

FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DO SETOR INDUSTRIAL**RISK AND PROTECTIVE FACTORS FOR THE MENTAL HEALTH OF INDUSTRIAL SECTOR WORKERS****Naiade Goes ANACLETO¹; Alice Andrade SILVA²**

1. *Graduanda em Psicologia. UNIMOGI.*

E-mail: naiadeanacleto@unimogi.edu.br

2. *Doutorado em Saúde Coletiva (UNICAMP), Mestre em Psicologia Institucional (UFES), Psicóloga e Psicanalista. Docente UNIMOGI.*

E-mail: profaliceandrade@unimogi.edu.br

RESUMO

Os trabalhadores do setor industrial vivenciam situações de sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade, falta de apoio social, contato com substâncias nocivas à saúde e desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Considerando que existem fatores de risco que contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais, esse artigo tem como objetivo compreender como a Psicologia Organizacional pode contribuir na consolidação de fatores de proteção para a saúde mental dos trabalhadores do setor industrial. Realizou-se uma revisão narrativa, por meio de sites, artigos, revistas e plataformas de estudo, onde os resultados indicam que a Psicologia Organizacional dispõe de ferramentas e estratégias para promover saúde mental, fomentando um ambiente de apoio, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, gestão do estresse e bem-estar psicológico. Conclui-se que incentivar as organizações a implementar políticas e diretrizes de saúde ocupacional, focadas na prevenção e intervenção precoce em saúde mental pode reduzir significativamente os fatores de risco e promover a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Trabalhadores; Saúde Mental; Trabalho; Psicologia Organizacional

ABSTRACT

Workers in the industrial sector experience situations of work overload, pressure for productivity, lack of social support, contact with substances harmful to health and imbalance between professional and personal life. Considering that there are risk factors that contribute to the development of mental disorders, this article aims to understand how Organizational Psychology can contribute to the consolidation of protective factors for the mental health of workers in the industrial sector. A narrative review was carried out, through websites, articles, magazines and study platforms, where the results indicate that Organizational Psychology has tools and strategies to promote mental health, fostering a supportive environment, balance between work and personal life, stress management and psychological well-being. It is concluded that encouraging organizations to implement occupational health policies and guidelines, focused on prevention and early intervention in mental health, can significantly reduce risk factors and promote quality of life at work.

Keywords: Workers; Mental health; Work; Organizational psychology

Recebimento dos originais: 15/12/2024.

Aceitação para publicação: 25/01/2025.

INTRODUÇÃO

Chiavenato (2005) descreve o trabalho como uma atividade humana, seja física ou intelectual, que tem como objetivo a produção de bens ou serviços destinados a atender às necessidades das pessoas e das organizações.

O conceito de socialização e a construção da identidade são fundamentais para compreender o impacto do ingresso no mundo profissional na formação da identidade adulta. De acordo com Freitas e Gomes (2019), o trabalho desempenha um papel importante na construção nessa fase adulta, pois o papel social do adulto está fortemente associado ao de um trabalhador. O trabalho não só consome uma parte significativa do tempo das pessoas, como também exerce uma influência profunda na vida social e pessoal.

A transição para a vida adulta é um período marcado por mudanças significativas, incluindo a entrada no mercado de trabalho. Papalia e Olds (2000) destacam que essa etapa envolve o desenvolvimento de responsabilidades sociais e econômicas, fundamentais para a construção da identidade adulta. Sob a perspectiva de Maslow (1954), o trabalho desempenha um papel importante ao atender necessidades superiores, como autoestima e autorrealização. Contudo, essa transição pode trazer desafios, como frustração e esgotamento, evidenciando o conflito entre as expectativas individuais e as demandas sociais. Expressões como "O trabalho dignifica o homem" e "Primeiro o trabalho, depois o prazer" ilustram a centralidade atribuída ao trabalho na vida de muitas pessoas (Dejours, 1992).

Neste contexto, é alarmante observar os crescentes índices de problemas de saúde mental entre trabalhadores, que têm se destacado em comparação com outras enfermidades associadas ao ambiente profissional (Silva e Santos, 2020). A Organização Mundial da Saúde (2022) e a Organização Internacional do Trabalho (2022) estimam que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, o que resulta em um custo econômico global próximo a um trilhão de dólares. Estes números destacam a magnitude do impacto da saúde mental na produtividade e na economia, reforçando a necessidade urgente de intervenções eficazes para mitigar esses efeitos.

O trabalho industrial, com suas intensas demandas físicas e mentais, pode ser um fator significativo de estresse e problemas de saúde mental, tornando essencial a presença da Psicologia Organizacional no ambiente de trabalho. A Psicologia Organizacional desempenha um papel importante ao identificar e mitigar fatores de risco, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo. De acordo com Glina, Rocha, Batista e Mendonça (2020) destacam que reconhecer transtornos mentais relacionados ao trabalho é um passo importante para identificar fatores ocupacionais que podem prejudicar a saúde psicológica dos trabalhadores. Além disso, estratégias que promovam a saúde mental são indispensáveis para prevenir o agravamento desses problemas, melhorar o bem-estar geral e favorecer a produtividade, reduzindo ausências no trabalho e criando um ambiente mais equilibrado.

