 anos: 3,9%

Qual é o seu gênero?

- Feminino: 70,1%
- Masculino: 27,3%
- Mulher Trans: 1,3%
- Prefiro não informar: 1,3%

Qual é a sua área de atuação?

- Administração/Negócios: 37,7%
- Serviços: 20,8%
- Saúde: 13,0%
- Operador de loja: 6,2%
- Educação: 3,9%
- Tecnologia: 3,9%
- Outras áreas (jurídico, limpeza, varejo, vigilância, etc): 14,3%

Qual é o seu tempo na empresa atual?

- 1 a 3 anos: 46,8%
- Menos de 1 ano: 31,2%
- 4 a 6 anos: 13%
- Mais de 6 anos: 9,1%

Sua jornada de trabalho semanal é:

- 31 a 44 horas: 63,6%
- Até 30 horas: 22,1%

- Acima de 44 horas: 14,3%

Você costuma levar tarefas para casa?

- Às vezes: 20,8%
- Sim: 15,6%
- Não: 63,6%

Você se sente pressionado(a) a entregar mais do que consegue?

- Às vezes: 36,4%
- Frequentemente: 24,7%
- Sempre: 22,1%
- Raramente: 10,4%
- Nunca: 6,5%

Com que frequência você sente estresse relacionado ao trabalho?

- Algumas vezes por semana: 57,1%
- Todos os dias: 31,2%
- Raramente: 11,7%
- Nunca: 0%

Você já se sentiu sintomas como insônia, irritabilidade ou dificuldade de concentração por causa do trabalho?

- Sim: 85,7%
- Não: 14,3%

Você sente que seu trabalho impacta negativamente na sua saúde mental?

- Às vezes: 35,1%
- Sim: 46,8%
- Não: 18,2%

Você já se sentiu emocionalmente esgotado(a) por causa do trabalho?

- Sim: 85,7%
- Não: 14,3%

Você sente que perdeu o entusiasmo pelo seu trabalho?

- Às vezes: 41,6%
- Sim: 19,5%
- Não: 39%

Já pensou em pedir demissão por conta do esgotamento mental ou físico?

- Não: 37,7%
- Sim: 59,7%
- Já pedi: 2,6%

Você se sente que sua liderança se preocupa com o bem-estar da equipe?

- Em partes: 48,1%
- Sim: 19,5%
- Não: 32,5%

Você tem apoio psicológico oferecido pela empresa (como psicólogos, programas de apoio ao empregado)?

- Sim: 27,3%
- Não: 67,5%
- Não sei: 5,2%

Você se sente seguro(a) para falar sobre saúde mental com seus colegas ou superiores?

- Sim: 27,3%
- Não: 33,8%
- Às vezes: 39%

Com que frequência você sente que não consegue desligar dos problemas do trabalho, mesmo fora do expediente?

- Quase nunca: 22,1%
- Às vezes: 42,9%
- Frequentemente: 27,3%
- Quase sempre: 7,8%

Qual dessas frases melhor descreve como você se sente ao começar mais um dia de trabalho?

- Animado(a) e motivado(a): 11,7%
- Neutro(a), apenas mais um dia: 54,5%
- Ansioso(a) ou desanimado(a): 16,9%
- Sobrecarregado(a) e sem forças: 16,9%

Você sente que está conseguindo equilibrar vida pessoal e trabalho?

- Sim, sem dificuldades: 16,9%
- Às vezes é difícil, mas consigo: 51,9%
- Tenho bastante dificuldade: 28,6%
- Não tenho nenhum equilíbrio: 2,6%

Você já teve sintomas físicos (como dor de cabeça, tensão muscular, palpitação, problemas gástricos) relacionados ao estresse do trabalho?

- Nunca: 7,8%
- Raramente: 32,5%
- Frequentemente: 41,6%
- Muito frequentemente: 18,2%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

