

## TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS APRESENTADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Amanda Souza Peçanha Rubim

Julia Vitor de Paula

Graduação em Psicologia - Faculdade Santo Antônio De Pádua, FASAP

**Resumo:** O presente artigo examina a relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental, destacando a importância de um espaço laboral saudável. Ele aponta que um ambiente adverso pode causar sofrimento psicológico, afetando o desempenho profissional e a qualidade de vida. O texto analisa a jornada de trabalho no Brasil, especialmente o regime 6x1, que impõe cargas excessivas e está associado ao Burnout, manifestando-se em sintomas como exaustão emocional e insônia. A falta de apoio psicológico e o desajuste entre as necessidades dos trabalhadores e as exigências do trabalho são identificados como fatores críticos para o estresse e a insatisfação. O artigo propõe intervenções como a revisão das jornadas de trabalho e políticas de proteção ao trabalhador. O movimento "Vida Além do Trabalho" é destacado como uma iniciativa para melhorar as condições laborais. Na conclusão, enfatiza-se a necessidade de uma abordagem proativa em saúde mental no trabalho, ressaltando que investir no bem-estar dos colaboradores é essencial para a eficácia e sustentabilidade das organizações.

**Palavras-chave:** Ambiente de Trabalho, Saúde Mental, Jornada de Trabalho, *Burnout*.

## PSYCHOLOGICAL DISORDERS PRESENTED IN THE WORKPLACE

**Abstract:** This article examines the relationship between the work environment and mental health, highlighting the importance of a healthy workplace. It points out that an adverse environment can cause psychological distress, affecting professional performance and quality of life. The text analyzes the workday in Brazil, especially the 6x1 regime, which imposes excessive workloads and is associated with Burnout, manifesting itself in symptoms such as emotional exhaustion and insomnia. The lack of psychological support and the mismatch between workers' needs and work demands are identified as critical factors for stress and dissatisfaction. The article proposes interventions such as the review of workdays and worker protection policies. The "Life Beyond Work" movement is highlighted as an initiative to improve working conditions. The conclusion emphasizes the need for a proactive approach to mental health at work, emphasizing that investing in employee well-being is essential for the effectiveness and sustainability of organizations.

**Keywords:** Work Environment, Mental Health, Workday, *Burnout*.

### Introdução

O ambiente de trabalho ocupa uma parte significativa da vida dos indivíduos e deve ser um espaço que promova interações agradáveis e produtivas. Nesse local, são investidos sonhos,

aspirações e habilidades que favorecem o desenvolvimento pessoal e profissional. Quando o ambiente é insatisfatório e provoca um sentimento de hostilidade, isso pode resultar em sofrimento emocional e psicológico. É relevante notar que nem todos os colaboradores que enfrentam dificuldades têm a chance de expressar suas frustrações. Muitas vezes, as dinâmicas de poder, a cultura organizacional ou a falta de canais adequados para comunicação criam barreiras que dificultam a expressão das angústias. Essas emoções reprimidas, decorrentes da permanência em um espaço vulnerável, podem levar ao surgimento de sérios problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade.

Tendo em vista as reflexões apresentadas acima, desperta o interesse em saber até que ponto as demandas no ambiente de trabalho podem afetar a saúde mental do trabalhador. Pressões como prazos apertados e expectativas elevadas podem aumentar o estresse e o risco de distúrbios psicológicos, como ansiedade e depressão. Além disso, a qualidade das relações interpessoais e o suporte emocional disponível são fundamentais nesse contexto. Compreender essas dinâmicas é essencial para desenvolver estratégias eficazes que promovam ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis, beneficiando tanto a saúde dos colaboradores quanto a produtividade das empresas. Em um mundo em constante mudança, garantir que o ambiente de trabalho favoreça o bem-estar dos indivíduos é crucial para o sucesso organizacional.

