

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CEL. FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Técnico de Segurança do Trabalho

Maria Eduarda Barbosa Rodrigues
Mariana Dantas Bezerra

TÍTULO: IMPACTO DO ESTRESSE E DA SAÚDE MENTAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO

Piracicaba

2025

Maria Eduarda Barbosa Rodrigues

Mariana Dantas Bezerra

**TÍTULO: IMPACTO DO ESTRESSE E DA SAÚDE MENTAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso Técnico em Segurança do Trabalho da Etec Fernando Febeliano Da Costa, orientado pelo Prof. Sérgio, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho.

Piracicaba

2025

DEDICATÓRIA:

Dedicamos este trabalho a todos os profissionais que, mesmo diante das pressões e desafios diários, lutam para manter sua saúde mental em equilíbrio.

Aos que silenciosamente enfrentam o estresse no ambiente de trabalho, que muitas vezes é invisível aos olhos, mas profundamente sentido na mente e no corpo.

Dedicamos também a nossa família e amigos, pelo apoio incondicional ao longo desta jornada acadêmica, e aos professores que nos inspiraram a refletir sobre a importância do bem-estar emocional nas organizações.

Que este trabalho seja uma pequena contribuição para a construção de ambientes de trabalho mais humanos, saudáveis e acolhedores.

AGRADECIMENTOS:

Agradeço, aos meus professores e orientadores, que com sabedoria e dedicação contribuíram de forma fundamental para a construção deste trabalho.

Agradeço também aos profissionais que, direta ou indiretamente, colaboraram com este estudo, compartilhando experiências e dados importantes sobre a realidade do estresse e da saúde mental no ambiente de trabalho.

Este trabalho é fruto de muitos esforços e reflexões, e espero que ele possa servir como instrumento de conscientização sobre a importância de ambientes laborais mais saudáveis, empáticos e humanos.

Muito obrigado(a) a todos que fizeram parte desta trajetória.

EPÍGRAFE

"Cuidar da saúde mental no trabalho é investir na produtividade e no bem-estar de todos."

RESUMO

O impacto do estresse e da saúde mental no ambiente de trabalho é um tema bastante importante e atual, é um fenômeno que tem ganhado cada vez mais atenção devido às suas consequências graves e de longo prazo.

O estresse crônico pode levar ao desenvolvimento de doenças físicas, como hipertensão, problemas cardíacos, distúrbios do sono e imunossupressão, além de afetar diretamente a saúde mental, causando ansiedade, depressão e outros transtornos emocionais.

Esses problemas, por sua vez, podem diminuir a capacidade de concentração, reduzir a criatividade e prejudicar a tomada de decisão, impactando a eficiência e a qualidade do trabalho realizado.

Além disso, o ambiente de trabalho pode ser tanto um fator de risco quanto de proteção para a saúde mental. Ambientes tóxicos, com alta pressão, falta de reconhecimento, assédio moral ou discriminação, aumentam o risco de problemas de saúde mental.

Por outro lado, ambientes que promovem apoio, comunicação aberta, valorização do colaborador e equilíbrio entre vida profissional e pessoal ajudam a reduzir o estresse e fortalecer o bem-estar emocional.

O impacto do estresse também se manifesta na rotatividade de funcionários, aumento do absenteísmo e custos elevados para as empresas, relacionados a tratamentos de saúde, licenças médicas e perda de produtividade. Além disso, a saúde mental fragilizada pode afetar a reputação da organização, dificultando a atração e retenção de talentos.

Para enfrentar esses desafios, é fundamental que as empresas adotem estratégias de prevenção e intervenção, como treinamentos sobre gestão do estresse, promoção de atividades físicas, e outras práticas de bem-estar.

A implementação de políticas que incentivem a comunicação transparente, o reconhecimento do esforço dos colaboradores e a flexibilidade de horários também são essenciais.

é importante destacar que a conscientização sobre a importância da saúde mental no trabalho está crescendo, e que investir no bem-estar emocional dos funcionários não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia inteligente para garantir a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo das organizações.

Promover ambientes de trabalho saudáveis mentalmente é, portanto, uma prioridade que traz benefícios tanto para os indivíduos quanto para as empresas.

ABSTRACT

The impact of stress and mental health in the workplace is a highly relevant and current topic.

It is a phenomenon that has been gaining increasing attention due to its serious and long-term consequences. This study aims to explore how chronic stress affects physical and mental health, as well as its implications for organizational productivity and employee well-being. The research involves analyzing existing literature and data on workplace stress, mental health issues, and their effects on employees and organizations. It also considers the role of work environment factors—both risk and protective elements—in influencing mental health outcomes.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

Figura 1: GRÁFICO SAÚDE MENTAL	17
Figura 2: SAÚDE MENTAL	18
Figura 3: SINAIS.....	19
Figura 4: GRÁFICO AFASTAMENTOS.....	20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2.DESENVOLVIMENTO	4
3.CONCLUSÃO.....	21

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, o ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais dinâmico e exigente, o que pode gerar altos níveis de estresse entre os profissionais.

