

O REFLEXO DO AMBIENTE DE TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR.

THE IMPACT OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE'S MENTAL HEALTH.

Ronicleize Barroso Sena¹

Edilon Mendes Nunes²

Resumo

O artigo analisa a influência do ambiente de trabalho na saúde mental dos colaboradores, destacando a importância da gestão dos riscos psicossociais conforme as diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) atualizada em 2024 e 2025 e da legislação complementar, como a Lei nº 14.831/2024 e o Projeto de Lei nº 1.152/2025. A pesquisa bibliográfica qualitativa evidencia que fatores relacionados ao trabalho em si, às condições físicas e organizacionais e às relações sociais no ambiente laboral impactam diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Demandas excessivas, falta de autonomia, assédio moral e jornadas excessivas são apontados como elementos que elevam o estresse ocupacional e contribui para o adoecimento mental. Por outro lado, ambientes que promovem reconhecimento, suporte social, autonomia e condições adequadas favorecem a resiliência e a saúde mental dos colaboradores. A atualização da NR-1 incorpora os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, obrigando as empresas a adotarem medidas preventivas. A literatura acadêmica reforça que a promoção da saúde mental no trabalho melhora a qualidade de vida, aumenta a produtividade e reduz custos com afastamentos e processos trabalhistas. O estudo concluiu que a construção de ambientes laborais saudáveis é uma responsabilidade compartilhada entre empregadores, trabalhadores e a sociedade, sendo essencial para o desenvolvimento sustentável das organizações e o bem-estar coletivo. Recomenda-se a implementação contínua de ações integradas de prevenção, capacitação e políticas organizacionais que valorizem o respeito, a autonomia e o suporte.

Palavras-chave: Saúde mental. Ambiente de trabalho. Riscos psicossociais. NR-1. Bem-estar.

Abstract

This article analyzes the influence of the work environment on employees' mental health, highlighting the importance of managing psychosocial risks according to the guidelines of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) updated in 2024 and 2025 and complementary legislation, such as Law No. 14,831/2024 and Bill No. 1,152/2025. Qualitative bibliographical research shows that factors related to the work itself, physical and organizational conditions, and social relationships in the work environment directly impact the psychological well-being of workers. Excessive demands, lack of autonomy, moral harassment, and excessive working hours are identified as elements that increase occupational stress and contribute to mental illness. On the other hand, environments that promote recognition, social support, autonomy, and adequate conditions favor employees' resilience and mental health. The update of NR-1 incorporates psychosocial risks into the Risk Management Program, requiring companies to adopt preventive measures. Academic literature reinforces that promoting mental health at work improves quality of life, increases productivity and reduces costs related to absences and labor lawsuits. The study concluded that building healthy work environments is a shared responsibility between employers, workers and society, and is essential for the sustainable development of organizations and collective well-being. The continuous implementation of integrated prevention, training and organizational policies that value respect, autonomy and support is recommended.

Keywords: Mental health. Work environment. Psychosocial risks. NR-1. Well-being.

¹ Discente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá *Campus Laranjal do Jari* e-mail: senacleizesena@gmail.com

² Docente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá *Campus Laranjal do Jari*. Doutor em Gerenciamento Ambiental (PRODEMA/UFPE). e-mail: edilon.nunes@ifap.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A atenção com saúde mental vem ganhando lugar de urgência no ambiente de trabalho devido ao aumento de casos de ansiedade, síndrome de Burnout e depressão entre os colaboradores. O ambiente de trabalho foi marcado por uma cultura em que o colaborador precisa seguir o que se pede, aceitar o que se diz e fazer o que se manda, muitas vezes negligenciando seu bem-estar emocional.

Segundo a NR-1 (2024), “o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.”(BRASIL, 2024, p.5).