É crucial estar atento aos sinais que podem indicar um comprometimento dessa saúde mental. Episódios recorrentes de irritabilidade, variações de humor, estresse constante, desmotivação, isolamento social, insônia e choro frequente são indicadores que merecem atenção e consideração. Esses sintomas não apenas afetam o indivíduo, mas também podem influenciar negativamente a dinâmica da equipe e a eficácia da organização como um todo. Reconhecer e abordar essas questões é vital para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A partir das reflexões apresentadas o presente artigo tem por objetivo geral refletir sobre os possíveis transtornos psicológicos influenciados pelo ambiente de trabalho. Para isso, será necessário explorar temas como a jornada de trabalho, identificando os danos que um ambiente laboral negativo pode causar à saúde mental dos colaboradores. Além disso, o artigo buscará apresentar possíveis abordagens de intervenção psicológica que podem ser aplicadas para amenizar os problemas oriundos de um ambiente de trabalho desfavorável. Essa discussão é

crucial para aumentar a conscientização sobre a importância da saúde mental no ambiente profissional e contribuir para a criação de locais de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

### **Características da jornada de trabalho atualmente**

Com o estudo feito por Apolinário em 2009, abrangendo a Constituição de 1988 foi possível trazer profundas transformações à legislação trabalhista brasileira, marcando um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores. Um dos principais instrumentos dessa mudança está contido no artigo 7º, que estabelece diretrizes claras sobre a jornada de trabalho. De acordo com esse artigo, a "duração do trabalho normal não pode ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais". Essa norma não apenas regulamenta a carga horária, mas também reflete um compromisso com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, reconhecendo a importância de um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

Além disso, o mesmo artigo permite a compensação de horários e a redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva, proporcionando flexibilidade nas relações laborais. Essa abertura para a negociação é fundamental em um cenário em que as necessidades tanto dos empregadores quanto dos empregados podem variar. Assim, a possibilidade de ajustes na carga horária, desde que acordados, ajuda a atender às demandas específicas de cada setor e de cada trabalhador, promovendo um ambiente de trabalho mais adaptável e humano.

O inciso XIV do artigo 7º, que prevê uma jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, é uma disposição especialmente relevante para setores que exigem operação contínua, como a indústria e os serviços de saúde. Essa proteção legal tem como objetivo minimizar o desgaste físico e mental dos trabalhadores que atuam em condições de maior pressão e irregularidade, garantindo, assim, que a saúde e a segurança do trabalhador sejam preservadas.

O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) complementa essa legislação ao permitir a celebração de acordos para a prorrogação da jornada, limitada a duas horas extras por dia. Essa flexibilidade é importante, pois, até o limite de duas horas, as chamadas horas extras são consideradas lícitas. No entanto, é crucial ressaltar que o trabalhador não é obrigado a aceitar essa ordem de trabalho adicional, exceto se houver um acordo prévio de compensação de horas, que pode ser firmado de forma individual ou coletiva. Isso demonstra uma preocupação com a autonomia do trabalhador e a necessidade de garantir que suas condições de trabalho sejam respeitadas.

Além do mais, o percentual de remuneração para as horas extraordinárias, que anteriormente era de 20%, foi elevado para 50% em função da aplicação da Constituição Federal. Esse aumento é um reconhecimento do valor do tempo adicional trabalhado, refletindo uma visão mais justa em relação à dedicação do trabalhador. Com essa mudança, as horas extras passam a ter um peso significativo na remuneração, o que pode influenciar positivamente na motivação e no engajamento dos colaboradores.

A integração das parcelas habitualmente pagas, como as horas extras, ao salário do trabalhador é outra inovação que promove um aumento na base salarial e, conseqüentemente, nos direitos trabalhistas do empregado. Isso é especialmente importante em um contexto econômico onde a valorização do trabalho é essencial para a melhoria da qualidade de vida.

Essas disposições da Constituição e da CLT não apenas visam proteger os direitos dos trabalhadores, mas também promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. Ao regulamentar de forma clara as horas de trabalho e ao valorizar o tempo adicional dedicado, essas normas garantem que as relações laborais sejam justas e equitativas. Assim, a legislação trabalhista brasileira, fortalecida pela Constituição de 1988, reflete um compromisso com o bem-estar dos trabalhadores, reconhecendo a importância de condições laborais adequadas e dignas. Essa abordagem integrada, que considera tanto as necessidades dos empregadores quanto dos empregados, é fundamental para a construção de um futuro mais justo e sustentável para o mercado de trabalho no Brasil.