ANEXO C – RESULTADOS EM GRÁFICOS DO QUESTIONÁRIO

Figura 1 - Faixa etária

Qual é a sua idade?  Copiar gráfico

77 respostas

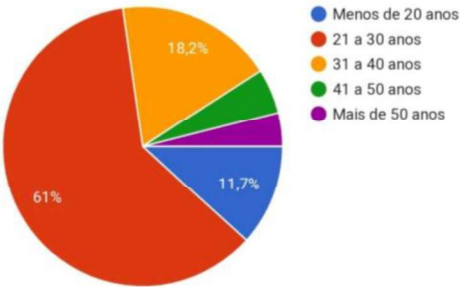


Figura 2 - Gênero

Qual é o seu gênero?  Copiar gráfico

77 respostas

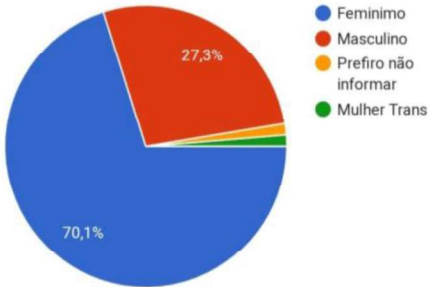


Figura 3 - Área de atuação

Qual é a sua área de atuação?  Copiar gráfico

77 respostas

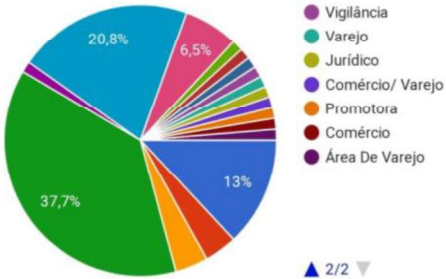


Figura 4 - Tempo na empresa

Qual é o seu tempo em sua empresa atual?

 Copiar gráfico

77 respostas

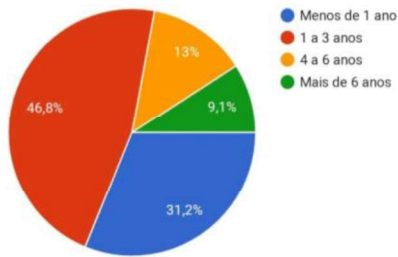


Figura 5 - Jornada semanal

Sua jornada de trabalho semanal é:

 Copiar gráfico

77 respostas

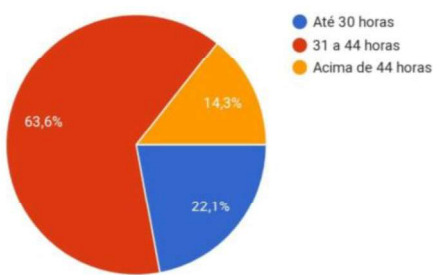


Figura 6 - Leva tarefas para casa

Você costuma levar tarefas para casa?

 Copiar gráfico

77 respostas

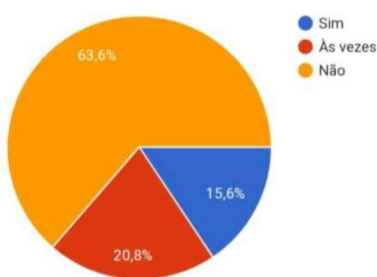
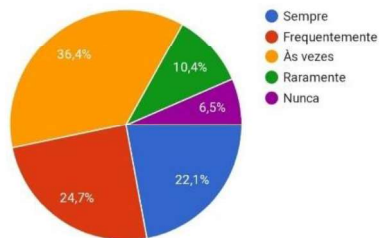


Figura 7 - Pressão por entregas

Você se sente pressionado(a) a entregar mais do que consegue?

 Copiar gráfico

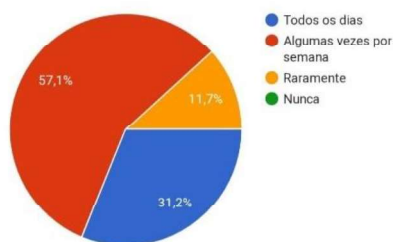
77 respostas

**Figura 8 - Frequência de estresse**

Com que frequência você sente estresse relacionado ao trabalho?

 Copiar gráfico

77 respostas

**Figura 9 - Sintomas relacionados ao trabalho**

Você já sentiu sintomas como insônia, irritabilidade ou dificuldade de concentração por causa do trabalho?

 Copiar gráfico

77 respostas

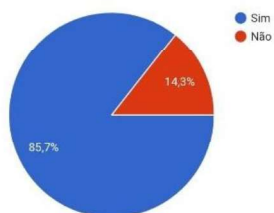
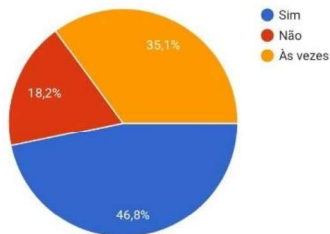


Figura 10 - Impacto na saúde mental

Você sente que seu trabalho impacta negativamente na sua saúde mental?