Este estudo tem como objetivo geral: identificar os fatores de risco que impactam negativamente a saúde mental dos trabalhadores, identificar os fatores de proteção que podem ser implementados para melhorar o bem-estar e explorar como a Psicologia Organizacional pode mitigar o sofrimento mental no ambiente de trabalho. A análise da literatura concentra-se nos fatores de risco e proteção relacionados à saúde mental no trabalho, com foco em doenças ocupacionais como ansiedade e estresse. Estudos como o de Silva e Santos (2020) ressaltam a

importância de promover a saúde mental dos trabalhadores no campo da Psicologia Organizacional. Além disso, é essencial considerar a revisão de literatura sobre o equilíbrio trabalho-vida pessoal e seu impacto no bem-estar dos funcionários (Ding e Gabriel, 2019).

Ao explorar esses elementos, o estudo busca não apenas mapear os fatores de risco e proteção, mas também propor soluções práticas que possam ser implementadas no ambiente de trabalho. A criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo passa pela adoção de estratégias que promovam o bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a retenção de talentos e a manutenção de uma força de trabalho engajada e satisfeita (Mendes, 2019; Oliveira e Silva, 2021). Portanto, este estudo visa identificar e analisar os fatores que contribuem para o adoecimento no ambiente de trabalho e propor soluções práticas e eficazes para melhorar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. A construção de ambientes de trabalho que maximizem o desempenho profissional e promovam a saúde e o desenvolvimento integral dos trabalhadores é fundamental para alcançar maior satisfação e qualidade de vida (Vasconcelos, Santos e Lima, 2021).

MATERIAL E MÉTODOS

Para realizar este estudo, foi realizado um estudo do tipo exploratório, conduzido por meio de uma revisão narrativa de literatura, com o objetivo de explorar os fatores que influenciam a saúde mental no ambiente de trabalho e as estratégias de intervenção eficazes. Utilizou-se uma abordagem sistemática para coletar e analisar dados relevantes sobre o tema. As seguintes bases de dados foram empregadas na busca de artigos e publicações: Scielo, Pepsic, PubMed e Google Acadêmico. As palavras-chave utilizadas na estratégia de busca incluíram: "Saúde mental no ambiente de trabalho", "Saúde Ocupacional", "Equilíbrio trabalho-vida pessoal", "Trabalhadores industriais na gestão", "Trabalho e identidade", "Condições de trabalho", "Psicologia Organizacional", "Programas de saúde mental no trabalho" e "Doenças relacionadas ao trabalho".

A escolha dessas palavras-chave visou abranger uma ampla gama de tópicos relevantes para a compreensão dos desafios enfrentados pelos trabalhadores e das intervenções possíveis para melhorar suas condições psicológicas e emocionais. Para garantir a relevância e a qualidade das fontes consultadas, foram selecionados artigos de periódicos revisados por pares e relatórios de instituições respeitáveis.

Além disso, foram analisados relatórios específicos da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para obter dados atualizados e abrangentes sobre a saúde mental no ambiente de trabalho. Em particular, foram consultados três relatórios recentes de cada organização, que fornecem uma visão detalhada das questões de saúde mental relacionadas ao trabalho e das práticas recomendadas para promover o bem-estar dos trabalhadores (Organização Mundial da Saúde, 2022; Organização Internacional do Trabalho, 2022).

A revisão da literatura permitiu uma compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pelos trabalhadores e das possíveis intervenções. O processo de busca e seleção de literatura foi orientado por metodologias estabelecidas na pesquisa acadêmica, incluindo a abordagem de revisão sistemática descrita por Boote e Beile (2005) e a análise de dados recomendada por Tranfield, Denyer e Smart (2003). Essa abordagem garantiu a inclusão de

uma variedade de perspectivas e evidências, proporcionando uma base sólida para as conclusões do estudo.

O período de busca foi de 2019 a 2024, sendo que durante a busca foram consideradas 15 trabalhos, sendo excluídos os artigos sem relevância direta para o tema ou que não apresentavam dados empíricos. A seleção dos estudos incluiu uma variedade de contextos industriais para garantir a representatividade dos achados, onde os dados foram analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo, a fim de identificar temas recorrentes e padrões nos estudos revisados. Essa abordagem permitiu uma compreensão detalhada dos fatores de risco e proteção associados à saúde mental dos trabalhadores.

Assim, a análise focou-se em três áreas principais: identificação dos elementos no ambiente de trabalho que contribuem para a deterioração da saúde mental, medidas que podem ser adotadas para proteger a saúde mental dos trabalhadores e análise das práticas que as empresas podem adotar para promover a saúde mental no ambiente de trabalho. Para análise dos dados, os manuscritos selecionados foram organizados por autores, objetivos, metodologia e resultados.

