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 Sena[1]
Edilon Mendes Nunes[2]

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 n°1 (NR-1) atualizada em 2024 e 2025 e da legislação complementar, como a Lei n° 14.831/2024 e o Projeto de Lei n°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 psicológicos 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 outo 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 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

1 Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração. Email: senacleizesena@gmail.com.
2 Orientador, Doutor em Gerenciamento Ambiental (PRODEMA/UFPE). Docente do Instituto Federal do Amapá. Email: edilon.nunes@ifap.edu.br.

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.

Data de apresentação: 24 / 09 /2026.

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 (Brasil, 2024, p. 5), "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".

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 (Brasil, 2024).

Segundo Seligmann-Silva (2011 *apud* Reis, 2020, 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 l. 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 n°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 (Brasil, 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, 2020). Portanto, este artigo justifica-se pela necessidade de integrar conhecimento normativo e científico para promover orientações que torna o ambiente de trabalho emocionalmente saudáveis.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

A relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental do colaborador estar 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.

"Quando pensamos nos fatores do trabalho que podem induzir ao stress ou aliviá-lo, existem três aspectos que estarão entre eles: o trabalho em si, as condições de trabalho e as relações sociais no trabalho" (Semmer; Meier; Beehr, 2015, p.16).

2.1 O trabalho em si

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

"Leiter (2014, setembro) relatou que o apego ansioso está positivamente associado as maiores frequências de incivilidade recebidas e causadas e negativamente associadas à civilidade e segurança psicológica no trabalho" (Leiter, 2014 *apud* Leiter, 2015, p. 7).

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 n° 1 (NR-1), atualizada em 2025, "compete ao empregador adotar medidas necessárias para prevenir, combater e coibir a pratica de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, promovendo ações de orientação, fiscalização e acompanhamento das condições laborais" (Brasil, 2025).

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 n°1.152, 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 n°1.419, publicada em 2024 atualiza a Norma Regulamentadora n° 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 & Bruk-Lee, 2008 *apud* Semmer; Meier; Beehr, 2015, p. 19).

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 n° 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).

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; Beehr, 2014 *apud* Semmer; Meier; Beehr, 2015, p. 16).

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).

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; Kilimnik, 2015, p. 99).

3 METODOLOGIA

A metodologia desse 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 que 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 n° 14.831/2024 e pela versão atualizada de 2025, que dispõe sobre a segurança e saúde no trabalho, bem como a Portaria MTE n°1.419, 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 L. 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 sáude mental dos colaboradores, podendo atuar tanto como fator de risco quanto de proteção. A partir da revisão das normas NR-1 (Brasil, 2025), do Projeto de Lei n° 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 (Semmer; Meier; Beehr, 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 n° 1.152/2025 reforça a importância da Politica 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 insastifação (Semmer; Meier; Beehr, 2015).

A NR-1 (2025) determina ações contínuas de capacitação e sensibilização para prevenir a violência eo assédio, promovendo um ambiente respeitoso e inclusivo. A Lei n° 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 á 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; Kilimnik, 2015). Assim, a integração entre a legislação e as práticas organizacionais é fundamental para garantir ambientes laborais emocionalmente saudáveis.

5 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 n°14.831/2024, juntamente com iniciativas legislativas recentes como o Projeto de Lei n° 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, combinam do 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

BRASIL. **Lei n° 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/l14831.htm. Acesso em: 17 maio 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-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i.pdf. Acesso em: 15 maio 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-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n° 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” e altera o “Anexo I- Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.
Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf. Acessado 20 de maio de 2025

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n° 1.152, de 2025**. Institui a Política Nacional de Saúde Mental no Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025.

Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2907993&filename=Avulso%20PL%201152/2025. Acesso em: 19 maio 2025.

REIS, Adriana de Paula. **Trabalho, saúde e adoecimento mental**: percursos na rede de atenção do SUS. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2020. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Trabalho_sa%C3%BAde_e_adoecimento_mental/rAkLEAAAQBAJ?hl=pt-PT&gbpv=1&printsec=frontcover. Acesso em: 6 maio 2025.

BCHECHE, Ilana Calic; KILIMINIK, Zélia Miranda. A relação entre os fatores do trabalho e a frequência de dor em profissionais administrativos/gerenciais. *In*: 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.

LEITER, Michael P. Lições Aprendidas com as Pesquisas sobre a Incivilidade. *In*: 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.

SEMMER, Norbert K.; MEIER, Laurenz L.; BEEHR, Terry A. Aspectos Sociais do Trabalho: Mensagens Sociais Diretas e Indiretas que Transmitem Respeito ou Desrespeito. *In*: 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.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Edilon Mendes Nunes.
Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari.