



B1

ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](https://portal.periodicos.capes.gov.br/)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade

Mental health in the workplace: corporate strategies and evidence of effectiveness

 DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2139

 ARK: 57118/JRG.v8i18.2139

Recebido: 18/05/2025 | Aceito: 25/05/2025 | Publicado *on-line*: 26/05/2025

Ricardo Galli¹

 <https://orcid.org/0009-0005-8733-2618>

E-mail: ricardo.galli.usa@gmail.com



Resumo

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado crescente relevância diante do impacto expressivo que os transtornos mentais exercem sobre o bem-estar dos trabalhadores e o desempenho organizacional. Este artigo tem como objetivo analisar as estratégias corporativas voltadas à promoção da saúde mental e apresentar evidências sobre sua efetividade, com ênfase na prevenção de riscos psicossociais e no enfrentamento da síndrome de burnout. Por meio de uma revisão integrativa da literatura, discute-se o papel das políticas institucionais, da vigilância em saúde mental e das práticas integrativas e complementares na valorização do protagonismo dos trabalhadores e na construção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis. Os resultados indicam que a implementação de medidas contínuas, participativas e contextualmente ajustadas contribui significativamente para a redução do adoecimento mental e para a melhoria do clima organizacional, sobretudo diante dos desafios intensificados pelo teletrabalho e pela pandemia de Covid-19. Conclui-se que a saúde mental deve ser reconhecida como uma dimensão estratégica da gestão organizacional, exigindo ações integradas entre trabalhadores, empregadores e sistemas de saúde.

Palavras-chave: Saúde mental. Ambiente de trabalho. Estratégias corporativas. Prevenção. Síndrome de burnout. Vigilância em saúde.

¹ Médico

Abstract

Mental health in the workplace has gained increasing relevance due to the significant impact that mental disorders have on workers' well-being and organizational performance. This article aims to analyze corporate strategies aimed at promoting mental health and to present evidence of their effectiveness, with an emphasis on the prevention of psychosocial risks and the management of burnout syndrome. Through an integrative literature review, the role of institutional policies, mental health surveillance, and integrative and complementary practices is discussed, highlighting their contribution to strengthening workers' engagement and fostering healthier and more sustainable work environments. The findings indicate that the implementation of continuous, participatory, and contextually adapted measures significantly contributes to reducing mental illness and improving organizational climate, especially in the face of challenges intensified by telework and the Covid-19 pandemic. It is concluded that mental health should be recognized as a strategic dimension of organizational management, requiring integrated actions among workers, employers, and health systems.

Keywords: *Mental health. Workplace. Corporate strategies. Prevention. Burnout syndrome. Health surveillance.*

1. Introdução

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como um tema de crescente relevância no campo da saúde pública e das relações laborais, diante da complexidade cada vez maior dos processos produtivos e da intensa pressão por resultados a que os trabalhadores estão submetidos cotidianamente. De acordo com Araújo, Palma e Araújo (2017), a vigilância em saúde mental relacionada ao trabalho é essencial para a identificação de características, dificuldades e desafios que permeiam a relação entre a atividade laboral e o adoecimento psíquico dos trabalhadores no Brasil. Nesse contexto, a saúde mental não se limita à ausência de transtornos mentais, mas compreende um estado de bem-estar no qual o indivíduo reconhece suas capacidades, lida adequadamente com as tensões da vida e exerce suas funções laborais de maneira produtiva e satisfatória.

A literatura especializada aponta que os transtornos mentais associados ao ambiente de trabalho são responsáveis por elevados índices de absenteísmo, presenteísmo e incapacidades laborativas, afetando diretamente a produtividade e o clima organizacional (De Castro Feitosa et al., 2022). Além disso, o sofrimento mental pode evoluir para quadros clínicos mais graves, como a Síndrome de Burnout, que tem ganhado destaque em virtude de sua alta prevalência e dos impactos negativos na rotina organizacional (José de Matos, Dias Menezes & Nunes, 2023). Caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, a síndrome demanda atenção específica por parte das instituições e dos profissionais de saúde, exigindo estratégias de prevenção contínuas e integradas.