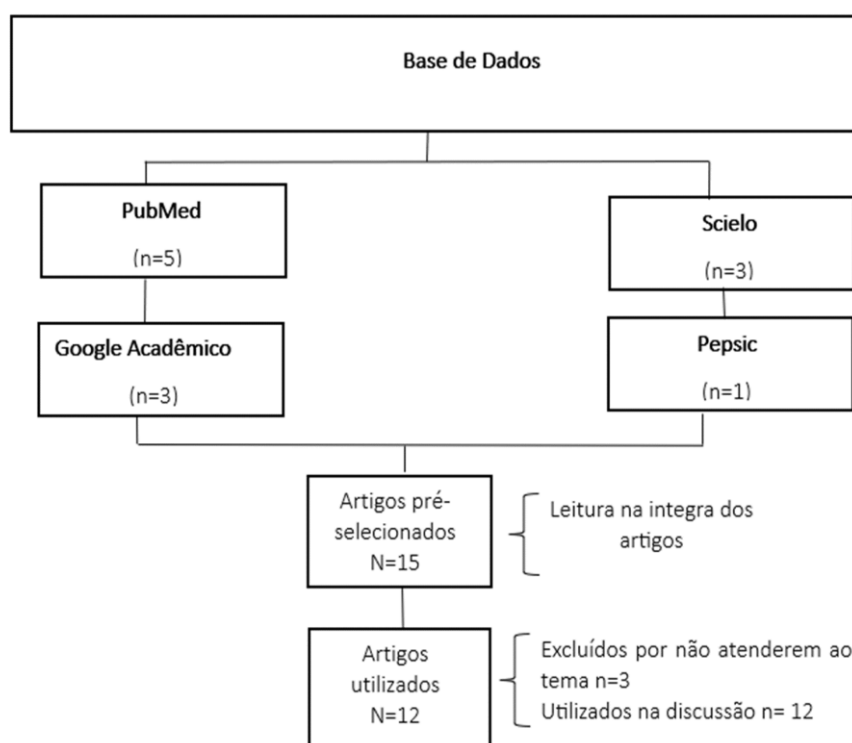


Figura 1. Fluxograma do processo de seleção de literatura para revisão narrativa

Fonte: Elaboração própria.

O Quadro 1. “Síntese da revisão” apresenta uma descrição geral dos artigos incluídos. Destacamos os objetivos, metodologias e principais aspectos da discussão que contribuem para a compreensão dos fatores de risco e proteção para a saúde mental de trabalhadores do setor industrial.

Quadro 1. Síntese da revisão narrativa

AUTORES	MANUSCRITO	OBJETIVOS	METODOLOGIA	RESULTADOS
Mendes (2019)	Saúde Mental no Trabalho: Relações com o Trabalho, Sofrimento e Subjetividade	Analisar a relação entre saúde mental e trabalho, abordando sofrimento e subjetividade.	Revisão bibliográfica e análise crítica de literatura existente.	Identificação dos principais fatores de sofrimento no ambiente de trabalho e suas implicações para a saúde mental.
Oliveira e Silva (2021)	Saúde mental no trabalho: desafios e estratégias de promoção	Discutir desafios e estratégias para promover a saúde mental no ambiente de trabalho.	Revisão de literatura e estudo de casos práticos	Propostas de estratégias para promover a saúde mental no trabalho e identificar desafios enfrentados pelas organizações.
Glina, Rocha, Batista e Mendonça (2020)	Saúde mental e trabalho: principais transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil	Examinar os principais transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil.	Análise de dados secundários e revisão de literatura nacional.	Identificação dos principais transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil e suas características.
Mendes (2019)	Psicologia, organizações e trabalho no Brasil	Explorar o papel da psicologia organizacional e suas práticas no contexto do trabalho no Brasil.	Análise qualitativa de práticas organizacionais e entrevistas com profissionais da área.	Compreensão do impacto das práticas de psicologia organizacional na saúde mental e desempenho dos trabalhadores.
Vasconcelos, Santos e Lima (2021)	Saúde mental no trabalho: Práticas de psicologia organizacional	Investigar práticas de psicologia organizacional voltadas para a saúde mental no trabalho.	Revisão de literatura e análise de estudos de caso práticos.	Apresentação de práticas eficazes de psicologia organizacional para promover a saúde mental no trabalho.
Oliveira (2022)	Síndrome de Burnout e sua Relação com o Ambiente de Trabalho no Setor Industrial	Analisar a relação entre a síndrome de burnout e o ambiente de trabalho no setor industrial.	Pesquisa de campo com trabalhadores e análise de dados estatísticos.	Identificação dos fatores que contribuem para a síndrome de burnout e suas relações com o ambiente de trabalho industrial.
Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2024)	Saúde mental e trabalho: Impacto, oportunidades e recomendações para fortalecer a saúde mental no local de trabalho	Avaliar o impacto da saúde mental no trabalho e recomendar estratégias para fortalecer a saúde mental no local de trabalho.	Análise de dados globais e revisão de literatura internacional.	Recomendações para melhorar a saúde mental no trabalho e fortalecer práticas de apoio aos trabalhadores.
Silva (2021)	Psicologia Organizacional: Estratégias de Promoção do	Explorar estratégias de psicologia organizacional para promover o	Revisão da literatura e análise de práticas orga-	Propostas de estratégias de psicologia organizacional para promover o bem-estar e saúde mental dos colabo-