### **Prejuízos associados ao ambiente de trabalho**

Com o capitalismo predominando na sociedade atual, o consumismo e a constante necessidade de adquirir bens acabam por dominar os trabalhadores, levando-os a uma busca incessante por mais recursos e posses.

A realização do trabalho surge de tal modo como desrealização que o trabalhador se invalida até à morte pela fome. A objetivação revela-se de tal maneira como perda do objeto, que o trabalhador fica privado dos objetos mais necessários, não só à vida, mas também ao trabalho. Sim, o trabalho transforma-se em objeto, que ele só consegue adquirir com o máximo esforço e com interrupções imprevisíveis. A apropriação do objeto manifesta-se a tal ponto como alienação que quanto mais objetos o trabalhador produzir tanto menos ele pode possuir e mais se submete ao domínio do seu produto, do capital (MARX, 1964, p. 159).

A crítica ao capitalismo está relacionada às diversas exigências que o sistema impõe aos trabalhadores, criando o que muitos chamam de uma "escravidão moderna". Nesse contexto, o indivíduo se vê forçado a se entregar completamente ao trabalho, vendendo sua força de trabalho e comprometendo sua saúde física e mental. Ao fazer isso, o trabalhador acaba se transformando em uma simples peça na engrenagem de produção, ignorando os sinais de exaustão e negligenciando seu próprio bem-estar. O foco excessivo em atender às demandas do sistema econômico faz com que a pessoa se desumanize, tornando-se apenas uma ferramenta para alcançar metas produtivas, sem considerar os impactos disso em sua vida pessoal e saúde.

O trabalhador, na luta pela sobrevivência, frequentemente se vê obrigado a sacrificar seu bem-estar e saúde mental. Essa pressão para atender às exigências do emprego e garantir sua subsistência pode levar a escolhas prejudiciais, onde o descanso, a saúde e o equilíbrio pessoal são deixados de lado em favor de cumprir metas e obrigações. Causando diversas enfermidades como o *Burnout*.

O *Burnout*, ou síndrome de esgotamento profissional, é um fenômeno complexo que pode se manifestar em uma ampla gama de ocupações. Entretanto, profissionais que trabalham diretamente com outras pessoas, como enfermeiros, professores e médicos, são especialmente vulneráveis a essa condição. Reconhecido como um risco ocupacional, o *Burnout* resulta em custos significativos, não apenas para os indivíduos afetados, mas também para as organizações que enfrentam altas taxas de doenças e absenteísmo. A exaustão emocional, a falta de autocontrole e a ineficiência profissional como resultado do estresse causado pelo trabalho são características do *Burnout* (MASLACH, 1993).

Os sintomas do *Burnout* são variados e abrangem uma gama de experiências físicas e emocionais, incluindo ansiedade, dores de cabeça, insônia e uma série de problemas somáticos. Essas manifestações muitas vezes estão relacionadas a fatores como a baixa atualização de conhecimentos, a alta responsabilidade exigida e a falta de apoio social e institucional. Maslach, 1993 conceitua a relação entre pessoa e trabalho, destacando o desajuste entre as necessidades do indivíduo e as características do trabalho como um fator de risco. Embora o *Burnout* esteja ligado ao absenteísmo, a exaustão emocional e o cinismo são preditores mais fortes.

O *Burnout* afeta o bem-estar emocional, comportamento e cognição, incluindo redução de empatia, irritabilidade, agressividade e problemas de memória (CARLOTTO E CÂMARA, 2004).

Funcionários emocionalmente exaustos podem ser incivis com os clientes e a agressão de clientes é mais comum do que a agressão entre colegas de trabalho, afetando o bem-estar dos funcionários.