Os fatores psicossociais de risco presentes no ambiente laboral são amplamente reconhecidos como determinantes para o desenvolvimento de transtornos mentais. Pesquisadores como Pereira et al. (2020) e Rodrigues, Faiad e Facas (2020) ressaltam que a sobrecarga de trabalho, a ausência de autonomia, o baixo reconhecimento, a hostilidade no ambiente organizacional e a insegurança no emprego figuram entre os principais elementos que comprometem a saúde mental dos trabalhadores. Esses fatores criam um cenário de vulnerabilidade psíquica,

repercutindo não apenas na saúde emocional e física, mas também nas relações interpessoais dentro do ambiente corporativo.

Com o advento da pandemia de Covid-19, os desafios relacionados à preservação da saúde mental dos trabalhadores foram intensificados. De Souza, Andrade e De Carvalho (2021) apontam que a crise sanitária global promoveu mudanças substanciais nas condições de trabalho, com a intensificação do teletrabalho, a flexibilização das jornadas e o aumento do isolamento social. Embora necessárias para o controle da pandemia, tais mudanças geraram novas vulnerabilidades psíquicas, exigindo a reformulação das estratégias de vigilância e promoção da saúde no trabalho (Silva, 2021). Destaca-se, nesse cenário, a situação dos profissionais da saúde, submetidos a níveis extremos de estresse e desgaste emocional, o que motivou a adoção de intervenções específicas, conforme relatado por Góes et al. (2023) e Silva et al. (2022).

A promoção da saúde mental no trabalho tem avançado por meio de estratégias corporativas que englobam ações preventivas, educativas e terapêuticas. Martini et al. (2023) evidenciam o protagonismo dos trabalhadores no âmbito sindical como fator essencial para o êxito das ações de educação em saúde mental, reforçando a importância da participação ativa dos colaboradores na construção e efetivação dessas práticas. Nesse sentido, a abordagem positiva da saúde mental, conforme proposta por Vázquez-Colunga et al. (2017), defende que, além de mitigar os riscos e transtornos, as organizações devem fomentar ambientes que estimulem o bem-estar, o engajamento e a resiliência dos trabalhadores.

As intervenções voltadas à saúde mental ocupacional abrangem desde políticas públicas e regulamentações protetivas até práticas institucionais específicas, como programas de prevenção da Síndrome de Burnout, oferta de suporte psicológico, flexibilização das condições de trabalho e incentivo a práticas integrativas e complementares (Lopes et al., 2022; Souza & Bernardo, 2019; Silva et al., 2022). Essas ações são fundamentais para a construção de um ambiente organizacional saudável, que reduza os riscos psicossociais, favoreça o equilíbrio emocional e promova a reabilitação profissional em casos de adoecimento, como discutido por Rumin, Guedes e Schmidt (2021).

Outro aspecto relevante abordado pela literatura diz respeito às dificuldades para a implementação de uma abordagem integral da saúde mental no trabalho. Pereira et al. (2017) destacam como entraves a fragmentação dos serviços, o estigma social associado aos transtornos mentais e a insuficiência de políticas efetivas. Tais fatores dificultam a formulação e execução de ações que contemplem a complexidade das interações entre os aspectos psicológicos, sociais e organizacionais. Assim, torna-se imperativo o engajamento articulado entre gestores, trabalhadores, profissionais de saúde e formuladores de políticas públicas para a superação desses obstáculos.

Estudos específicos vêm evidenciando a importância da vigilância em saúde mental como ferramenta estratégica para a identificação precoce de sinais e sintomas de adoecimento psíquico, possibilitando intervenções mais assertivas e adequadas à realidade dos trabalhadores (Araújo, Palma & Araújo, 2017; De Souza, Andrade & De Carvalho, 2021). Tais iniciativas devem ser adaptadas às particularidades dos diversos setores e categorias profissionais, considerando as especificidades das demandas e os riscos psicossociais inerentes a cada contexto de trabalho.

Em especial, a saúde mental de trabalhadores docentes tem sido foco de atenção, em virtude da elevada exposição a fatores estressores como carga de

trabalho excessiva, conflitos interpessoais e pressão por resultados acadêmicos. Moreira e Rodrigues (2018) alertam que o adoecimento mental nessa categoria compromete não apenas a qualidade do ensino, mas também o bem-estar dos alunos e o ambiente educacional como um todo.