	Bem-Estar no Ambiente de Trabalho	bem-estar no trabalho.	nizacionais.	radores.
Bowling e Burnes (2020)	Bullying no local de trabalho: uma revisão da literatura e uma estrutura para pesquisas futuras	Revisar a literatura sobre bullying no local de trabalho e propor um quadro para pesquisas futuras.	Revisão de literatura e análise crítica de estudos anteriores.	Identificação de lacunas na pesquisa sobre bullying no local de trabalho e sugestões para futuras investigações.
Ding e Gabriel (2019)	Equilíbrio trabalho-vida pessoal e seu impacto no bem-estar dos funcionários: uma revisão da literatura	Revisar a literatura sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal e seu impacto no bem-estar dos funcionários.	Revisão de literatura e análise de dados existentes.	Impacto do equilíbrio trabalho-vida pessoal no bem-estar dos funcionários e práticas recomendadas.
Goldberg e Huxley (2021)	O papel do apoio social na redução dos riscos para a saúde mental: uma análise dos contextos de trabalho	Analisar o papel do suporte social na redução dos riscos para a saúde mental em contextos de trabalho.	Análise de estudos de caso e dados empíricos sobre suporte social no trabalho.	O suporte social reduz os riscos para a saúde mental e suas implicações para práticas organizacionais.
Kahn e Kahn (2022)	Estresse e o trabalhador industrial: uma exploração dos estressores relacionados ao trabalho	Explorar estressores relacionados ao trabalho e seu impacto sobre os trabalhadores industriais.	Pesquisa empírica e análise dos principais estressores no ambiente industrial.	Identificação dos principais estressores no trabalho industrial e suas consequências para a saúde mental dos trabalhadores.

Fonte: Elaboração própria.

RESULTADOS e DISCUSSÃO

De acordo com as leituras e análises, para investigar a saúde mental no ambiente de trabalho e explorar soluções práticas para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores, é possível citar os resultados e discussões encontradas no estudo, onde o trabalho é uma componente central na vida dos indivíduos, influenciando profundamente a subjetividade humana e sustentando a vida cotidiana. No entanto, práticas que desconsideram o bem-estar do trabalhador podem resultar em vários problemas. No setor industrial, fatores como práticas agressivas nas relações entre colegas, indiferença ao sofrimento alheio, baixa resiliência psicológica para enfrentar humilhações, fragmentação dos laços afetivos, aumento do individualismo, e condições adversas de trabalho são amplamente documentados como contribuintes para o adoecimento mental (Mendes, 2019).

A revisão da literatura vai explorar como essas práticas e condições se manifestam no ambiente laboral e o impacto que elas têm na saúde mental dos trabalhadores. Serão consultados estudos relevantes, como o de Ding e Gabriel (2019), que analisam o equilíbrio

trabalho vida pessoal e seu impacto no bem-estar dos funcionários, e Kahn e Kahn (2022), que discutem o estresse relacionado ao trabalho industrial.

Segundo as análises, identificar e implementar fatores de proteção é essencial para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Medidas como a criação de ambientes de trabalho mais colaborativos, a promoção de suporte social e emocional, e a implementação de práticas que reforcem a resiliência psicológica são algumas das estratégias que podem ser eficazes. De acordo com Goldberg e Huxley (2021) o apoio social exerce um papel essencial na diminuição dos riscos para a saúde mental.

Além disso, programas de treinamento focados em inteligência emocional, relacional e técnicas de manejo do estresse são fundamentais para melhorar a capacidade dos trabalhadores de lidar com desafios no ambiente de trabalho. As análises também incluíram estratégias de intervenção documentadas por Oliveira e Silva (2021) e o impacto positivo dessas práticas na saúde mental dos trabalhadores, sendo eficaz para o trabalhador.

Desse modo, a Psicologia Organizacional oferece diversas contribuições para melhorar a saúde mental no ambiente de trabalho. Entre as principais práticas estão a identificação e a mitigação de fatores de risco, o desenvolvimento de programas de bem-estar e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Segundo Mendes (2019), a Psicologia Organizacional pode ajudar a criar estratégias para enfrentar e minimizar os impactos negativos do ambiente de trabalho na saúde mental dos funcionários.

Estudos como o de Silva e Santos (2020) destacam a importância de intervenções práticas desenvolvidas a partir da Psicologia Organizacional, que incluem treinamentos em motivação, suporte psicossocial e desenvolvimento de políticas de saúde mental. A revisão da literatura abordará como essas contribuições podem ser aplicadas para criar ambientes de trabalho que não apenas maximizem o desempenho profissional, mas também promovam o bem-estar integral dos trabalhadores.

Diante das leituras, a Psicologia Organizacional desempenha um papel essencial na promoção da saúde mental dos colaboradores e na manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde estudos demonstram que a qualidade de vida dos trabalhadores tem se deteriorado, especialmente em países em desenvolvimento (Mendes, 2019).

Nesse contexto, a Psicologia Organizacional se destaca ao compreender as dinâmicas psicossociais do ambiente de trabalho e como elas impactam o bem-estar dos funcionários. Segundo Silva (2021), essa área é fundamental para criar ambientes laborais mais saudáveis e produtivos, estudando o comportamento humano no trabalho e aplicando esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional e a satisfação dos colaboradores.