O impacto do estresse na saúde mental tem sido objeto de estudos e debates, pois afeta não apenas o bem-estar individual, mas também a produtividade e o clima organizacional.

Este trabalho tem como objetivo analisar de que forma o estresse influencia a saúde mental no ambiente de trabalho, buscando compreender os fatores que contribuem para esse cenário e possíveis estratégias de enfrentamento.

Compreender essa relação é fundamental para promover ambientes mais saudáveis e equilibrados, beneficiando tanto os colaboradores quanto as organizações como um todo, o estresse no trabalho, quando prolongado ou excessivo, pode desencadear uma série de problemas psicológicos, como ansiedade, depressão, esgotamento emocional e outros transtornos que comprometem o bem-estar do indivíduo.

A relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental é complexa e multifacetada.

Diversos fatores contribuem para o aumento do estresse, incluindo cargas horárias excessivas, falta de apoio por parte da liderança, insegurança no emprego, conflitos interpessoais e a dificuldade de equilibrar vida profissional e pessoal.

Esses fatores, isolados ou combinados, podem criar um ambiente tóxico que prejudica não apenas a saúde mental dos colaboradores, mas também a produtividade, a satisfação no trabalho.

Além disso, a conscientização sobre a importância da saúde mental tem crescido nos últimos anos, levando empresas e profissionais a reconhecerem a necessidade de implementar estratégias de prevenção e promoção do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho este trabalho tem como objetivo analisar de que forma o estresse impacta a saúde mental dos trabalhadores, identificando os principais fatores de risco presentes no ambiente de trabalho e discutindo possíveis estratégias de enfrentamento e prevenção.

Compreender essa relação é fundamental para promover ambientes laborais mais equilibrados, onde o bem-estar do colaborador seja prioridade, contribuindo assim para o desenvolvimento sustentável das organizações e para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais.

2. OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste trabalho é analisar de forma abrangente os impactos do estresse e das condições de saúde mental no ambiente de trabalho, destacando suas implicações para a segurança, saúde e produtividade dos trabalhadores.

Com isso, busca-se integrar o conhecimento sobre fatores psicossociais à prática da Segurança do Trabalho.

O estudo visa também contribuir para a melhoria do bem-estar psicológico nas empresas, ajudando a criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, com práticas de prevenção e apoio à saúde mental dos trabalhadores.

Dessa forma, o trabalho pretende gerar impacto positivo não apenas na trajetória acadêmica e profissional, mas também na realidade das organizações e da sociedade como um todo.

A expectativa é que, por meio desta pesquisa, possamos desenvolver competências que extrapolem o conhecimento técnico, incorporando uma visão sistêmica e humanizada do ambiente laboral, capaz de transformar positivamente os contextos nos quais venha a atuar profissionalmente.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Através da experiência adquirida em pesquisa de campo, observamos que os modelos de intervenção que levam em consideração o bem-estar emocional dos profissionais, aliando estratégias de suporte psicológico, capacitação em gestão de estresse e melhorias na comunicação interna, apresentam maior potencial de sucesso.

Essas ações, quando implementadas de forma integrada e contínua, contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado, onde os colaboradores se sentem apoiados e motivados a desempenhar suas funções com mais satisfação.

Dessa forma, a organização, seja ela uma empresa ou associação poderá adotar uma série de medidas específicas, como programas de apoio psicológico, treinamentos de gestão de estresse, workshops de desenvolvimento de habilidades socioemocionais, além de melhorias na estrutura de comunicação e na distribuição de tarefas.

Essas ações visam não apenas resolver os problemas identificados, mas também promover uma cultura de cuidado com a saúde mental, incentivando a autonomia, o reconhecimento e o bem-estar geral dos profissionais.

3. JUSTIFICATIVA

A escolha do tema deste trabalho foi motivada pela crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores no ambiente ocupacional, um aspecto que tem se mostrado cada vez mais relevante dentro da área de Segurança do Trabalho.

A abordagem sobre saúde mental no trabalho é fundamental, pois transtornos como estresse, ansiedade e depressão têm impactado diretamente o desempenho, a segurança e a qualidade de vida dos profissionais, além de contribuírem para o aumento de afastamentos e acidentes laborais.