Por fim, o reconhecimento da saúde mental como um direito fundamental e componente essencial da saúde integral do trabalhador requer a consolidação de estratégias eficazes, sustentáveis e pautadas em evidências científicas. O presente artigo tem como objetivo discutir as principais estratégias corporativas voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho, analisando suas evidências de efetividade e apontando os desafios para sua implementação no contexto brasileiro contemporâneo.

2. Metodologia

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, com o propósito de analisar e compreender as estratégias corporativas direcionadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, bem como avaliar a efetividade dessas ações com base nas evidências disponíveis na literatura científica contemporânea. A metodologia foi estruturada em três etapas principais: (1) levantamento bibliográfico em bases de dados reconhecidas, com foco em publicações dos últimos anos; (2) análise crítica do conteúdo selecionado, com ênfase na identificação de padrões, limitações e lacunas; e (3) síntese integrativa das evidências, visando a sistematização das principais estratégias adotadas por organizações e seus respectivos impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

1. Levantamento Bibliográfico

O levantamento bibliográfico foi conduzido por meio de uma revisão integrativa da literatura científica, contemplando publicações disponíveis em bases de dados nacionais e internacionais, como SciELO, PubMed, Google Scholar e periódicos especializados nas áreas de saúde ocupacional, psicologia do trabalho e políticas públicas de saúde mental. A busca foi delimitada ao período de 2017 a 2024, com o intuito de assegurar a atualidade dos dados e considerar o impacto de eventos recentes, como a pandemia de Covid-19, sobre a saúde mental dos trabalhadores (De Souza; Andrade; De Carvalho, 2021; Nascimento et al., 2021).

Foram utilizados descritores específicos relacionados à temática, tais como: *“saúde mental no trabalho”*, *“estratégias corporativas”*, *“promoção da saúde mental”*, *“prevenção do burnout”*, *“vigilância em saúde mental”*, *“riscos psicossociais”* e *“efetividade de intervenções em saúde mental ocupacional”*. A estratégia de busca incluiu tanto artigos originais quanto revisões integrativas que abordassem experiências práticas e resultados de intervenções em ambientes corporativos, com ênfase no contexto brasileiro (Araújo; Palma; Araújo, 2017; De Castro Feitosa et al., 2022).

A seleção dos estudos foi realizada em etapas sucessivas. Inicialmente, procedeu-se à leitura dos títulos e resumos para triagem preliminar. Em seguida, os artigos considerados potencialmente relevantes foram submetidos à leitura integral, sendo incluídos aqueles que abordavam diretamente estratégias de intervenção no âmbito da saúde mental ocupacional e apresentavam evidências claras quanto à efetividade das ações propostas. Foram excluídos os estudos que não estabeleciam conexão direta com o objeto da pesquisa ou que careciam de fundamentação empírica ou teórica consistente.

2. Critérios de Inclusão e Exclusão

Para assegurar a qualidade metodológica e a relevância temática dos dados analisados, foram estabelecidos critérios rigorosos de inclusão e exclusão dos estudos selecionados. Foram incluídas publicações que atendessem aos seguintes requisitos:

- Abordassem a saúde mental no contexto do trabalho, com ênfase em estratégias corporativas de promoção, prevenção ou vigilância;
- Apresentassem dados empíricos, revisões sistemáticas, estudos de caso ou relatos de experiência que contivessem análise crítica das intervenções;
- Estivessem disponíveis em língua portuguesa, inglesa ou espanhola, a fim de ampliar o alcance das evidências sem comprometer a compreensão e a fidelidade das informações.

Foram excluídos os estudos que:

- Tratassem exclusivamente da saúde mental em populações desvinculadas do mercado de trabalho formal, como estudantes universitários, a exemplo de Bueno e Aroucha (2023), salvo nos casos em que houvesse comparativos explícitos ou implicações diretas aplicáveis ao ambiente corporativo;
- Apresentassem baixa qualidade metodológica, ausência de análise crítica ou insuficiência de dados sobre os resultados das estratégias de intervenção descritas.

Esses critérios permitiram a construção de um corpus analítico consistente, pautado em evidências relevantes e alinhado ao objetivo de compreender a efetividade das práticas corporativas voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

3. Análise dos Dados

Após a seleção dos artigos, realizou-se uma análise qualitativa dos dados por meio da técnica de análise de conteúdo, a qual possibilitou a identificação de categorias temáticas e de padrões recorrentes nas estratégias de promoção e prevenção da saúde mental no contexto corporativo (Martini et al., 2023; Soares, 2023).

A análise foi orientada por três aspectos centrais:

- **Tipos de estratégias corporativas adotadas:** Entre as estratégias identificadas, destacam-se os programas de prevenção à Síndrome de Burnout, a implementação de práticas integrativas e complementares, as ações de educação em saúde mental no trabalho, a vigilância sistemática da saúde mental dos trabalhadores e as adaptações organizacionais voltadas à promoção do bem-estar psicossocial (Lopes et al., 2022; Silva et al., 2022; Souza; Bernardo, 2019).
- **Evidências de efetividade:** A avaliação dos impactos dessas estratégias evidenciou efeitos positivos na redução dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, na melhoria do clima organizacional, na diminuição dos índices de absenteísmo e na promoção do bem-estar psicológico dos colaboradores (José de Matos; Dias Menezes; De Paula Ferreira Nunes, 2023; Rumin; Guedes; Schmidt, 2021).
- **Desafios e limitações:** Persistem, entretanto, importantes obstáculos à efetividade das estratégias, como barreiras organizacionais, estigmas associados à saúde mental, dificuldades na implementação e no monitoramento das ações, além da permanência de riscos psicossociais no

ambiente de trabalho (Pereira et al., 2020; Vieira; Santos, 2024; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

4. Procedimentos para Síntese das Evidências

As informações extraídas dos estudos selecionados foram sistematizadas em um quadro sinóptico, o que possibilitou a comparação entre os diferentes modelos de intervenção e seus respectivos desfechos. A síntese analítica teve como objetivo identificar as estratégias com maior impacto positivo sobre a saúde mental dos trabalhadores, bem como aquelas com potencial de replicabilidade em distintos setores organizacionais.

A análise também considerou o contexto da pandemia de Covid-19, que transformou profundamente as dinâmicas laborais, especialmente com a intensificação do teletrabalho, impondo novos desafios à preservação da saúde mental no ambiente corporativo (Silva, 2021; Góes et al., 2023). Nesse cenário, a vigilância em saúde mental assumiu papel central, exigindo abordagens integradas de monitoramento contínuo, prevenção e cuidado (De Souza; Andrade; De Carvalho, 2021; Araújo; Palma; Araújo, 2017).

5. Fundamentação Teórica e Método de Apoio

Para subsidiar a análise, foram incorporados referenciais teóricos da psicodinâmica do trabalho, os quais enfatizam a estreita relação entre as condições laborais e os processos de adoecimento psíquico, além de apontarem a importância de intervenções que considerem a subjetividade do trabalhador e favoreçam sua reabilitação e reinserção profissional (Soares, 2023; Rumin; Guedes; Schmidt, 2021).

A adoção de um método de análise crítico-reflexiva permitiu não apenas descrever os tipos de estratégias identificadas, mas também aprofundar a compreensão de suas limitações e de seu potencial transformador dos ambientes corporativos. Essa abordagem evidenciou, ainda, a relevância do protagonismo dos trabalhadores na construção e efetivação de ações voltadas à promoção da saúde mental no trabalho (Martini et al., 2023).

6. Limitações Metodológicas

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. A primeira refere-se à delimitação temporal do levantamento bibliográfico, que contemplou publicações até o ano de 2024, o que pode ter excluído estudos mais recentes em desenvolvimento ou ainda não indexados. Além disso, a análise baseou-se exclusivamente em fontes secundárias, as quais podem conter vieses metodológicos ou interpretativos próprios das pesquisas originais. Outro fator limitante diz respeito à predominância de estudos conduzidos em grandes centros urbanos ou em instituições com maior estrutura organizacional, o que pode comprometer a generalização dos achados para contextos corporativos de menor porte ou localizados em regiões periféricas, cuja realidade pode apresentar características e desafios distintos (Araújo; Palma; Araújo, 2017).