No Brasil, a estrutura da jornada de trabalho é amplamente reconhecida por ultrapassar limites razoáveis. A escala de trabalho 6x1 é um exemplo crítico de como as exigências laborais podem contribuir para a exaustão física e mental dos trabalhadores. Esse regime de trabalho, que requer que os funcionários trabalhem por seis dias seguidos, seguido por apenas um dia de descanso, impõe uma carga excessiva que pode ser insustentável a longo prazo. As consequências dessa jornada intensa vão muito além do esgotamento físico; elas afetam a saúde geral e a qualidade de vida dos trabalhadores, interferindo em suas relações familiares e sociais e prejudicando sua capacidade de recuperação.

Ademais, a cultura organizacional em muitos ambientes de trabalho brasileiros frequentemente valoriza a produtividade acima do bem-estar dos funcionários. Essa pressão para alcançar resultados pode exacerbar os níveis de estresse e contribuir para a prevalência do *Burnout*. Em muitos casos, os trabalhadores se sentem obrigados a atender a expectativas irreais, o que gera um ciclo vicioso de insatisfação e exaustão.

Para abordar o fenômeno do *Burnout* de maneira eficaz, é crucial que tanto os profissionais de saúde quanto as organizações adotem medidas de prevenção e intervenção. Isso pode incluir a reavaliação das jornadas de trabalho, a promoção de um ambiente de apoio e o fortalecimento de políticas que priorizem o bem-estar dos colaboradores. Implementar programas de conscientização sobre saúde mental, oferecer apoio psicológico e criar canais de comunicação abertos são passos fundamentais para mitigar os riscos associados ao *Burnout*.

Além disso, promover um equilíbrio entre vida profissional e pessoal é essencial. Incentivar práticas como o descanso adequado, a prática de atividades físicas e o desenvolvimento de hobbies pode ajudar os trabalhadores a encontrar um espaço de recuperação necessário para sua saúde mental. A flexibilização das jornadas de trabalho e a implementação de horários mais adequados às necessidades dos trabalhadores também podem ser estratégias eficazes.

Diante desse cenário, é vital que as organizações desenvolvam uma cultura de feedback e reconhecimento, onde o trabalho dos colaboradores seja valorizado e as contribuições individuais sejam celebradas. Essa abordagem pode ajudar a criar um ambiente mais colaborativo e menos competitivo, reduzindo a pressão sobre os funcionários. A implementação de treinamentos em

habilidades interpessoais e de gestão de estresse também pode equipar os trabalhadores com ferramentas necessárias para lidar com as demandas emocionais de suas funções.

### **Métodos de intervenção psicológica para problemas no ambiente de trabalho**

A importância de um psicólogo organizacional é fundamental para promover o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais saudável e proativo. Esse profissional atua diretamente na melhoria das relações interpessoais, na gestão de conflitos, na promoção de bem-estar e na motivação dos colaboradores. Ao identificar problemas como estresse, falta de engajamento ou baixa produtividade, o psicólogo organizacional implementa estratégias que visam aumentar a satisfação dos funcionários, criar uma cultura de cooperação e aprimorar o desempenho individual e coletivo. Dessa forma, ele contribui para a construção de um clima organizacional positivo, que favorece tanto o crescimento da empresa quanto o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores.

As principais vantagens da participação desse profissional no ambiente de trabalho são: Melhora no Clima Organizacional O psicólogo deve ouvir o que os funcionários da empresa têm a dizer, para assim conseguir ter uma visão mais empática e humanizada do ambiente de trabalho e como cada indivíduo se sente dentro dele. Diminuição da Rotatividade Diversos fatores podem fazer com que uma pessoa deixe seu emprego atual, com destaque para um clima organizacional pesado e a falta de perspectiva no cargo. Por conta disso as organizações podem chegar a ter grandes gastos com as altas alternâncias dos funcionários. Quando os conhecimentos do psicólogo são colocados em prática de maneira adequada, isso melhora consideravelmente a qualidade de vida no trabalho, aumentando a saúde e a produtividade, e consequentemente os lucros da companhia. Com os funcionários satisfeitos e mais felizes eles se sentem mais motivados, o que faz com que procurem evoluir no seu ambiente profissional, assim aumentando o capital intelectual de uma empresa (BARROS et al., 2022, p. 14-15)