A relevância do tema está na necessidade urgente de integrar a saúde mental às políticas e práticas de segurança, reconhecendo que um ambiente psicologicamente saudável é tão essencial quanto um espaço fisicamente seguro.

A aplicabilidade do tema é concreta, pois permite a proposição de medidas práticas como programas de apoio psicológico, melhorias nas condições de trabalho, treinamentos de sensibilização e a promoção de uma cultura organizacional mais empática e acolhedora.

As ações resultam em benefícios diretos para o ambiente profissional analisado, promovendo um clima mais saudável, produtivo e seguro.

2. DESENVOLVIMENTO

O impacto do estresse e da saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de grande relevância nos dias atuais, pois afeta diretamente o bem-estar dos colaboradores e a produtividade das organizações.

O estresse ocupacional, muitas vezes causado por altas demandas, prazos apertados, falta de apoio e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, pode levar a uma série de problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e burnout.

Estudos indicam que ambientes de trabalho que promovem uma cultura de apoio, comunicação aberta e equilíbrio entre vida profissional e pessoal contribuem para a redução do estresse e melhoram a saúde mental dos funcionários.

Além disso, empresas que investem em programas de bem-estar, treinamentos de gestão de estresse e suporte psicológico tendem a apresentar maior satisfação no trabalho, menor rotatividade e maior produtividade.

Por outro lado, a negligência com a saúde mental no ambiente de trabalho pode gerar consequências graves, incluindo aumento do absenteísmo, queda na qualidade do trabalho e até problemas de saúde física relacionados ao estresse crônico.

Portanto, é fundamental que as organizações reconheçam a importância de criar um ambiente saudável, onde o bem-estar mental seja prioridade.

Este estudo busca compreender as principais causas do estresse no trabalho, seus efeitos na saúde mental dos colaboradores e as estratégias que podem ser adotadas pelas empresas para mitigar esses impactos, promovendo um ambiente mais saudável, produtivo e sustentável para todos. pelas empresas para mitigar esses impactos, promovendo um ambiente mais saudável, produtivo e sustentável para todos.

Por determinação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que atualizou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), as empresas terão a obrigação de identificar e controlar fatores de risco psicossocial, como estresse, assédio moral, sobrecarga mental e conflitos interpessoais. Essa exigência passa a valer a partir de maio de 2025. Com essa atualização, a avaliação psicossocial torna-se obrigatória e deve estar integrada aos processos de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Junto a essa mudança, foi criada a Lei nº 14.831/2024, que instituiu o Certificado de Empresa Promotora de Saúde Mental (CEPSM) para reconhecer organizações que adotem práticas efetivas de promoção do bem-estar psicológico no trabalho.

De acordo com o MTE, os riscos psicossociais têm origem na forma como o trabalho é organizado e nas relações no ambiente profissional. Fatores como jornadas longas, cobranças excessivas por metas, ausência de autonomia e episódios de assédio moral são exemplos que, se não tratados, podem causar transtornos mentais como ansiedade e depressão. A nova versão da NR-1 estabelece que esses riscos devem receber a mesma atenção e tratamento que os riscos físicos e ambientais, exigindo das empresas a elaboração de planos de prevenção e correção. a Portaria MTE nº 1.419/2025 reforça a obrigatoriedade de ações voltadas à prevenção de riscos psicossociais e promoção da saúde mental.

Denúncias e atuação de profissionais especializados

O Ministério recomenda que, em caso de descumprimento da norma, os trabalhadores façam denúncias formais, o que pode levar à fiscalização da empresa. Setores com alto índice de adoecimento mental, como telemarketing, instituições financeiras e área da saúde, receberão atenção especial nas inspeções.

Para atender às exigências, as empresas devem contar com o apoio de psicólogos ou especialistas na área, sendo permitido o uso de consultorias externas para ajudar na identificação e no gerenciamento dos riscos psicossociais.

Objetivos e avanços com a nova norma

Segundo o MTE, essa atualização representa um avanço importante nas relações trabalhistas, pois busca garantir ambientes laborais mais saudáveis e com maior atenção à saúde mental, além de contribuir para a redução de afastamentos por doenças psicológicas.

O objetivo da nova NR-1 é:

- Promover locais de trabalho saudáveis e seguros, livres de assédio e violência;
- Evitar o adoecimento mental relacionado ao trabalho;
- Controlar a sobrecarga de tarefas;
- Frear o crescimento de casos de transtornos mentais ocupacionais;
- Assegurar o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores.

Saúde mental como indicador das relações de trabalho

Do ponto de vista das relações trabalhistas, a saúde mental é um importante indicador da qualidade do ambiente laboral, dos comportamentos institucionais e das interações entre colaboradores e gestão. Por isso, não deve ser tratada como uma questão isolada ou apenas individual, e sim como um aspecto coletivo e organizacional.