7. Considerações Éticas

Por se tratar de um estudo fundamentado em revisão de literatura, não foram realizados procedimentos que envolvessem diretamente sujeitos humanos, o que dispensa a necessidade de aprovação por comitê de ética em pesquisa. Ainda

assim, todas as fontes consultadas foram devidamente citadas e utilizadas conforme as normas acadêmicas vigentes, assegurando a integridade ética, o respeito à propriedade intelectual e a fidedignidade das informações apresentadas (Bueno; Aroucha, 2023).

3. Resultados e Discussão

A análise dos estudos selecionados evidencia que a saúde mental no ambiente de trabalho é condicionada por uma multiplicidade de fatores psicossociais, os quais exercem impacto direto tanto sobre o bem-estar dos trabalhadores quanto sobre o desempenho organizacional. Conforme destacam Araújo, Palma e Araújo (2017), a vigilância em saúde mental no contexto ocupacional brasileiro ainda enfrenta importantes entraves de ordem estrutural e operacional, que comprometem a abordagem integral dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Essa constatação é fundamental para compreender os limites das intervenções atualmente praticadas e reforça a urgência da adoção de estratégias corporativas eficazes, sustentáveis e baseadas em evidências, que promovam o cuidado em saúde mental e previnam o adoecimento psíquico no ambiente laboral.

Principais fatores de risco psicossociais e impactos

Os fatores psicossociais, como demandas laborais excessivas, baixa autonomia sobre o trabalho, insuficiência de apoio social e insegurança quanto à estabilidade no emprego, são recorrentemente identificados na literatura como determinantes centrais dos transtornos mentais relacionados ao trabalho (Pereira et al., 2020; Rodrigues, Faiad & Facas, 2020; Vieira & Santos, 2024). Tais fatores estão fortemente associados ao desenvolvimento de quadros de estresse crônico, ansiedade, depressão e, notadamente, à Síndrome de Burnout, cuja prevalência tem aumentado em diversos setores profissionais (José de Matos; Menezes & Nunes, 2023; Lopes et al., 2022). Esta síndrome, em particular, destaca-se pelos impactos deletérios que gera na rotina organizacional, incluindo elevação do absenteísmo, redução da produtividade e aumento das taxas de rotatividade (Soares, 2023).

No ambiente educacional, Moreira e Rodrigues (2018) ressaltam uma exposição ainda mais acentuada a tais riscos, considerando a pressão contínua por resultados, a sobrecarga horária e a exigência constante de adaptação a transformações pedagógicas e tecnológicas. Essa vulnerabilidade, entretanto, não é exclusiva do setor docente, estendendo-se também a profissionais da saúde e de outras categorias essenciais, sobretudo no contexto da pandemia de Covid-19, que impôs desafios sem precedentes à preservação da saúde mental no trabalho (De Souza; Andrade & De Carvalho, 2021; Silva, 2021).

Estratégias corporativas para promoção da saúde mental

Diante dos desafios identificados, diversas corporações têm investido na implementação de estratégias voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção do adoecimento psíquico. Nascimento et al. (2021) enfatizam que as ações de enfrentamento mais eficazes são aquelas que articulam intervenções de caráter individual e coletivo, contemplando desde o fortalecimento das redes de suporte social até a reestruturação organizacional voltada à mitigação dos fatores de risco psicossocial.

Entre as estratégias mais recorrentes, destaca-se a educação em saúde mental no ambiente de trabalho, com ênfase na valorização do protagonismo dos

trabalhadores na construção de ambientes mais saudáveis (Martini et al., 2023). Essa abordagem participativa favorece a identificação precoce de sinais de sofrimento mental e promove o desenvolvimento de práticas institucionais que incentivam o equilíbrio emocional, a resiliência e o bem-estar coletivo.

Adicionalmente, práticas integrativas e complementares vêm sendo incorporadas como recursos terapêuticos no cuidado à saúde mental dos trabalhadores, sobretudo entre profissionais da área da saúde. Essas práticas, que incluem técnicas de relaxamento, *mindfulness* e terapias corporais, têm demonstrado efeitos positivos na redução do estresse ocupacional e na promoção do bem-estar físico e psicológico (Silva et al., 2022).