A promoção de uma cultura de saúde mental e bem-estar no ambiente de trabalho é um componente central para a criação de um espaço mais saudável e produtivo, e o psicólogo organizacional desempenha um papel fundamental nesse processo. Esse profissional pode ajudar a implementar programas de bem-estar que abordem questões como a gestão do estresse, mindfulness e autocuidado, oferecendo aos funcionários ferramentas eficazes para cuidar de sua saúde emocional. Além disso, o psicólogo organizacional pode organizar workshops e palestras sobre saúde mental, contribuindo para desestigmatizar o tema e encorajando os colaboradores a buscar apoio quando necessário.

Outro ponto importante é a capacitação das lideranças, para que promovam um ambiente de suporte, onde os funcionários se sintam à vontade para expressar suas preocupações e



necessidades. O psicólogo organizacional auxilia as lideranças a desenvolverem empatia e habilidades de comunicação, criando uma atmosfera de confiança e colaboração. Essa abordagem não só beneficia os trabalhadores individualmente, como também fortalece o ambiente coletivo, estimulando o trabalho em equipe e a cooperação.

Através dessas iniciativas, o movimento em prol da saúde e do bem-estar no trabalho, impulsionado pelo psicólogo organizacional, pode promover uma revolução cultural nas empresas. Ao priorizar a saúde mental, a felicidade e a realização pessoal dos colaboradores, as organizações podem observar um aumento significativo na produtividade, retenção de talentos e satisfação geral. Essa mudança de mentalidade é crucial para construir um futuro em que o trabalho se torne uma fonte de realização, ao invés de exaustão e sofrimento.

Para Elgenneni, Sara Maria de Melo Psicologia Organizacional (): O profissional da psicologia organizacional ajuda a organizar e a legitimar a compreensão sobre o desempenho no trabalho, a saúde do trabalhador, a qualidade de vida e o impacto do emprego e das condições de trabalho sobre os indivíduos. Contratações Assertivas Através de uma análise de perfil bem embasada pelo psicólogo é possível adquirir uma maior compatibilidade entre os candidatos e seus cargos. Acertar nos processos de seleção e recrutamento permitem que a companhia evite gastos desnecessários com a rotatividade dos funcionários e a desmotivação deles em seus cargos. Apoio na Análise de Resultados O psicólogo pode auxiliar as lideranças das organizações definindo metas de carreira a partir de ferramentas como a avaliação de desempenho. Os conhecimentos do psicólogo organizacional permitem que ele entenda facilmente quais são mudanças mais adequadas para atingir resultados expressivos no ambiente profissional. (BARROS et al., 2022, p. 15, apud ELGENNENI, 2010, p. 11)

Um componente essencial de intervenção envolve a maneira como o gestor interage com seus colaboradores, adotando uma abordagem baseada em estudos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Isso significa que o gestor deve aplicar práticas e estratégias que visem melhorar o bem-estar físico, emocional e psicológico dos funcionários, criando um ambiente de trabalho mais saudável e motivador. Ao considerar os princípios da QVT, o gestor pode identificar e atender às necessidades dos colaboradores, o que pode resultar em maior satisfação no trabalho, maior produtividade e melhor clima organizacional.

Em psicologia, há modelos de QVT claramente orientados pelas teorias de necessidades humanas. Sirgy e colaboradores (2001) desenvolveram um modelo teórico de qualidade de vida no trabalho com base no conceito de necessidades, que sintetizaram a partir de uma leitura das contribuições de Maslow, Herzberg, McClelland e Alderfer (Sirgy et al., 2001, p. 242). Chama a atenção seu modelo teórico, que incorpora também o conceito de satisfação no trabalho, central em outras abordagens. Seu modelo não apresenta considerações sobre o aumento de produtividade, como foi advogado pelos autores da sociotécnica, mas o associa a satisfação de necessidades ao comprometimento organizacional no contexto organizacional, e à satisfação com a vida, no contexto individual. (SAMPAIO, 2012, p. 123)