Enquanto indicador, ela revela práticas internas que precisam ser revistas, aprimoradas e alinhadas às exigências atuais do mercado — especialmente ao contexto ESG, que cobra das empresas responsabilidade social e governança ética. A negligência com esse tema pode acarretar prejuízos tanto nas relações comerciais quanto na reputação da organização.

Entre as principais estratégias de prevenção e promoção da saúde mental destacam-se...

- Políticas de flexibilidade de horários
- Espaços de descanso
- Apoio psicológico
- Treinamentos para líderes
- Benefícios: melhora do clima, engajamento e redução de custos

Obrigação do empregador e papel da legislação

A preocupação com a saúde mental não é novidade na legislação brasileira. A Constituição Federal de 1988 já estabelecia como direito dos trabalhadores a redução dos riscos ocupacionais, por meio de normas de higiene, segurança e proteção à saúde — incluindo a saúde mental.

Diante do crescimento global dos transtornos psicológicos — muitos deles agravados pelas condições de trabalho —, as empresas precisam abordar o tema com seriedade e empatia, promovendo mudanças reais em seus ambientes organizacionais.

Pesquisa internacional revela impacto da liderança na saúde mental

Um estudo citado pela revista Forbes (jan/2023), conduzido pelo Workforce Institute UKG, com mais de 3.400 pessoas em 10 países, revelou que os gestores têm mais influência sobre a saúde mental dos trabalhadores do que os próprios psicólogos ou terapeutas.

Muitos entrevistados relataram exaustão emocional e afirmaram que o estresse prejudica o desempenho profissional, a convivência familiar, a qualidade de vida e os relacionamentos pessoais.

Lei 14.831/2024 e o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental

Em meio a essa realidade — marcada por mudanças no modelo de trabalho, uso intenso de redes sociais, avanço da inteligência artificial e desafios pós-pandemia —, surgiu a Lei nº 14.831/2024, que criou o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental.

Essa certificação tem como objetivo reconhecer empregadores que adotem boas práticas de saúde mental no ambiente de trabalho. Entre essas práticas estão:

- Programas de promoção da saúde mental;
- Acesso a apoio psicológico e psiquiátrico;
- Treinamentos sobre saúde emocional;
- Atenção especial à saúde mental da mulher;
- Capacitação de lideranças;
- Ações contra assédio e discriminação;
- Incentivo à prática de atividades físicas;
- Criação de canais para ouvir sugestões e opiniões dos colaboradores.

Ou seja: a lei não é ela própria uma NR, mas atua em diálogo com as regulamentações trabalhistas e pode reforçar exigências que, sob a NR-1 revisada, passam a ter força administrativa e legal.

Portanto: não está formalmente “dentro” de uma NR, mas a NR-1 revisada trata de temas que têm interface com o que a lei exige (riscos psicossociais, condições de trabalho saudáveis etc.).

Certificação: estímulo, não obrigação

Embora a certificação não seja obrigatória, ela representa um posicionamento importante do governo federal. Ao mesmo tempo, se conecta com a tendência global de valorização da saúde mental no trabalho e os princípios ESG.

A responsabilidade de zelar por um ambiente de trabalho saudável, inclusive do ponto de vista psicológico, é do empregador, conforme sua função social prevista na Constituição.

Ignorar esse tema traz consequências diretas: afastamentos por doença, baixa produtividade, alta rotatividade, absenteísmo e desmotivação geral.

Agora, com a possibilidade de utilizar a certificação em campanhas institucionais e materiais promocionais por dois anos, a lei oferece um incentivo a mais para que as empresas se adaptem, criem políticas internas e invistam nesse cuidado.

Além dos benefícios internos, a certificação comunica comprometimento com o bem-estar dos colaboradores, o que ajuda na retenção de talentos, melhora a imagem da empresa e reduz os riscos de conflitos trabalhistas.

O olhar da Justiça do Trabalho sobre saúde mental

A Justiça do Trabalho também tem se manifestado de forma firme sobre o tema. Desde que a síndrome de burnout passou a fazer parte da Classificação Internacional de Doenças (CID) em 2022, diversos casos vêm sendo analisados sob o ponto de vista da relação entre saúde mental e atividade profissional.

Um exemplo recente foi a decisão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que determinou a reintegração de uma funcionária demitida por ter transtorno bipolar. A corte entendeu que, apesar da alegação de demissão por razões econômicas, houve discriminação sutil, aproveitando-se do problema de saúde para justificar a dispensa.

Isso mostra que a justiça tem reconhecido a importância da saúde mental e punido condutas abusivas ou discriminatórias, ainda que veladas.