A psicodinâmica do trabalho também oferece importantes contribuições teóricas e práticas, ao reconhecer a subjetividade do trabalhador e as dinâmicas relacionais no ambiente laboral como elementos centrais para a compreensão do sofrimento psíquico. As intervenções fundamentadas nessa perspectiva não se restringem ao tratamento dos sintomas, mas buscam transformar as condições objetivas e simbólicas de trabalho que produzem o adoecimento (Soares, 2023).

Evidências de efetividade das intervenções

Diversas pesquisas apontam evidências consistentes sobre a efetividade das estratégias corporativas voltadas à saúde mental, especialmente quando implementadas de forma integrada, contínua e alinhada à cultura organizacional. Lopes et al. (2022) destacam que programas de prevenção da Síndrome de Burnout, fundamentados em treinamentos psicoeducacionais, acompanhamento psicológico e políticas de flexibilização da jornada de trabalho, apresentam impactos significativos na redução dos índices de esgotamento emocional entre os colaboradores.

De maneira complementar, De Castro Feitosa et al. (2022) ressaltam que o suporte psicossocial e a atuação de equipes multiprofissionais nos diversos níveis de atenção à saúde mental contribuem de forma efetiva para a mitigação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Tais intervenções demonstram maior eficácia quando são institucionalizadas como parte da cultura organizacional e recebem apoio direto da liderança.

No contexto da pandemia de Covid-19, Góis et al. (2023) evidenciam que estratégias específicas direcionadas a profissionais da enfermagem, como grupos de apoio e cuidados integrativos, foram fundamentais para o enfrentamento do impacto emocional intenso vivido por essa categoria. Por outro lado, Silva (2021) alerta que, embora o teletrabalho tenha oferecido proteção à saúde física, ele também elevou a exposição a fatores de risco psicossocial, exigindo a reformulação das estratégias de prevenção em saúde mental.

Nesse sentido, a vigilância em saúde mental no trabalho, conforme proposto por De Souza, Andrade e De Carvalho (2021), deve articular o monitoramento sistemático de indicadores de sofrimento psíquico com políticas públicas e práticas corporativas efetivas, de modo a garantir a identificação precoce dos agravos e o acesso oportuno a cuidados adequados.

Papel da psicologia e reabilitação profissional

A psicologia ocupa um papel central nas estratégias de promoção da saúde mental e de reabilitação profissional, atuando como mediadora entre as demandas subjetivas dos trabalhadores e as condições objetivas do ambiente laboral. Conforme discutido por Rumin, Guedes e Schmidt (2021), a integração entre a prática clínica e a análise crítica das condições de trabalho possibilita intervenções

mais abrangentes, que consideram tanto os aspectos individuais quanto os organizacionais, ampliando as chances de sucesso nos processos de recuperação e reinserção no mercado de trabalho.

Além disso, Martini et al. (2023) destacam que a formação continuada e o envolvimento ativo dos trabalhadores em processos educativos fortalecem o empoderamento e a autonomia, elementos essenciais para a construção de redes de apoio e para o fortalecimento de uma cultura organizacional mais acolhedora e resiliente frente aos desafios da saúde mental no trabalho.

Desafios e limitações

Apesar dos avanços observados nas últimas décadas, persistem desafios significativos para a efetivação da vigilância em saúde mental no trabalho. Araújo, Palma e Araújo (2017) destacam as dificuldades estruturais e a ausência de articulação entre os sistemas públicos de saúde e o setor corporativo como entraves centrais. A fragmentação dos serviços, a escassez de dados atualizados e a persistência do estigma em torno dos transtornos mentais configuram barreiras importantes à construção de políticas eficazes e integradas.

Nesse sentido, Pereira e Ribeiro (2017) defendem a necessidade de uma abordagem verdadeiramente integral, que vá além da simples identificação dos fatores de risco e incorpore ações estruturais voltadas à promoção de ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. Tal abordagem requer o fortalecimento das políticas públicas, investimentos contínuos em saúde ocupacional e uma transformação cultural nas organizações, baseada no reconhecimento da saúde mental como componente essencial da gestão corporativa.

