

CAPÍTULO 24

PRESSÃO NO TRABALHO E ADOECIMENTO PSÍQUICO: REPERCUSSÕES PARA O INDIVÍDUO, A EMPRESA E O ESTADO.

**Tarcísio Botas dos Santos
Vanessa Índio do Brasil da Costa**

RESUMO

Este estudo penetra no universo da complexa relação entre as forças; Pressão no trabalho, doenças causadas pela pressão no trabalho, ser humano, empresa, Estado e Prejuízos finais a cada um dos atores. Entendendo essa pressão do ambiente de trabalho no adoecimento psíquico dos trabalhadores e seus principais prejuízos gerais, e tendo em vista a análise de dos impactos nas esferas individuais, nas organizações e no estado, tendo como a ótica dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ODS's 3 e 8. Fazendo da abordagem qualitativa base da pesquisa em revisão integrativa da literatura e análises documentais exploramos fatores de pressão laboral, transtornos mentais associados e somatizados com suas múltiplas repercussões em todas as esferas e óticas. Esses dados epidemiológicos estão revelando dados preocupantes, com 472.328 afastamentos pelos transtornos mentais registrados no Brasil em 2024, isso tem representado um crescimento de 68% em comparação ao ano anterior. Esta análise sociodemográfica nos revela também o maior predomínio feminino que é de 64% dos casos e a aglutinação da idade entre 35 e 49 anos, fazendo emergir claramente uma desigualdade de estruturas de gênero e pressão típica no apogeu da vida profissional. Dentre os maiores fatores identificados estão a sobrecarga no trabalho, assédio moral, a piora nas relações, intensificação de tecnologias e o desequilíbrio entre maior esforço e menor retorno de recompensa, cuja distribuição tem variado significativamente entre diferentes categorias profissionais e grupos sociodemográficos. Os impactos biopsicossociais têm se manifestado enormemente em vários níveis, afetando a saúde biológica, física e mental, na carreira profissional dentro da área ocupacional, nas relações interpessoais e na qualidade de vida dos funcionários. As consequências econômicas e organizacionais incluem a diminuição da produtividade, maior rotatividade de funcionários, clima organizacional deplorável e altos custos com benefícios de saúde e litígios. Todos os custos e impactos para o Estado também são grandes, trazendo sobrecarga aos sistemas de saúde, previdência, assistência social e justiça. A grandeza e complexidade desses impactos exigem definitivamente políticas e grandes intervenções, integradas e alinhadas aos ODS 3 e 8, envolvendo várias visões e múltiplos atores de níveis de atuação. A previsão de perspectivas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável oferece um valioso e perfeito referencial para

a integração dessas políticas urgentes, reconhecendo toda a centralidade da saúde mental no trabalho para o desenvolvimento humano, social e econômico.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental ocupacional. Impacto socioeconômico. Políticas de bem-estar. Sustentabilidade laboral. Prevenção psicossocial.

INTRODUÇÃO

A ótica do trabalho contemporâneo nos levou para um mundo fértil para o adoecimento mental. Não é só mera constatação, mas sim uma realidade dura cheia de evidências clínicas cada vez mais robustas. Antes o que era considerado um problema individual, hoje transborda para as organizações e para o próprio Estado, desfigurando a questão de saúde pública e desenvolvimento socioeconômico. Esta intensificação da pressão no ambiente laboral, fenômeno que vem se acentuando com a globalização e a reestruturação produtiva das últimas décadas, gera novas realidades e desafios.

Como consequência do contexto, ultrapassam a área do espaço laboral e ameaçam a qualidade de vida na sua integralidade. Longe de serem episódios ocasionais, esta problemática encontra lugar no painel dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, em especial o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), meta global para ser alcançada até 2030.

Mas afinal, o que caracteriza esta pressão laboral tão discutida atualmente? Podemos entender isso como as demandas psicológicas físicas colocadas sobre os trabalhadores enquanto realizam suas tarefas diárias. E indiscutivelmente essa pressão tem se agravado por muitas razões. Dentre elas se destacam uma competição acirrada demais e as relações de trabalho precárias; também há o acúmulo excessivo de atividades por falta de funcionários em setores (aquele sensação constante de que o tempo é escasso para o acúmulo de trabalho), os prazos cada vez mais apertados e o monitoramento incessante por meio das tecnologias digitais (inclusive aquelas mensagens do chefe que chegam tarde e muitas vezes fora do horário de trabalho, à noite), sem mencionar a instabilidade contratual e dispensa de funcionários pela empresa mesmo necessitando de recursos humanos nos setores. Quando todos estes elementos se reúnem criam um ambiente nocivo ao surgimento de problemas psicológicos tais como ansiedade, depressão e também ao surgimento da síndrome de burnout e outras doenças geradas pela má adaptação do trabalhador ao “maquinismo humano” criado pelo acúmulo desses eventos.