A importância de uma abordagem proativa e humanizada

Esses precedentes evidenciam que os empregadores devem estar preparados e atentos para lidar com a saúde mental de maneira estratégica e respeitosa. Quando tratada com seriedade, essa questão gera benefícios concretos tanto para os empregados quanto para a empresa.

Investir em suporte psicológico, oferecer ajuda especializada, promover políticas de acolhimento e implementar ações preventivas não apenas melhoram o ambiente de trabalho, como também reduzem os custos com afastamentos e processos judiciais.

Capacitação e liderança humanizada

Para que essas iniciativas funcionem, é fundamental que haja capacitação das lideranças, treinamentos frequentes e promoção de uma gestão humanizada.

Além disso, é importante manter uma comunicação aberta, escuta ativa e uma abordagem multidisciplinar, envolvendo setores como RH, SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho), jurídico e outros.

Essa estrutura favorece um ambiente mais saudável, atrativo e produtivo, e ainda fortalece a reputação da empresa diante do mercado.

Reflexo dos tempos

A Lei 14.831/2024 simboliza um marco dos tempos atuais. De um lado, ela reflete a realidade preocupante do aumento dos transtornos mentais. De outro, representa um avanço positivo, já que a sociedade está mais aberta ao diálogo sobre o tema, promovendo letramento emocional, conscientização e quebra de estigmas relacionados à saúde mental.

Saúde mental: direito fundamental e desafio nas relações de trabalho

A saúde é um direito assegurado pela Constituição Federal, conforme o artigo 196, que determina que todos têm direito à saúde e que é dever do Estado garantir sua promoção por meio de políticas sociais e econômicas que preservem, recuperem e melhorem o bem-estar da população.

Mas surge uma questão: o que fazer quando o ambiente de trabalho é o responsável por adoecer o trabalhador?

As legislações já previam medidas protetivas à saúde física — como o uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) —, mas somente nos últimos anos a saúde mental passou a receber atenção normativa. Em 1999, foi criada a primeira lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho, e, em 2001, a Lei nº 10.216 passou a garantir direitos para pessoas com transtornos mentais. Desde então, ajustes têm sido feitos com o objetivo de melhorar a qualidade de vida nos ambientes laborais.

Evolução recente das leis sobre saúde mental no trabalho

Nos últimos anos, houve um avanço importante no campo normativo, principalmente com o surgimento de novas leis e diretrizes voltadas ao cuidado com a saúde emocional no trabalho. Uma dessas iniciativas é a Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que criou o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental — um reconhecimento público concedido a organizações que adotam práticas de cuidado psicológico para seus colaboradores.

A lei se baseia em três eixos principais:

Promoção da saúde mental dos trabalhadores: inclui acesso facilitado a apoio psicológico ou psiquiátrico, campanhas de conscientização, foco especial na saúde mental das mulheres, capacitação das lideranças, treinamentos contínuos e medidas de prevenção contra assédio e discriminação.

Promoção do bem-estar no ambiente profissional: prevê ações que garantam ambientes seguros, equilibrados e humanizados, com estímulo à prática de exercícios físicos, alimentação saudável, e boas relações interpessoais no trabalho.

Transparência e prestação de contas: exige que as empresas publiquem suas ações de saúde mental, ofereçam canais de comunicação e avaliação, definam metas claras e façam análises regulares dos resultados. O certificado tem validade de dois anos e pode ser suspenso se a empresa descumprir os critérios estabelecidos.

Incentivos fiscais e novas propostas

Além da certificação, tramita o Projeto de Lei 2364/23, que propõe um desconto de até 5% no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) para empresas que investirem em programas de saúde mental. O projeto ainda está em análise pelas comissões do Congresso Nacional.

Atualização da lista de doenças ocupacionais

Outra medida significativa foi a Portaria nº 1999, de 27 de novembro de 2023, que atualizou a lista de doenças relacionadas ao trabalho para 347 patologias, incluindo diversos transtornos psicológicos.

Entre os fatores de risco à saúde mental no ambiente de trabalho, destacam-se:

- estilo de liderança autoritário,
- comunicação ineficaz,
- falta de treinamentos,
- sobrecarga de tarefas,
- clima organizacional ruim,
- assédio moral e sexual,
- jornadas extensas e má gestão de equipes.

As doenças mentais agora oficialmente reconhecidas como ocupacionais incluem:

- Transtornos delirantes persistentes (CID F22),
- Episódios depressivos (F32),
- Depressão recorrente (F33),
- Transtornos de ansiedade (F41),
- Transtornos relacionados ao estresse (F43),
- Transtornos somatoformes (F45),
- Burnout (esgotamento profissional – Z73.0),
- Transtornos ligados ao uso de álcool, opiáceos, cannabis e outras substâncias psicoativas.