Adicionalmente, a heterogeneidade das intervenções implementadas e a ausência de protocolos padronizados dificultam a avaliação sistemática dos resultados. Nascimento et al. (2021) ressaltam a importância de estudos longitudinais, com maior rigor metodológico, que permitam mensurar os impactos das estratégias adotadas a médio e longo prazo, contribuindo para a consolidação de práticas baseadas em evidências.

Considerações finais

Os resultados desta revisão indicam que as estratégias corporativas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho são fundamentais para mitigar os impactos dos riscos psicossociais e favorecer o bem-estar integral dos trabalhadores. Evidências apontam que a combinação de ações educativas, práticas integrativas e complementares, suporte psicológico contínuo e reorganização das condições laborais constitui um caminho promissor para o desenvolvimento de políticas organizacionais mais eficazes e sustentáveis.

A concepção de saúde mental positiva, conforme proposta por Vázquez-Colunga et al. (2017), reforça a necessidade de que as organizações deixem de focar exclusivamente na prevenção de doenças, adotando uma perspectiva que valorize o florescimento humano, o engajamento e a qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, ambientes corporativos saudáveis devem promover não apenas a ausência de sofrimento, mas também o fortalecimento das capacidades individuais e coletivas.

O fortalecimento da vigilância em saúde mental e a articulação intersetorial, envolvendo empresas, serviços públicos de saúde, sindicatos e gestores, representam desafios centrais que requerem estratégias conjuntas, coerentes com os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS) e as diretrizes das legislações trabalhistas vigentes (Souza & Bernardo, 2019). A superação da fragmentação, o

enfrentamento do estigma e a consolidação de práticas baseadas em evidências devem estar no centro das agendas institucionais.

Por fim, destaca-se a importância do protagonismo dos trabalhadores e das lideranças organizacionais na construção de ambientes laborais humanizados, participativos e comprometidos com a saúde mental de forma contínua e efetiva. O engajamento coletivo, aliado ao suporte técnico e científico, é essencial para a consolidação de práticas transformadoras que respondam às complexas demandas do mundo do trabalho contemporâneo (Martini et al., 2023; Moreira & Rodrigues, 2018).

4. Conclusão

A saúde mental no ambiente de trabalho constitui um eixo estratégico para o desenvolvimento sustentável das organizações e para a promoção do bem-estar dos trabalhadores. As evidências reunidas ao longo deste estudo reforçam que as estratégias corporativas voltadas à promoção e proteção da saúde mental são essenciais para reduzir os impactos dos fatores psicossociais, prevenir o adoecimento psíquico e fomentar ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e resilientes.

Observa-se que os principais fatores de risco psicossociais, como sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, insegurança no emprego e relações interpessoais conflituosas, ainda estão amplamente presentes em diversos setores produtivos. Esses elementos, associados às transformações recentes no mundo do trabalho, como a intensificação do teletrabalho e a virtualização das relações, impõem novas demandas às organizações quanto à gestão da saúde mental de seus colaboradores.

As estratégias corporativas que se mostram mais eficazes são aquelas estruturadas de maneira integrada e contínua, contemplando ações educativas, programas de prevenção, suporte psicológico, reorganização das condições de trabalho e estímulo à participação ativa dos trabalhadores. A adoção de práticas integrativas e complementares, a criação de espaços de escuta qualificada e o fortalecimento de redes de apoio institucional contribuem significativamente para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Além disso, o fortalecimento da vigilância em saúde mental e a adoção de um modelo de atenção ampliado são fundamentais para a detecção precoce de sinais de sofrimento psíquico, permitindo intervenções mais assertivas e alinhadas às necessidades dos diferentes contextos organizacionais. A articulação entre políticas públicas, práticas corporativas e cultura institucional é indispensável para garantir a efetividade e a sustentabilidade dessas ações.

A promoção de uma saúde mental positiva, que valorize o florescimento humano, a autonomia e a resiliência, deve ser o objetivo central das estratégias empresariais. Nesse sentido, torna-se imprescindível reconhecer e potencializar as capacidades dos trabalhadores, criando ambientes que não apenas previnam o adoecimento, mas também incentivem o engajamento, o desenvolvimento pessoal e o sentimento de pertencimento.