É assombroso o número de trabalhadores que têm que se afastar do trabalho por questões de saúde mental! Os números do Ministério da Previdência Social (2024) mostram que, em 2024, tivemos nada menos que 472.328 licenças por esse motivo. A comparação com o ano passado

assusta: um aumento de 68%! É o registro dos últimos dez anos, o que mostra que a situação está ficando cada vez pior. A Agência Brasil (2025) informa que a ansiedade é o principal problema, com 141.414 casos, seguida pela depressão (113.604) e pela depressão recorrente (52.627). Um ponto importante é que as mulheres são a maioria desses afastamentos. O INSS mostra que elas representam 64% dos casos. Essa diferença não é casual: está ligada à nossa sociedade, onde elas têm que cuidar de muito ao mesmo tempo, ou seja, o trabalho fora, na casa, as crianças, e ainda receberem menos do que os homens e se encontrarem mais predispostas à violência. Um estudo de Bailo e outros autores (2024) mostra que as mulheres são as vítimas principais dos problemas mentais de natureza laboral, com 65,8% das notificações nos anos entre 2013 e 2023.

A crise da COVID-19 só fez piorar essa situação já delicada. Exacerrou problemas antigos e gerou novas fontes de tensão emocional. O isolamento, o trabalho remoto repentino e solicitado, o medo de perder o emprego, a incerteza financeira e o luto pelas mais de 700 mil mortes no país realizam um ambiente de estresse constante, marcando profundamente a saúde mental dos trabalhadores. O psicólogo Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, do Conselho Federal de Psicologia, destaca: "o sofrimento psicológico se estende para além do trabalho. A crise nos deixou essa pós-pandemia. Estamos numa sociedade doente" (AGÊNCIA BRASIL, 2025).

Os efeitos do adoecimento mental ligados ao trabalho são mostrados de diversas formas. Individualmente, vemos piora na qualidade de vida, na capacidade de realizar tarefas, nos relacionamentos e na vida profissional. Nas empresas, há reflexos na produtividade, no ambiente de trabalho, na rotatividade de funcionários e nos gastos. Segundo o Ministério da Previdência (2024), empresas com alta pressão no trabalho têm custos 40% maiores com afastamentos por problemas mentais. Já o governo enfrenta sobrecarga nos sistemas de saúde e previdência, com grande impacto no orçamento. Como os trabalhadores que sofrem e são afetados por problemas mentais ficam, em média, três meses recebendo cerca de R\$ 1,9 mil por mês, o impacto financeiro em 2024 foi de quase R\$ 3 bilhões.

Um problema ainda maior é que muitos casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho não são notificados. Acredita-se que 60% dos casos não estão enquadrados como causas pelo trabalho, exceto pelas recomendações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2020), que está alinhada para isso. Isso prejudica a elaboração das medidas preventivas eficazes, ao manter o ciclo de doença e afastamento.

Para encontrar o melhor relacionamento entre pressão no trabalho e problemas de mente, podemos empregar duas teorias relacionadas: o modelo de Demanda-Controle, de Karasek (1979), e o modelo de Esforço-Recompensa, de Siegrist (1996). A primeira sustenta que o estresse do

trabalho resulta da combinação dos critérios psicológicos de trabalho e quanto o trabalhador tem o poder de controlar o que faz. No entanto, o segundo destaca o desequilíbrio entre o esforço do trabalhador e o retorno em termos de dinheiro, seja em dinheiro, reconhecimento, ou crescimento; ou subespaço, que se refere a ter pouca liberdade ou falta de apoio social ou companheirismo.

A análise biopsicossocial dos problemas de saúde mental no trabalho nos permite ver como as demandas biológicas, psicológicas, e sociais são enfrentadas e como se confrontam nesses ambientes de problemas e que tipo de condições. Na parte biológica, observamos alterações na forma como o eixo HPA, que regula o estresse, é impactado pelo sistema imunológico, cardiovascular e metabólico. No nível psicológico, observamos perturbações em processos cognitivos, emoções e no comportamento. No nível social, observamos o efeito nas relações com os outros, no envolvimento na sociedade e cidadania.