Trabalhadores diagnosticados com essas condições podem ter direito a estabilidade de 12 meses no emprego após a alta médica. Já os empregadores devem promover práticas que favoreçam a saúde mental, como ergonomia, cooperação entre equipes e incentivo à criatividade.

Iniciativas nacionais de conscientização

Semana Nacional de Conscientização sobre a Depressão:

A Lei nº 14.543/2023 instituiu a Semana Nacional de Conscientização sobre a Depressão, que ocorre na segunda semana de outubro. A ação tem como objetivo promover discussões públicas sobre depressão e incentivar a criação de políticas públicas eficazes de enfrentamento.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil possui a maior taxa de prevalência de depressão da América Latina, afetando cerca de 5,8% da população. Estresse crônico no trabalho pode ser um gatilho para a doença. O relatório da OMS estima que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente em todo o mundo por causa da depressão e ansiedade, gerando uma perda financeira global de US\$ 1 trilhão por ano.

Campanha Janeiro Branco

A Campanha Janeiro Branco, idealizada pelo psicólogo Leonardo Abrahão, foi oficialmente transformada em lei (Lei nº 14.556/2023) e começou a valer em janeiro de 2024. O mês de janeiro passa agora a ser dedicado à conscientização sobre a importância da saúde mental em todo o país.

A campanha aborda transtornos como ansiedade, depressão, burnout e síndrome do pânico, promovendo ações em locais públicos como ruas, igrejas e praças, visando ampliar o acesso à informação e reduzir o estigma que ainda cerca os problemas emocionais.

Além do Janeiro Branco, outras datas importantes reforçam a necessidade de cuidado com a saúde mental ao longo do ano. Um exemplo é o Setembro Amarelo, campanha nacional dedicada à prevenção do suicídio. Criada em 2015, essa iniciativa busca alertar a população sobre a importância de falar abertamente sobre o tema, oferecendo apoio emocional e promovendo o acolhimento sem julgamentos.

Outra data de grande relevância é o Dia Mundial da Saúde Mental, celebrado em 10 de outubro. A data, estabelecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), tem como objetivo mobilizar esforços globais em prol da saúde mental, estimulando debates, ações educativas e políticas públicas voltadas ao bem-estar emocional da população. Essas campanhas e datas reforçam que saúde mental é tão importante quanto saúde física, e que o cuidado emocional deve ser constante e acessível a todos.

Cultura organizacional e responsabilidade compartilhada

As recentes atualizações na legislação deixam claro que a preocupação com a saúde mental no trabalho deixou de ser apenas uma boa prática — passou a ser uma exigência ética, legal e social.

A integração dessas medidas à cultura da empresa é essencial. As organizações devem garantir que seus colaboradores tenham acesso aos recursos de apoio, saibam da existência deles e sintam segurança para utilizá-los. Esse cuidado reflete diretamente na produtividade, retenção de talentos, redução de afastamentos e clima organizacional saudável.

A construção de um ambiente mentalmente saudável depende da colaboração entre governo, empresas e trabalhadores. Quando todas as partes envolvidas assumem sua responsabilidade, os benefícios são coletivos, tanto do ponto de vista humano quanto econômico.

Perspectivas Futuras: saúde mental e o futuro do trabalho

Com as transformações aceleradas no mundo do trabalho — como o crescimento do home office, a digitalização de processos e o uso de inteligência artificial — surgem novos desafios e oportunidades para o cuidado com a saúde mental. A flexibilidade, embora benéfica em muitos aspectos, também pode gerar isolamento, falta de limites entre vida pessoal e profissional, e aumento da autogestão sob pressão.

Além disso, a exigência por alta performance, aliada à hiperconectividade, amplia os riscos de adoecimento emocional, tornando essencial que as empresas atualizem suas práticas de gestão, considerando o cenário tecnológico e social atual.

A tendência é que, cada vez mais, a saúde mental deixe de ser apenas um diferencial competitivo para se tornar critério de permanência e legitimidade no mercado. Nesse contexto, o papel das lideranças, da cultura organizacional e das políticas públicas será decisivo.

Portanto, investir em saúde mental no trabalho não é apenas uma forma de atender à legislação vigente, mas uma estratégia de sustentabilidade humana e organizacional diante dos desafios do século XXI.

Figura 1

Afastamentos por saúde mental entre 2014 a 2024



Fonte: Ministério da Previdência Social

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma preocupação crescente em diversas organizações.

Gráficos e dados apresentados nesta imagem ilustram como o estresse, a ansiedade e a sobrecarga emocional afetam a produtividade e o bem-estar dos colaboradores.