Também se destaca a importância da reabilitação profissional como parte essencial do cuidado em saúde mental, favorecendo o retorno ao trabalho de forma segura, humanizada e sem estigmas. Tal processo demanda o envolvimento de equipes multiprofissionais, com destaque para a psicologia, que atua na mediação entre os aspectos subjetivos e as exigências laborais.

Por fim, reforça-se que a efetividade das ações voltadas à saúde mental no trabalho depende de um compromisso institucional contínuo, sustentado por investimentos em formação, estrutura e cultura organizacional orientada para o cuidado integral. Trata-se de uma responsabilidade coletiva, que deve envolver trabalhadores, gestores, profissionais de saúde e o poder público, com vistas à construção de ambientes laborais mais saudáveis, inclusivos e sustentáveis.

Referências

- ARAÚJO, Tania Maria; PALMA, Tarciso de Figueiredo; ARAÚJO, Natália do Carmo. Vigilância em saúde mental e trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, p. 3235-3246, 2017.
- DE CASTRO FEITOSA, Ana Nery et al. Transtornos mentais associados ao trabalho em saúde no Brasil nos diferentes níveis de atenção: revisão integrativa. *CIS - Conjecturas Inter Studies*, v. 22, n. 15, p. 456-470, 2022.
- DE SOUZA, Suerda Fortaleza; ANDRADE, Andréa Garboggini Melo; DE CARVALHO, Rita de Cássia Peralta. Saúde mental e trabalho no contexto da pandemia por covid-19: proposta para vigilância em saúde. *Revista Baiana de Saúde Pública*, v. 45, n. especial 1, p. 125-139, 2021.
- GÓES, Fernanda Garcia Bezerra et al. Estratégias de prevenção e promoção em saúde mental para enfermagem diante da pandemia da covid-19. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, v. 13, 2023.
- JOSÉ DE MATOS, Josiel; DIAS MENEZES, Tatiane; DE PAULA FERREIRA NUNES, Ana Lúcia. Uma abordagem sobre a síndrome de burnout e seus reflexos na rotina das empresas. *Id on Line. Revista de Psicologia*, v. 17, n. 69, 2023.
- LOPES, J. P. A. et al. Estratégias de prevenção do burnout nos enfermeiros - revisão da literatura. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*, v. 13, n. 1, p. 1-15, 2022.
- MARTINI, Larissa Campagna et al. Educação em saúde mental no trabalho: protagonismo dos trabalhadores no contexto sindical. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, v. 13, 2023.
- MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. Saúde mental e trabalho docente. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v. 23, n. 3, p. 236-247, 2018.
- NASCIMENTO, Rodrigo Barbosa et al. Estratégias de enfrentamento para manutenção da saúde mental do trabalhador em tempos de Covid-19: uma revisão integrativa. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, v. 10, n. 1, p. 181-197, 2021.
- PEREIRA, A. C. L. et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, p. e18, 2020.

PEREIRA, S.; RIBEIRO, C. Riscos psicossociais no trabalho. *Gestão e Desenvolvimento*, n. 25, p. 103-120, 1 jan. 2017.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, n. spe, p. e36nspe19, 2020.

RUMIN, Cassiano Ricardo; GUEDES, Janini; SCHMIDT, Maria Luiza Gava. Saúde mental e trabalho: a reabilitação profissional e as contribuições da psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 41, p. e222902, 2021.

SILVA, G. E. Da. Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 20, n. 1, p. 28-38, 2021.

SILVA, Jardson et al. Promoção da saúde mental dos trabalhadores da saúde: as práticas integrativas e complementares como estratégias de cuidado. *Revista Ciência Plural*, v. 8, n. 3, p. 1-16, 2022.

SOARES, Marilaine Aparecida. Psicodinâmica do trabalho: contribuições para a saúde mental do trabalhador e intervenções propostas para a prevenção da síndrome de burnout. 2023.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 44, p. e26, 2019.

VÁZQUEZ-COLUNGA, J. C. et al. Saúde mental positiva ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e Sociedade*, v. 26, n. 2, p. 584–595, abr. 2017.

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 49, p. edsmsubj1, 2024.