Essa intervenção busca promover uma melhora significativa na qualidade e humanização do ambiente de trabalho, colocando o bem-estar dos colaboradores como prioridade. Ao implementar práticas que valorizam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o gestor contribui para que os funcionários se sintam mais satisfeitos pessoalmente, tanto em termos de suas necessidades emocionais quanto físicas. Isso gera um ambiente mais acolhedor e saudável, onde os colaboradores podem se desenvolver de forma mais plena, aumentando sua motivação e engajamento. O foco não é apenas na produtividade, mas também no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, resultando em uma equipe mais satisfeita e um ambiente de trabalho mais harmonioso.

Esse autor identifica como antecedentes da qualidade de vida as satisfações de necessidades (oriundas do ambiente de trabalho, oriundas das exigências do trabalho, oriundas do comportamento de supervisão e oriundas de programas auxiliares), a qualidade de vida no trabalho em si é vista como a satisfação das necessidades do empregado. Uma vez atendida, ela se encontra associada a outras variáveis consequentes. Entre essas variáveis encontram-se o comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, satisfação em outros domínios da vida (família, lazer, saúde, educação, amizade, cultura, *status* social, etc.). O último estágio do modelo desse autor é o que relaciona a satisfação com o trabalho e com os outros domínios da vida com um indicador denominado satisfação da vida. (SAMPAIO, 2012, p. 123).

O movimento "Vida Além do Trabalho" iniciado pelo influenciador Rick Azevedo é uma iniciativa crescente que visa combater as condições desafiadoras impostas pelo regime de trabalho 6x1, no qual os trabalhadores estão em serviço durante seis dias consecutivos, seguidos por apenas um dia de folga. Essa estrutura, amplamente criticada, é vista como prejudicial à saúde física e mental dos funcionários, pois não oferece tempo suficiente para a recuperação e para a realização de atividades pessoais e familiares essenciais. O Movimento "Vida Além do Trabalho" luta contra o regime de trabalho 6x1, no qual o trabalhador está em serviço durante seis dias e folga um. Eles reivindicam a adoção de uma jornada 4x3 em todo o Brasil e argumentam que essa mudança proporciona uma melhor qualidade de vida e mais tempo para atividades pessoais e familiares. (BRASIL, TRABALHO E EMPREGO, 2024). Essa mudança é apresentada como uma forma eficaz de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, proporcionando mais tempo livre para dedicar-se a hobbies, estudos, cuidados com a saúde e, especialmente, à convivência com a família.

A revisão da escala de trabalho 6x1 é um passo crucial para a construção de uma jornada de trabalho mais equilibrada. Um debate público aberto e transparente é essencial, envolvendo representantes dos trabalhadores, empregadores, especialistas em direitos laborais e a sociedade

civil. Esse espaço de diálogo é fundamental para encontrar soluções viáveis e justas que melhorem as condições de trabalho no Brasil, assegurando que todas as partes interessadas sejam ouvidas e que suas preocupações sejam levadas em consideração.

## Conclusão

Em suma, o ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na saúde mental dos indivíduos, podendo ser tanto um espaço de crescimento quanto um foco de estresse e sofrimento psicológico. As evidências apresentadas neste artigo demonstram que jornadas excessivas e condições desfavoráveis podem resultar no surgimento de transtornos, como o *Burnout*, impactando não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a produtividade e o clima organizacional.

As jornadas de trabalho excessivas, combinadas com a falta de suporte e reconhecimento, criam um ambiente propenso à exaustão emocional e ao desencanto profissional. Esse quadro não afeta apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas reverbera nas dinâmicas de equipe e na cultura organizacional, levando a uma diminuição da motivação e do engajamento. Os custos associados a essa realidade são significativos, incluindo aumentos nas taxas de absenteísmo, maior rotatividade de funcionários e um impacto negativo na imagem da empresa no mercado.