Figura 2



Depressão é um quadro de adoecimento mental com graus diversos, frequentemente acompanhado de sintomas psíquicos e físicos que gradativamente produz incapacidade nas pessoas. Essa doença é caracterizada pelos sintomas de fadiga, tristeza, falta de interesse e engajamento com atividades e falta de energia, além de insônia e, nos casos mais graves, pode conduzir a pensamentos suicidas. São mais de 300 milhões de pessoas sofrendo com a depressão no mundo, segundo a OMS. Mais de 11 milhões desses casos foram catalogados no Brasil, o que resulta em 5,8% da população. Nesse cenário, ficamos atrás de países como os Estados Unidos (5,9%), Estônia (5,9%) e Ucrânia (6,3%).

A diferença percentual entre os países mais depressivos não é tão grande

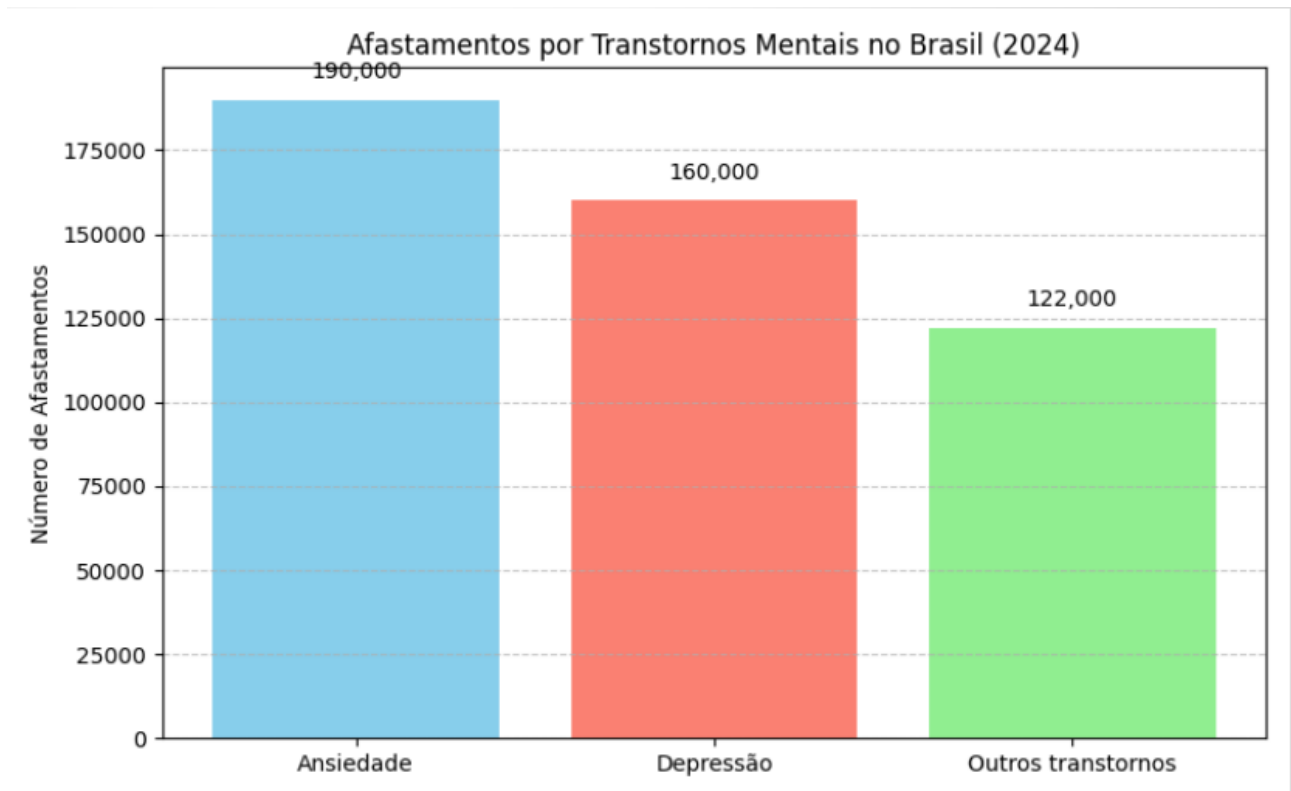
Os dados da Previdência Social sobre a depressão são alarmantes e indicam que, em 2016, a depressão foi responsável pelo afastamento de trabalho de mais de 75 mil brasileiros.

Figura 3



O ambiente de trabalho pode impactar negativamente a saúde mental, manifestando-se por meio de sintomas como ansiedade, irritabilidade, dificuldade de concentração e cansaço. Reconhecer esses sinais é fundamental para buscar o cuidado adequado e preservar o bem-estar psicológico.