 Copiar gráfico

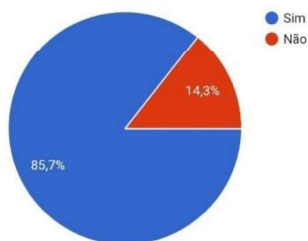
77 respostas

**Figura 11 - Esgotamento emocional**

Você já se sentiu emocionalmente esgotado(a) por causa do trabalho?

 Copiar gráfico

77 respostas

**Figura 12 - Perda de entusiasmo**

Você sente que perdeu o entusiasmo pelo seu trabalho?

 Copiar gráfico

77 respostas

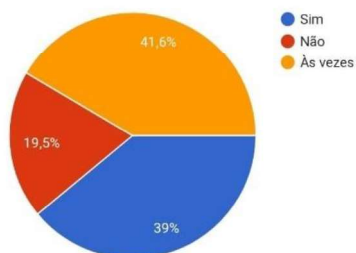


Figura 13 - Intenção de pedir demissão

Já pensou em pedir demissão por conta do esgotamento mental ou físico?

 [Copiar gráfico](#)

77 respostas

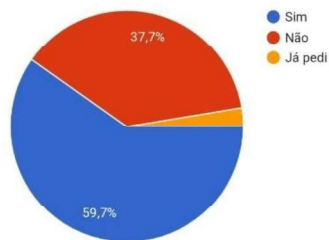


Figura 14 - Preocupação da liderança

Você sente que sua liderança se preocupa com o bem-estar da equipe?

 [Copiar gráfico](#)

77 respostas

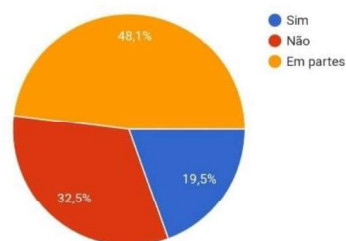


Figura 15 - Apoio psicológico oferecido

Você tem apoio psicológico oferecido pela empresa (como psicólogos, programas de apoio ao empregado)?

 [Copiar gráfico](#)

77 respostas

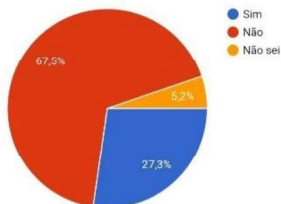
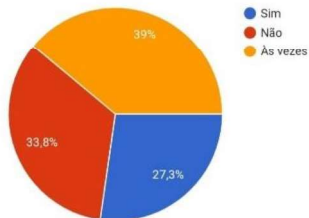


Figura 16 - Segurança para falar sobre saúde mental

Você se sente seguro(a) para falar sobre saúde mental com seus colegas ou superiores?

 Copiar gráfico

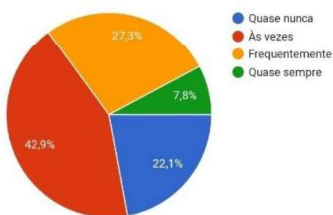
77 respostas

**Figura 17 - Dificuldade de se desligar do trabalho**

Com que frequência você sente que não consegue desligar dos problemas do trabalho, mesmo fora do expediente?

 Copiar gráfico

77 respostas

**Figura 18 - Sentimento ao iniciar o dia**

Qual dessas frases melhor descreve como você se sente ao começar mais um dia de trabalho?

 Copiar gráfico

77 respostas

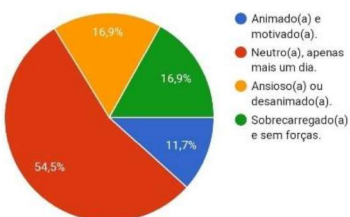


Figura 19 - Equilíbrio vida pessoal x trabalho

Você sente que está conseguindo equilibrar vida pessoal e trabalho?

 Copiar gráfico

77 respostas

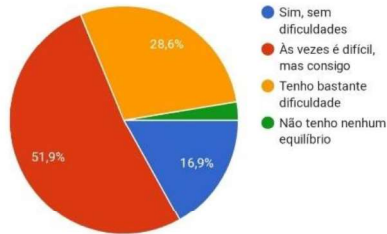
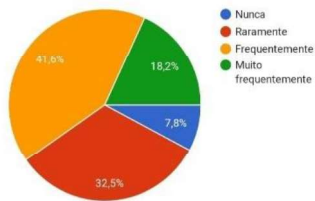


Figura 20 - Sintomas físicos por estresse

Você já teve sintomas físicos (como dor de cabeça, tensão muscular, palpitação, problemas gástricos) relacionados ao estresse do trabalho?

 Copiar gráfico

77 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).