A norma ressalta que as empresas devem realizar a identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais, entre eles a sobrecarga de trabalho, assédio moral e jornadas excessivas, fatores que promove o adoecimento mental no trabalho (Lei 14.831/2024; NR-1, 2024)

Segundo Seligmann-Silva (2011, *apud* REIS, 2016, p.44), “(...)existe no Brasil um campo multidisciplinar nomeado de saúde mental relacionada ao trabalho (SMRT) que tem como objeto a interrelação entre trabalho e os processos de saúde-doença mental.”

Essa abordagem mostra como o ambiente de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento ou prevenção da saúde mental.

O objetivo desse artigo é avaliar como o ambiente de trabalho influencia a saúde mental dos colaboradores, fundamentando-se nas diretrizes da NR-1 e em estudos acadêmicos feita nos livros “Stress e Qualidade de vida no Trabalho: Stress interpessoal e ocupacional”, organizado por Ana Maria Rossi, James A. Meurs e Pamela I. Perrewé e o livro de Adriana de Paula. Reis, Trabalho, Saúde e Adoecimento Mental. Com isso, procura-se contribuir para conscientização de gestão de riscos psicossociais e promover ambientes laborais mais saudáveis.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) passa a incluir explicitamente os riscos psicossociais dentro do gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO), reconhecendo que fatores como estresse, assédio, e sobrecarga psicológica podem afetar gravemente a saúde e a produtividade dos trabalhadores (Portaria MTE nº 1.419/2024).

Também, a literatura acadêmica pontua que a promoção da saúde mental no local do trabalho não somente melhora a qualidade de vida dos colaboradores, como aumenta a produtividade e reduz custos com afastamentos e processos trabalhistas (Seligmann – Silva, 2011 *apud* Reis, 2016). Portanto, este artigo justifica-se pela necessidade de integrar conhecimento normativo e científico para promover orientações que tornem os ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

A relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental do colaborador está em relevância devido a crescente de profissionais acometidos por doenças emocionais. O ambiente de trabalho pode funcionar tanto como fator proteção ou risco para o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

O estresse ocupacional é frequentemente determinado pelas condições do ambiente de trabalho, estando diretamente relacionado ao adoecimento mental do colaborador.

“(...) os fatores do trabalho que podem induzir ao stress ou aliviá-lo, três aspectos estarão entre eles: o trabalho em si, as condições de trabalho e as relações sociais no trabalho.” Semmer et al.(2015).

2.1 O trabalho em si

O conteúdo das tarefas e as atividades desempenhadas pelos colaboradores são determinantes para a saúde mental. Demandas excessivas, tarefas complexas, falta de autonomia e ambientes marcados por insegurança e desmotivação são agravantes para o desenvolvimento de adoecimentos emocionais.

“Leiter (2014b, setembro) relatou que o apego ansioso está positivamente associado às maiores frequências de incivilidade recebidas e causadas e negativamente associadas à civilidade e segurança psicológica no trabalho.” Leiter et al. (2015)

Práticas diárias como repetição excessiva, ilegitimidade das tarefas e sobrecarga aumentam o risco de estresse. Mas atividades que proporcionam autonomia, reconhecimento e motivação contribuem para o bem-estar do colaborador.

Conforme estabelece a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada em 2025, “competem ao empregador adotar medidas necessárias para prevenir, combater e coibir a prática de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, promovendo ações de orientação, fiscalização e acompanhamento das condições laborais” (BRASIL, 2025, NR-1, item 1.4.1 alínea h).

2.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho englobam o ambiente físico, a carga de trabalho, os recursos disponíveis, a segurança, a infraestrutura e as políticas trabalhistas.

O Projeto de Lei nº1.152, de 2025, institui a Política Nacional de Saúde Mental no Trabalho (PNSMT), com objetivo de prevenir riscos psicossociais no ambiente laboral, promovendo a saúde mental dos trabalhadores e estabelecendo diretrizes para a gestão desses riscos nas organizações

Ambientes inseguros, insalubres, com barulho, calor, iluminação inadequada, falta de recursos e sobrecarga são gatilhos para o mal-estar. Em contrapartida, condições favoráveis de trabalho reduzem significativamente as chances de estresses e adoecimento.