Figura 4



O Brasil registrou 472 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais em 2024 — o maior número em 10 anos.

As principais causas foram ansiedade e depressão

O aumento está ligado à instabilidade no mercado de trabalho, sobrecarga e falta de apoio emocional nas empresas.

E o que explica o recorde de afastamentos em 2024? De acordo com psiquiatras e psicólogos, é reflexo da situação do mercado de trabalho e das cicatrizes da pandemia, entre outros pontos.

CONCLUSÃO

O presente trabalho demonstrou que a saúde mental no ambiente de trabalho é uma temática urgente e estratégica para as organizações, sobretudo diante do crescimento alarmante de casos de estresse, ansiedade, depressão e burnout relacionados às condições laborais. A forma como o trabalho é estruturado, o estilo de liderança adotado, o excesso de demandas e a ausência de políticas de acolhimento impactam diretamente o bem-estar emocional dos colaboradores e, por consequência, os resultados institucionais.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e a criação da Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental, representam avanços importantes no reconhecimento legal da saúde mental como um direito fundamental e como elemento central nas relações trabalhistas. Ao equiparar os riscos psicossociais aos riscos físicos, a legislação estabelece um novo paradigma de responsabilidade organizacional, em que o cuidado com o emocional dos trabalhadores deixa de ser opcional e passa a ser exigência legal, ética e social.

Ficou evidente que a construção de ambientes saudáveis requer uma abordagem proativa, multidisciplinar e humanizada, baseada na escuta ativa, no respeito, na prevenção e no acolhimento. Empresas que investem em capacitação de lideranças, canais de escuta, apoio psicológico, combate ao assédio e equilíbrio entre vida pessoal e profissional colhem benefícios significativos: maior engajamento, retenção de talentos, produtividade e reputação positiva.

Por fim, a saúde mental no trabalho não pode mais ser tratada como um tema secundário. É dever dos empregadores criar ambientes psicologicamente seguros e é papel da sociedade, dos gestores e dos próprios trabalhadores atuar conjuntamente para consolidar uma cultura organizacional mais empática, justa e sustentável. Somente assim será possível enfrentar os desafios contemporâneos do mundo do trabalho com responsabilidade, humanidade e eficácia.

REFERÊNCIAS

- ABMES. Por que a saúde mental no trabalho é tão relevante em 2025. Brasília: Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior, 2024. Disponível em: <<https://abmes.org.br/blog/detalhe/18894/por-que-a-saude-mental-no-trabalho-e-tao-relevante-em-2025>>. Acesso em: 22 out. 2025.
- BEM DO ESTAR. Estratégias para promover a saúde mental e prevenir problemas como ansiedade e depressão no ambiente de trabalho. 2024. Disponível em: <<https://www.bemdoestar.org/artigos/2024/11/5/estrategias-para-promover-a-saude-mental-e-prevenir-problemas-como-ansiedade-e-depressao-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 22 out. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.419, de 23 de dezembro de 2024. Atualiza a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e estabelece diretrizes para a prevenção de riscos psicossociais e promoção da saúde mental nas organizações. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 24 dez. 2024.
- BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental (CEPSM). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 28 mar. 2024.
- FUNDAÇÃO JORNAL USP. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais crescem 68 % no Brasil. São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-cresce-68-no-brasil/>>. Acesso em: 22 out. 2025.
- MUNDO RH. Saúde mental no trabalho: conheça os desafios e mudanças na NR-1 para 2025. São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://www.mundorh.com.br/saude-mental-no-trabalho-conheca-os-desafios-e-mudancas-na-nr-1-para-2025/>>. Acesso em: 22 out. 2025.
- MUNDO RH. Afastamentos por transtornos mentais disparam: como empresas e líderes podem ajudar a mudar esse cenário. São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://www.mundorh.com.br/afastamentos-por-transtornos-mentais-disparam-como-empresas-e-lideres-podem-ajudar-a-mudar-esse-cenario/>>. Acesso em: 22 out. 2025.
- TERRA. Nova NR-1 acende alerta para a saúde mental no ambiente de trabalho. São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/nova-nr-1-acende-alerta-para-a-saude-mental-no-ambiente-de-trabalho,1e6cd99af3792442f20274ad8f974262khpupjapn.html>>. Acesso em: 22 out. 2025.
- JUSBRASIL. Saúde mental no trabalho: o que muda a partir de maio de 2025. 2024. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/saude-mental-no-trabalho-o-que-muda-a-partir-de-maio-de-2025/3253390343>>. Acesso em: 22 out. 2025.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. Relatório de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais – Brasil, 2024. Brasília, 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/estatisticas-da-previdencia>>. Acesso em: 22 out. 2025.