Assim, utilizando métodos científicos para avaliar habilidades, personalidades e compatibilidade cultural, os psicólogos organizacionais ajudam a construir equipes mais coesas e produtivas e, além disso, Mendes (2019) relata que ao assegurar que os colaboradores sejam adequados para suas funções e compatíveis com a cultura da organização, a psicologia organizacional pode reduzir o estresse e a insatisfação no ambiente de trabalho, promovendo assim um ambiente mais saudável e favorável ao bem-estar mental dos funcionários.

A implementação de intervenções eficazes que identifiquem e reduzam os fatores de risco é essencial para a saúde mental dos colaboradores. A criação de políticas de trabalho flexíveis, programas de apoio psicológico e iniciativas que promovam o equilíbrio entre vida

profissional e pessoal são essenciais para alcançar esse objetivo. Análises demonstram que ambientes de trabalho saudáveis não apenas reduzem a incidência de transtornos mentais, mas também aumentam a produtividade e a satisfação dos funcionários (Mendes, 2019; Vasconcelos et al., 2021).

A promoção da saúde mental e do bem-estar dos colaboradores é essencial para criar um ambiente de trabalho saudável. Isso envolve identificar fatores de risco e implementar intervenções adequadas, como políticas de trabalho flexíveis, programas de apoio psicológico e estratégias para equilibrar a vida profissional e pessoal. Estudos mostram que, ao adotar essas medidas, não apenas se reduz a incidência de transtornos mentais, mas também se aumenta a produtividade e a satisfação dos funcionários (Mendes, 2019; Vasconcelos et al., 2021).

A Psicologia Organizacional é essencial para a gestão de mudanças nas empresas, especialmente em processos de reestruturação ou na adoção de novas tecnologias. Os psicólogos organizacionais auxiliam na facilitação dessas transições ao oferecer suporte e estratégias de enfrentamento, além de garantir uma comunicação clara e eficaz durante todo o processo. Dessa forma, eles ajudam a reduzir o estresse e a conscientização dos funcionários, promovendo uma adaptação mais suave e eficiente às mudanças (Silva, 2021).

A Psicologia Organizacional é essencial para garantir o funcionamento eficaz e harmonioso das empresas, pois foca tanto no bem-estar dos funcionários quanto na otimização dos processos organizacionais. Ao melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, essa área contribui diretamente para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Investir em intervenções baseadas em Psicologia Organizacional pode gerar ganhos significativos em produtividade, inovação e satisfação no trabalho (Mendes, 2019).

De acordo com Gomes (2021), a Psicologia Organizacional, por meio de intervenções fundamentadas em evidências, busca compreender e reduzir fatores de risco psicossocial, ao mesmo tempo em que promove elementos protetores que favorecem a saúde mental dos trabalhadores. Nesse contexto, Del Prette e Del Prette (2017) enfatizam a importância de fortalecer habilidades sociais e relacionamentos interpessoais saudáveis, pois esses aspectos são fundamentais para prevenir o estresse, incentivar uma comunicação eficaz e equilibrar as demandas da vida pessoal e profissional.

Além disso, a Psicologia Organizacional também desempenha um papel importante na criação de culturas organizacionais que valorizam a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Isso envolve a implementação de políticas e práticas que incentivam o autocuidado, o apoio mútuo e a busca por ajuda quando necessário, cujo tema foi tratado com muita importância por Gomes (2021) destacando a importância de abordar questões relacionadas ao estresse, sobrecarga de trabalho, isolamento social e mudanças no ambiente de trabalho devido à adoção de novas tecnologias.

Diante dos desafios complexos enfrentados pelos trabalhadores em relação à saúde mental, Mendes (2019) ressalta a necessidade de implementar estratégias que criem ambientes de trabalho mais saudáveis e agradáveis. A autora enfatiza a importância de integrar a Psicologia Organizacional na gestão do bem-estar dos funcionários, destacando que um apoio psicológico é adequado para tratar e prevenir problemas de saúde mental. Essas estratégias não apenas abordam questões existentes, mas também promovem um ambiente de trabalho mais resiliente e sustentável.

Nesse contexto, é fundamental que as organizações adotem uma abordagem abrangente que inclua a introdução à psicologia organizacional e à saúde mental no trabalho. Identificar os principais fatores de risco para a saúde mental dos colaboradores é o primeiro passo para o desenvolvimento de intervenções eficazes. Além disso, estratégias de intervenção devem ser implementadas para promover a saúde mental, incluindo o apoio dos líderes e gestores na criação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

A implementação de políticas e programas de bem-estar no local de trabalho é uma medida essencial para apoiar os funcionários, e a avaliação dos resultados e impactos dessas intervenções permite ajustes e melhorias contínuas. Mendes (2019), também sugere a análise de estudos de caso e exemplos práticos de boas práticas em empresas como uma forma de ilustrar e inspirar a adoção de estratégias eficazes. Dessa forma, as organizações podem não apenas enfrentar os desafios da saúde mental no trabalho, mas também promover um ambiente mais saudável e produtivo para todos os colaboradores.