A Portaria MTE nº1.419, publicada em 2024 atualiza a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), incorporando a gestão de riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), redefinindo conceitos de riscos ocupacionais e estabelecendo novas obrigações para empregadores quanto à prevenção de assédio, estresse e outros fatores que afetam a saúde mental no trabalho.

2.3 Relações sociais no ambiente de trabalho

A convivência diária entre colegas e líderes deve ser pautada pelo respeito, reconhecimento e suporte social, elementos essenciais para o bem-estar coletivo.

“O conflito social no trabalho é um importante estressor que está relacionado a muitas tensões, como ansiedade, depressão e frustração, além da satisfação com o trabalho (SPECTOR e BRUK-LEE, 2008)”. apud Semmer et al. (2015)

O ambiente do trabalho pode agravar sintomas já existentes ou desencadear novos quadros de adoecimento mental no colaborador, especialmente quando há pressão por resultados, ausência de reconhecimento e falta de apoio. O suporte social entre colaboradores e líderes é fundamental para evitar o estresse e promover o bem-estar. Os extremos de cada aspecto podem atuar como elementos de risco ou proteção, dependendo do contexto.

A Lei nº 14.831/2024 determina que “a promoção de ambiente de trabalho saudável e respeitoso é responsabilidade de todos os integrantes da organização, devendo ser assegurado o respeito à dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho” (BRASIL, 2024, Art. 3º).

Conforme a NR-1 (BRASIL, 2025), o empregador deve promover, de forma contínua e periódica, ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos, abordando temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho, utilizando formatos acessíveis e que garantam a máxima efetividade dessas ações.”

“As condições sociais referem-se a aspectos como tratamento justo e respeitoso pelos outros, conflito interpessoal e apoio social (SEMMER e BEEHR, 2014).” apud Semmer et al. (2015).

2.4 Fatores protetivos e consequências

Colaboradores com otimismo e resiliência tendem a se adaptar melhor a situações adversas, protegendo seu bem-estar. Entretanto, é necessário promover um ambiente físico e relacional saudável.

Autonomia no trabalho e participação nas decisões aumentam a estima e satisfação dos colaboradores, reduzindo as chances de adoecimento mental.

A NR-1 enfatiza que “a promoção de ambientes de trabalho saudáveis é uma responsabilidade compartilhada entre empregadores e trabalhadores, devendo ser assegurada a implementação de medidas prevenção de riscos psicossociais” (BRASIL, 2025, Art. 5º).

O estresse ocupacional pode trazer prejuízos como adoecimento físico e mental, queda de produtividade e insatisfação. Além disso, doenças ocupacionais geram custos e danos para as organizações, enquanto a promoção da saúde e segurança traz vantagens econômicas.

“É notório que as doenças ocupacionais geram custos e, consequentemente, trazem danos para as organizações. Da mesma maneira, sabe-se que a melhoria na saúde e segurança podem trazer vantagens econômicas para as empresas, para os trabalhadores e para a sociedade.” Bcheche et al. (2015).

3 METODOLOGIA

A metodologia deste artigo caracteriza-se por uma pesquisa bibliográfica utilizando uma abordagem qualitativa do conteúdo dos textos selecionados, tendo como objetivo avaliar de que forma o ambiente de trabalho afeta a saúde mental do colaborador, analisando os fatores influenciam positiva ou negativamente a saúde dos colaboradores tais como o trabalho em si, condições de trabalho e relações sociais no trabalho.

Foi feita através de leituras e fichamentos dos estudos realizados sobre o assunto em livros acadêmicos que tratam da saúde mental do colaborador, destacando-se e a análise da legislação vigente, como a NR-1 atualizada pela Lei nº 14.831/2024 e pela versão atualizada de 2025, que dispõe sobre a segurança e saúde no trabalho, a obra de Adriana de Paula Reis, que aborda o trabalho, saúde e adoecimento mental e a obra “Stress e Qualidade de vida no Trabalho: "Stress interpessoal e ocupacional”, organizado por Ana Maria Rossi, James A. Meurs e Pamela I. Perrewé.