Diante desse cenário, é vital que tanto as organizações quanto os legisladores implementem medidas que promovam um ambiente laboral saudável. A revisão das escalas de trabalho, a adoção de políticas de proteção aos trabalhadores e a criação de canais adequados para a expressão de insatisfações são ações essenciais para reduzir os impactos negativos da carga laboral sobre a saúde mental. Isso pode incluir, por exemplo, a promoção de horários de trabalho flexíveis, que permitem que os funcionários equilibrem melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais, contribuindo para uma maior satisfação no trabalho e uma melhor qualidade de vida.

Além disso, é crucial incentivar um diálogo aberto entre trabalhadores, empregadores e especialistas. Esse diálogo deve ocorrer em diversos níveis, desde reuniões regulares para discussão de condições de trabalho até a inclusão de feedback dos funcionários em processos de tomada de decisão. Tal abordagem colaborativa pode levar a soluções mais eficazes e humanizadas, onde as preocupações dos trabalhadores são levadas em conta e as melhores práticas são compartilhadas.

Ao priorizar a saúde mental dos colaboradores, as empresas não apenas favorecem o bem-estar individual, mas também garantem um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso. Um ambiente que valoriza o bem-estar dos funcionários tende a ser mais inovador e adaptável, uma vez que trabalhadores saudáveis e motivados estão mais propensos a contribuir de maneira significativa para os objetivos organizacionais. Essa abordagem, portanto, não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia inteligente para a sustentabilidade a longo prazo das empresas.

Assim, a implementação de uma abordagem proativa em relação à saúde mental no trabalho não é apenas vantajosa, mas essencial para a construção de um futuro sustentável e equilibrado no cenário laboral. Essa transformação não só beneficiará os indivíduos, promovendo uma melhor saúde mental e qualidade de vida, mas também contribuirá para a saúde geral das organizações e para a sociedade como um todo. Em última análise, investir na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores é uma escolha que traz retornos significativos, tanto em termos de produtividade quanto em termos de retenção de talentos e satisfação no trabalho. Portanto, é imperativo que todos os stakeholders se unam em um esforço coletivo para transformar o ambiente de trabalho em um espaço que priorize a saúde mental e o bem-estar, garantindo um futuro mais promissor e equilibrado para todos.

## Referências:

APOLINÁRIO, Marcelo Nunes. A jornada de trabalho no direito brasileiro. **Universidad Autónoma de Madrid**, 2009. Disponível em: [https://web.archive.org/web/20180425185558id\\_/http://www.eumed.net/rev/cccss/05/mna.pdf](https://web.archive.org/web/20180425185558id_/http://www.eumed.net/rev/cccss/05/mna.pdf). Acesso em: 14 set. 2024.

BARROS, Eduardo Teixeira et al. Psicologia organizacional. **Centro Paula Souza Etec Darcy Pereira de Poraes**, 2022. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/20806/1/PSICOLOGIA%20ORGANIZACIONAL%201.pdf>. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL, Ministério Do Trabalho E Emprego. Luiz Marinho recebe representantes do Movimento "Vida Além do Trabalho": TRABALHO E EMPREGO. **Ministério do Trabalho e Emprego**, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/luiz-marinho-recebe-representantes-do-movimento-vida-alem-do-trabalho>. Acesso em: 15 set. 2024.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G.. **Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares.** Psicologia em Estudo, v. 9, n. 3, p. 499–505, set. 2004.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista.** São Paulo: Boitempo, 2000. ISBN 9788585934231.

MASLACH, Christina. Burnout: A multidimensional perspective.. **PsycINFO Database Record,** 2016. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-002>. Acesso em: 15 set. 2024.

SAMPAIO, Jäder Dos Reis. Qualidade de vida no trabalho:: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho,** 2012. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572012000100011&script=sci\\_arttext](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572012000100011&script=sci_arttext). Acesso em: 21 out. 2024.

VAT, Movimento . Por um Brasil que Vai Além do Trabalho:: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança. **Petição Pública Brasil,** 2024. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>. Acesso em: 15 set. 2024.