Segundo estudos de Glina, Rocha, Batista e Mendonça (2020), as condições de trabalho e as interações entre os colaboradores têm um impacto profundo na qualidade de vida no ambiente de trabalho. Essa qualidade de vida é indispensável, pois se transforma em uma estratégia para a sobrevivência e o desenvolvimento nas organizações. Portanto, melhorar essas condições não apenas beneficia os funcionários, mas também fortalece a posição da empresa no mercado.

Para compreender os fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores industriais, é fundamental analisar uma série de elementos críticos que podem contribuir para o surgimento de transtornos e problemas emocionais. Entre os principais fatores de risco estão a sobrecarga de trabalho, que pode resultar de jornadas excessivas e demandas elevadas sem tempo adequado para recuperação, levando a estresse crônico, onde ressalta Kahn et al. (2022).

Além disso, a ausência de apoio social no ambiente de trabalho, como a falta de redes de suporte entre colegas e supervisores, pode acentuar sentimentos de isolamento e desamparo. Isso, por sua vez, tem um impacto negativo significativo na saúde mental dos trabalhadores. Goldberg et al. (2021) destacam que a presença de redes de apoio é essencial para diminuir esses sentimentos e fomentar um ambiente de trabalho mais saudável.

O ambiente de trabalho tóxico, marcado por conflitos interpessoais, práticas de gestão abusivas e falta de respeito, contribui significativamente para a deterioração da saúde mental. Estudos revelam que a presença de desconfiança e hostilidade em ambientes de trabalho contribui significativamente para altos níveis de estresse e insatisfação entre os colaboradores (Bowling et al., 2020). Portanto, a criação de um ambiente mais respeitoso e colaborativo é fundamental para melhorar a saúde mental no trabalho.

Além disso, o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal é um fator de risco significativo, pois a dificuldade em gerenciar responsabilidades do trabalho e atividades pessoais pode resultar em estresse e esgotamento. Isso compromete a qualidade de vida e dificulta a satisfação das necessidades superiores descritas na Pirâmide de Maslow, como autoestima e autorrealização, afetando a saúde mental e o bem-estar geral (Ding et al., 2019; Maslow, 1954). Por essa razão, é crucial que as empresas implementem estratégias que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Analisar esses fatores é essencial para desenvolver estratégias eficazes que promovam a saúde mental no ambiente de trabalho. A implementação de políticas e práticas que abordem esses desafios pode contribuir para um ambiente laboral mais saudável e equilibrado. Oliveira (2022) ressalta que a ausência dessas práticas pode resultar em transtornos significativos, como depressão e ansiedade, que não apenas afetam a saúde dos trabalhadores, mas também comprometem a produtividade e o ambiente organizacional.

De acordo com Silva, Gomes e Almeida (2020), a exaustão emocional é caracterizada por um esgotamento físico e mental, enquanto a despersonalização envolve uma atitude de indiferença em relação ao trabalho e aos colegas. A redução da realização pessoal reflete sentimentos de incompetência e falta de realização profissional. Esses sintomas comprometem não apenas a saúde mental dos trabalhadores, mas também a eficiência e a produtividade das organizações.

Para entender os fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores industriais, é essencial analisar como condições e práticas no ambiente de trabalho contribuem para problemas emocionais e psicológicos. A sobrecarga de trabalho, caracterizada por longas horas e alta demanda sem recuperação adequada, é um fator de risco significativo para a saúde mental. Klapen e Sadock (2020) afirmam que a exposição prolongada a essas condições pode levar ao aumento do estresse ocupacional e à síndrome de burnout, afetando de maneira severa o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Isso está em consonância com estudos que indicam a forte associação entre tais condições de trabalho e o desenvolvimento de transtornos mentais (Kahn e Kahn, 2022).

A falta de apoio social no ambiente de trabalho também é um fator crítico, pois a ausência de suporte de colegas e supervisores intensifica sentimentos de isolamento e desamparo. A literatura aponta que trabalhadores sem redes de suporte adequadas têm um risco maior de desenvolver transtornos de ansiedade e depressão, comprometendo sua capacidade de lidar com o estresse e outras dificuldades emocionais (Goldberg e Huxley, 2021). Portanto, é vital promover redes de suporte eficazes para melhorar o bem-estar psicológico dos funcionários.

Ambientes de trabalho tóxicos, caracterizados por conflitos interpessoais, práticas de gestão abusivas e falta de respeito, também afetam negativamente a saúde mental dos trabalhadores. A presença de comportamentos agressivos e desrespeitosos está associada a altos níveis de estresse e insatisfação, criando um clima organizacional adverso que exacerba o estresse e a ansiedade (Bowling e Burnes, 2020). Criar um ambiente de trabalho respeitoso e colaborativo é importante para reduzir esses impactos negativos.

Um fator categórico para a saúde mental dos trabalhadores é o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal. A dificuldade em separar responsabilidades de trabalho das atividades pessoais pode causar estresse significativo e esgotamento. Estudos mostram que o excesso de demandas profissionais sobrecarrega a vida pessoal, reduzindo a qualidade de vida e aumentando os sintomas de estresse (Ding e Gabriel, 2019). Portanto, um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal é vital para o bem-estar psicológico dos colaboradores.