A seleção do material bibliográfico seguiu critérios de relevância, atualidade e que amplia o entendimento do tema proposto, abrangendo autores nacionais e internacionais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados bibliográficos e normativos evidencia que o ambiente de trabalho exerce influência significativa sobre a saúde mental dos colaboradores, podendo atuar tanto como fator de risco quanto de proteção. A partir da revisão das normas NR-1 (BRASIL, 2024: 2025), da Lei nº 1.152/2025, bem como dos estudos acadêmicos de Reis (2020) e Semmer et al. (2015), foi possível identificar algumas dimensões que impactam a saúde mental no trabalho: o trabalho em si, as condições de trabalho e as relações sociais no ambiente laboral.

4.1 Trabalho em si

As demandas excessivas, a repetição de tarefas, a falta de autonomia e a insegurança no desempenho das funções foram apontadas como fatores que elevam os níveis de estresse e contribui para o adoecimento mental dos colaboradores (Leiter et al. 2015).

A NR-1 (2025) reforça a necessidade de combater práticas como assédio moral e sexual, que agravam o sofrimento psicológico. Por outro lado, as atividades que dão autonomia, reconhecimento e motivação favorecem o bem-estar e a resiliência dos trabalhadores, corroborando com os achados de Seligmann- Silva (2011 apud Reis, 2020).

4.2 Condições de trabalho

As condições físicas e organizacionais do ambiente de trabalho, como infraestrutura adequada, carga horária equilibrada e recursos suficientes, foram identificadas como essenciais para a prevenção do estresse ocupacional. A atualização da NR-1 (BRASIL, 2025) e a Portaria MTE N° 1.419/2024 destacam a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, obrigando as empresas a adotarem medidas preventivas que minimizem fatores como sobrecarga e jornadas excessivas. O Projeto de Lei nº 1.152/2025 reforça a importância da Política Nacional de Saúde Mental no Trabalho, indicando um avanço legislativo para a promoção de ambientes laborais saudáveis.

4.3 Relações Sociais no Ambiente de Trabalho

A convivência interpessoal e o suporte social são elementos cruciais para a saúde mental dos colaboradores. Conflitos, falta de reconhecimento e ausência de apoio social são estressores que podem desencadear ansiedade, depressão e insatisfação (Spector e BrukLee, 2008 apud Semmer et al., (2015).

A NR-1 (2025) determina ações contínuas de capacitação e sensibilização para prevenir a violência e o assédio, promovendo um ambiente respeitoso e inclusivo. A Lei nº 14.831/2024 enfatiza a responsabilidade coletiva na construção de um ambiente saudável e digno.

4.4 Fatores Protetivos e Consequências

O otimismo, a resiliência e a participação ativa dos colaboradores nas decisões organizacionais são fatores protetivos que fortalecem a saúde mental e reduzem o impacto negativo do estresse ocupacional. A promoção desses aspectos, aliada à implementação das medidas previstas na NR-1, contribui para redução do adoecimento mental, melhora da produtividade e diminuição dos custos associados a afastamentos e processos trabalhistas (Bcheche et al., 2015; Seligmann-Silva, 2011 apud Reis, 2020). Assim, a integração entre a legislação e as práticas organizacionais é fundamental para garantir ambientes laborais emocionalmente saudáveis.

5 CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que o ambiente de trabalho exerce papel determinante na saúde mental dos colaboradores, influenciando positivamente ou negativamente seu bem-estar psicológico. Os objetivos propostos foram alcançados ao identificar que o trabalho em si, as condições físicas e organizacionais, bem como as relações sociais no trabalho, são fatores centrais para a prevenção ou o desenvolvimento de adoecimentos mentais.