A resposta da pesquisa está na questão de como a pressão no trabalho aumenta a probabilidade de doenças de saúde mental, e em como isso impacta pessoas, empresas e o governo. Isso é fundamental para elaborar políticas públicas e práticas nas empresas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis próprios para os ODS 3 e 8. É inegável que o empresário queira um funcionário ativo e saudável e é importante para o funcionário ter uma boa qualidade de vida e para o governo é vital que um contribuinte seja o mais saudável possível. Ou seja, todos ganham!

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 3, cuja garantia visa garantir uma vida saudável e promover o bem-estar de todos, em toda faixa etária também deve visar o menor número do propósito de mortes prematuras por doenças não transmissíveis e melhorias da saúde mental. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 8, cujo propósito é orientar a economia para o crescimento e excluir pessoas que antes não eram discriminadas, guiar e garantir trabalho pleno e produtivo e trabalho. e promover os direitos trabalhistas dos trabalhadores e ambientes de trabalho mais justos e propício a saúde mental e física, ou seja, qualidade de vida. Esse ambiente de ligação entre dois objetivos definidos mostra que na medida em que a saúde mental é valorizada o desenvolvimento sustentável é possível.

Na medida que o ambiente de trabalho vem modificando, e que de maneira acelerada também a tecnologia, todas essas mudanças têm contribuído nas questões e agravantes da saúde mental dos trabalhadores. Bastos no diz, (AGÊNCIA BRASIL, 2025), “Sem dúvidas, a gente tem fatores mais específicos no contexto de trabalho”, disse. “Esse impacto da revolução tecnológica, reestruturando postos, assume proporções, tonalidades e características próprias.” Este efeito da revolução tecnológica, ao estruturar trabalhos, alterar o modo como as empresas são dirigidas, prestar o trabalho mais precário e desvincular os vínculos é uma das causas da crise de saúde mental no local de trabalho. No mesmo âmbito, existem

modos autoritários de gestão, que pioram as relações entre as pessoas. Pensando nisso, é inevitável aprofundar esse conhecimento entre a relação do trabalho, das pessoas, empresa e governo.

Neste estudo, buscando auxiliar nesse entendimento, ofereço informações para a criar políticas públicas e práticas que incentivem o bem estar mental no trabalho e ajudem a alcançar os ODS 3 e 8. Nesta organização de trabalho venho incluindo, além da introdução, as metas, materiais e métodos, resultados de debates, e conclusão. Na seção das metas, apresento o objetivo geral e metas específicas que nortearão a pesquisa. Em materiais e métodos, descrevo a abordagem metodológica utilizada, teorias que embasam a análise, fontes de dados de pesquisas e processos de análise utilizados.

Em resultados e debates, serão demonstradas as descobertas e resultados principais do estudo e sua interpretação em relação à literatura científica. Em último lugar, e não menos importante, na conclusão, propomos a importância do estudo e o objetivo fim da contribuição, sua implicação diversa prática e teórica e sua proposta para futuras proposições de pesquisas. Assim esse estudo, principalmente, pensa a análise das interconexões complexas e profundas do estresse no trabalho e o sofrimento psicológico do trabalhador enquanto ator de uma engrenagem que faz parte de um sistema; trabalho, homem, empresa e governo, assim como seus impactos dentre esses atores.

Metas Específica:

Reconhecer descrevendo os principais fatores estressantes presentes no ambiente de trabalho e seus distúrbios mentais associados, levando em conta as variáveis sociodemográficas como gênero, idade, setores de atuação e regiões geográficas, cada grupo realmente experimenta essas pressões de maneira diferente e única. Ter essa análise minuciosa dos impactos do sofrimento mental na saúde, na carreira e relações sociais dos Trabalhadores, adotando uma perspectiva do modelo biopsicossocial, que nos permite uma compreensão bem maior e mais completa e menos simples do conhecimento do assunto.

Medir as repercussões de cunho econômico e empresariais do sofrimento relacionado ao trabalho, introduzindo custos diretos e indiretos para as Empresas. Também é de suma importância ter em mente o fundo do ônus social dos efeitos no Sistema Único de Saúde (SUS) e no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), resultantes das licenças pelos problemas de saúde mental, afinal a sociedade rateia o custo disso. Por isso, sugerir debates de políticas públicas e ações dentro das empresas que ajudam de verdade a na melhoria da saúde mental no trabalho, em sintonia com os ODS 3 e 8, por ser muito importante não só detectarmos problemas e mostrarmos soluções e sim partirmos para a execução de planos para que sejam realizados.