Empresas que investem em Psicologia Organizacional, como programas de prevenção, observam melhorias na qualidade de vida de seus empregados e também em produtividade e retenção de talentos (Ferreira e Oliveira, 2021). A integração de tais programas não apenas

favorece a saúde mental dos funcionários, mas também contribui para o sucesso organizacional a longo prazo. Esses investimentos demonstram a importância de práticas estruturadas para o bem-estar dos trabalhadores.

A tecnologia pode ser uma aliada na promoção da saúde mental, oferecendo ferramentas de monitoramento de estresse e fadiga, além de plataformas de bem-estar e programas de mindfulness. A adoção de tecnologias que identificam sinais precoces de Burnout permite intervenções mais eficazes e rápidas, contribuindo significativamente para a saúde mental dos trabalhadores (Mendes, 2019). Dessa forma, a implementação de tecnologias de apoio é essencial para um ambiente de trabalho saudável.

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho é uma responsabilidade que deve ser compartilhada entre empregadores e colaboradores. Entender e abordar os fatores de risco associados ao ambiente laboral é decisivo para prevenir a deterioração da saúde mental e criar um espaço que valorize o bem-estar e o desenvolvimento integral dos indivíduos. A abordagem holística da psicologia organizacional pode transformar o local de trabalho em um ambiente mais saudável e produtivo.

Práticas de psicologia organizacional, como o desenvolvimento de habilidades de resiliência e a promoção de uma comunicação aberta, podem reduzir significativamente o estresse e melhorar o ambiente de trabalho. Estrategicamente, criar programas de bem-estar que abordem aspectos físicos e emocionais contribui para um ambiente colaborativo e inclusivo, onde os funcionários se sentem valorizados (Ding e Gabriel, 2019; Goldberg e Huxley, 2021). Essa abordagem não apenas diminui o estresse, mas também melhora a satisfação e motivação dos trabalhadores.

Organizações que investem na saúde mental frequentemente observam redução no absenteísmo e nos custos associados a problemas de saúde, além de promover um ambiente mais inovador e dinâmico. Ambientes que valorizam a saúde mental são mais eficientes e retêm talentos de maneira mais eficaz, criando um espaço colaborativo e engajado (Bowling e Burnes, 2020). Investir na saúde mental não só contribui para a satisfação dos funcionários, mas também melhora o desempenho organizacional.

Compreender e abordar os fatores de risco e proteção no ambiente de trabalho é essencial para construir espaços que não apenas exigem desempenho profissional, mas também promovem a saúde e o desenvolvimento integral dos indivíduos. Estudar esses fatores e implementar estratégias eficazes é fundamental para cultivar políticas que abordem a sobrecarga de trabalho, promovam o suporte social e incentivem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas práticas são indispensáveis para criar um ambiente laboral mais saudável e produtivo.

Recentemente foi criada a Lei 14.831/2024, popularmente chamada de Lei da Saúde Mental, estabelece que as empresas devem adotar programas voltados à promoção da saúde mental no local de trabalho, com o objetivo de melhorar o bem-estar dos colaboradores e prevenir transtornos psicológicos. Essa legislação orienta as organizações a desenvolver ações que integrem o cuidado à saúde mental, como a oferta de suporte psicológico, capacitação de líderes para lidar com questões emocionais e a criação de espaços onde os funcionários possam se expressar e ser ouvidos. Tais medidas são fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e para o aumento da produtividade, uma vez que colaboram na redução

do estresse e no combate ao burnout. A Lei também destaca a necessidade de uma abordagem holística da saúde mental, levando em conta a influência das condições de trabalho no estado psicológico dos colaboradores e a importância de políticas públicas que incentivem o cuidado com a saúde mental nas empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das condições de trabalho e suas implicações para a saúde mental dos trabalhadores industriais revela um cenário complexo e desafiador, uma vez que a qualidade de vida no ambiente de trabalho é fundamental não apenas para o bem-estar individual, mas também para a eficácia e sustentabilidade das organizações.

É importante salientar que a saúde mental no trabalho vai além de uma questão de bem-estar individual, sendo um fator estratégico essencial para a produtividade e a competitividade das empresas. A gestão eficaz da saúde mental no ambiente de trabalho, como destacam Klapan e Sadock (2020), pode não só prevenir o desenvolvimento de transtornos como estresse e burnout, mas também contribuir para um ambiente organizacional mais saudável e eficiente. Reconhecer e agir sobre essa realidade é, portanto, um passo fundamental para construir um futuro mais equilibrado e produtivo para todos os envolvidos.