A análise normativa revelou que a atualização da NR-1 e a promulgação da Lei nº 14.831/2024, juntamente com iniciativas legislativas recentes como o Projeto de Lei nº 1.152/2025, representam avanços significativos para a gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral. A literatura acadêmica reforça que a promoção da saúde mental no trabalho

não só melhora a qualidade de vida dos colaboradores, mas também traz benefícios econômicos e organizacionais.

Recomenda-se que as organizações adotem uma abordagem integrada, combinando ações preventivas, capacitação contínua e políticas que valorizem o respeito, a autonomia e o suporte social. Sugere-se também que futuras pesquisas aprofundem a investigação dos impactos práticos dessas normas e políticas em diferentes setores e contextos organizacionais.

Por fim, destaca-se que a construção de ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis é uma responsabilidade compartilhada entre empregadores, trabalhadores e a sociedade, sendo fundamental para o desenvolvimento sustentável das organizações e para o bem-estar coletivo.

REFERÊNCIAS

ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A.; PERREWÉ, Pamela L.(orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015. Acessado dia 06 de maio de 2025
Reis, Adriana de Paula. Trabalho, **Saúde e Adoecimento Mental**, Editora Fiocruz, 2020. Disponível em:
https://www.google.com.br/books/edition/Trabalho_sa%C3%BAde_e_adoecimento_mental/rAkLEAAQBAJ?hl=pt-PT&gbpv=1&printsec=frontcover Acessado em 06 de maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14831-27-marco-2024-795429publicacaooriginal-171371-pl.html> Acessado dia 15 de maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Disponível em :
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/14831.htm Acessado dia 17 de maio de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.Norma Regulamentadora Nº1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Atualizada em 16 março de 2025. Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normasregulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1> Acessado dia 17 de maio de 2025.

CONTATO SEGURO. Norma Regulamentadora 01: o que é, quais são os riscos psicossociais no trabalho? Contato Seguro 2024. Disponível em:
<https://www.contatoseguro.com.br/blog/normaregulamentadora-01-quais-sao-os-riscos-psicossociais-no-trabalho/> Acessado em 06,14,15 de maio de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.NR-1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Vigente em 2024.Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-eemprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaoscolegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normasregulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf> Acessado dia 15 de maio de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.NR-1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.Atualizada em 2025. Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-eemprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaoscolegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normasregulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>

e-orgaoscolegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normasregulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i.pdf Acessado dia 15 de maio de 2025.

MOREIRA, Fernanda Monteiro; OAB MATO GROSSO. Mudanças na NR-1: A saúde mental no trabalho e o gerenciamento das empresas Disponível em: <https://www.oabmt.org.br/artigo/1706/mudancas-na-nr---1--a-saude-mental-no-trabalho-e-ogereciamento-das-empresas> Acessado dia 15 de maio de 2025.

TCC MONOGRAFIAS e ARTIGOS. Citação direta e Citação indireta pela ABNT 2025. Disponível em: <https://tccmonografiaseartigos.com.br/autores-citacoes-diretas-indiretas-fonte/> Acessado dia 15 de maio de 2025.

SAÚDE MENTAL no TRABALHO: contradições e limites Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R> Acessado dia 19 de maio de 2025.

SAÚDE MENTAL no TRABALHO: os problemas que persistem. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rNNzNMDBjbR5dS8LCN86p4M/> Acessado dia 19 de maio de 2025.

Projeto de Lei nº 1.152/2025. Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2907993&filename=Avulso%20PL%201152/2025 Acessado em 19 de maio de 2025.

Portaria MTE nº 1.419/2024. Ministério do Trabalho e Emprego. Atualização da NR-1, incluindo riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saudeno-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf#:~:text=PORTARIA%20N%C2%BA%201.419%2C%20DE%2027%20DE%20AGOSTO,Disposi%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20e%20Gerenciamento%20de%20Riscos%20Ocupacionais>. Acessado 20 de maio de 2025.