A sobrecarga de trabalho, a falta de apoio social, ambientes de trabalho tóxicos e o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal são fatores de risco críticos que afetam negativamente a saúde mental dos trabalhadores, sendo que o estudo mostrou que esses fatores contribuem para o aumento de transtornos psicológicos, entre os quais se destaca a síndrome de burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

Promover canais de comunicação claros e acessíveis entre todos os níveis hierárquicos, estimulando a expressão construtiva de preocupações e sugestões, e assegurando que os colaboradores se sintam ouvidos e valorizados, é uma prática essencial para a redução dos impactos do estresse ocupacional e do burnout. Nesse contexto, cultivar uma comunicação aberta significa estabelecer uma cultura organizacional que priorize a transparência, a troca de feedbacks e a criação de ambientes seguros, onde os funcionários possam compartilhar suas necessidades, dificuldades e sentimentos sem medo de represálias. Esse fluxo contínuo de informações favorece a resolução de conflitos e fortalece as relações interpessoais, contribuindo para um clima mais saudável e colaborativo na empresa. Além disso, a psicologia organizacional ajuda a construir um clima de trabalho inclusivo e colaborativo, onde os funcionários se sentem valorizados e motivados, resultando em maior satisfação e desempenho.

Logo, é essencial que as empresas do setor industrial reconheçam a importância da saúde mental de seus trabalhadores e invistam em práticas de psicologia organizacional. A implementação de estratégias eficazes não só melhora a qualidade de vida dos empregados, mas também traz benefícios significativos para as organizações, como redução do absenteísmo, aumento da produtividade e retenção de talentos.

Portanto, a implementação de práticas eficazes de psicologia organizacional pode transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais saudável, produtivo e satisfatório, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as organizações como um todo. Investir na saúde

mental dos trabalhadores é um investimento com ganhos a médio e longo prazo para todos, no futuro das empresas, garantindo não apenas a sobrevivência, mas também o desenvolvimento sustentável das organizações.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei nº 14.831, de 6 de setembro de 2024. Estabelece diretrizes para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2024.
- BOOTE, D. N., & BEILE, P. Abordagens para Revisar a Literatura: Uma Revisão Sistemática, 2005.
- BOWLING, N. A., & BURNES, B. Assédio no local de trabalho: Uma revisão da literatura e um quadro para futuras pesquisas. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 345-366, 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda A. P. Psicologia das habilidades sociais na infância: teoria e prática. Petrópolis: Vozes, 2017.
- DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.
- DING, Y. e GABRIEL, R. Equilíbrio trabalho-vida pessoal e seu impacto no bem-estar dos funcionários: uma revisão da literatura. *Revisão de Psicologia da Saúde Ocupacional*, 14(2), 123-136, 2019.
- GLINA, D.M.R., ROCHA, L.E., BATISTA, M.L.F. & MENDONÇA, M.S. Saúde mental e trabalho: principais transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil. In Mendes, A.M. (Ed.), Trabalho e saúde: novas demandas, novas abordagens. São Paulo: Blucher, 2020.
- GOLDBERG, DP e HUXLEY, P. O papel do apoio social na redução dos riscos para a saúde mental: uma análise dos contextos de trabalho. *Revista de Saúde Mental e Trabalho*, 28(3), 213-225, 2021.
- KAHN, RL e KAHN, W. Estresse e o trabalhador industrial: uma exploração dos estressores relacionados ao trabalho. *Jornal de Saúde Industrial*, 39(1), 56-78, 2022.
- KLAPAN, M.; SADOCK, B. J. Compreendendo os transtornos mentais no contexto ocupacional. São Paulo: Artmed, 2020.
- MASLOW, Abraham H. *Motivation and Personality*. 1. ed. New York: Harper & Row, 1954.
- MENDES, A.M. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Artmed Editora, 2019.
- MENDES, M. Saúde Mental no Trabalho: Relações com o Trabalho, Sofrimento e Subjetividade. Editora Fiocruz, 2019.
- OLIVEIRA, L. P., & SILVA, R. F. Saúde mental no trabalho: desafios e estratégias de promoção. *Revista Brasileira de Saúde*, 2021.
- OLIVEIRA, R. A. Síndrome de Burnout e sua Relação com o Ambiente de Trabalho no Setor Industrial. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 47(1), 23-30, 2022.
- Organização Mundial da Saúde (OMS) & Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2022). Saúde mental e trabalho: Impacto, oportunidades e recomendações para fortalecer a saúde mental no local de trabalho. Genebra: Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240060460> acesso em 18 de junho de 2024.
- OWLING, NA, & BURNES, B. Bullying no local de trabalho: uma revisão da literatura e uma estrutura para pesquisas futuras. *Jornal de Psicologia da Saúde Ocupacional*, 25(4), 345-366, 2020.
- PAPALIA, Diane E.; OLDS, Sally Wendkos. *Desenvolvimento humano*. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- SILVA, P. L. Psicologia Organizacional: Estratégias de Promoção do Bem-Estar no Ambiente de Trabalho. *Revista de Psicologia Aplicada*, 36(2), 101-117, 2021.
- TRANFIELD, D., DENYER, D., & SMART, P. Rumo a uma Metodologia para o Desenvolvimento de Conhecimento Gerencial Informado por Evidências por Meio de Revisão Sistemática. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222, 2003.
- VASCONCELOS, A.M., SANTOS, M.B., & LIMA, R.L. Saúde mental no trabalho: Práticas de psicologia organizacional. Editora Universidade Federal do Ceará, 2021.