MATERIAIS E MÉTODOS

É de tremenda importância, descrever e determinar quais os principais fatores de pressão e os distúrbios mentais relacionados, considerando os seguintes aspectos: sexo, idade, área de atuação e região geográfica. Tendo em vista também o estudo de todos os grupos que vivem essa pressão da mesma forma obtendo assim um campo mais amplo de resposta. Portanto, é crucial lembrar os detalhes dos efeitos que as doenças mentais têm na saúde, na vida profissional e nas fronteiras sociais dos trabalhadores para que possamos proceder através de monitoramento usando o modelo biopsicossocial e obtendo informações que nos ajudem a entender a questão de forma menos simplista. As finanças e a organização devem seguir este parâmetro; é vital medir o custo das doenças mentais relacionadas ao trabalho, incluindo os mais diretos, que são fáceis de avaliar, e as contas indiretas, que são menos evidentes, mas têm um impacto substancial.

Portanto, também, tendo em conta que são os próprios sociais e as consequências para o SUS e INSS estão em risco quando se trata de compensações associadas com licenças médicas por problemas de saúde mental, é crucial olhar para as origens do ônus. Além disso, é crucial recomendar e discutir políticas e outras ações relevantes em um nível corporativo que realmente ajudam no alívio das doenças e condições associadas a ele no local de trabalho, como parte dos ODS 3 e 8. Sabemos o que está dando errado, mas não é suficiente apenas para encontrá-lo, o que está em falta?

RESULTADO E DISCUSSÃO

Panorama dos Problemas Mentais Relacionados ao Trabalho

Os números de problemas mentais de trabalho no Brasil apontam para uma situação alarmante e que está se desenvolvendo muito rapidamente. Entretanto, em 2024, um total de 472.328 afastamentos por problemas mentais foram oficialmente registrados, um aumento de 68% em relação ao ano passado e o mais alto dos últimos dez anos registrados. Esse tipo de tendência não pode ser transcendental, uma vez que está a apresentar um problema de saúde muito grande à sociedade. Se considerarmos o que diz respeito à classificação das doenças, veremos que os distúrbios de ansiedade representam a principal causa de afastamento, com 141.414 casos. Isto é 29,9% desde o total, depressão com 113.604 casos 24,1% e depressão recorrente de 52.627 casos 11,1%. Outro distúrbio do trabalho apelidado pela Organização Mundial da Saúde de burnout e anexado à síndrome é a SDS #. Apesar de ser novo, atingiu 47.233 casos, o que constitui 10%. A referida tendência sugere que este é um problema cada vez mais relevante no mundo do trabalho. Além disso, problemas, como distúrbios de adaptação 8,2%, misturas de ansiedade e depressão 7,5%, reações ao estresse grave 6,8%, são comuns.

Quando olhamos mais de perto o quadro social e demográfico dos trabalhadores que se afastam por doenças da mente, alguns recursos chamam a atenção. Para começar, esses são principalmente as mulheres; segundo SPS, 64% dos vários milhares de casos foram mulheres com uma idade média de 41. Essa predominância das mulheres também pode ser rastreada por alguns fatores sociais quanto à diferença de gênero: é o esgotamento de uma jornada dupla, a discriminação salarial, a responsabilidade da família e a situação desfavorável para as mulheres são expostas à violência. Bailo e seus colegas (2024) mostram que as mulheres são mais afetadas por problemas mentais ligados ao trabalho, representando 65,8% dos casos entre 2013 e 2023.

A maioria dos afastamentos ocorre entre os 35-49 anos, quando se exige mais da profissão e as dimensões das responsabilidades familiares. O que isso leva a admitir é que o estresse desta idade, com a busca pela estabilidade econômica, proximidade profissional e família-trabalho, pode tornar mais provável o surgimento de transtornos de saúde mental. No que diz respeito à distribuição geográfica, contamos com diferenças regionais espetaculares. Donde os estados onde tais informações em números absolutos são especialmente grandes são São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro. No entanto, de acordo com o grau geral de tamanho da população, o Distrito Federal, Santa Catarina e Rio Grande do Sul mantêm o nível mais alto. Todos esses fatores são afetados tanto pelo alto número de ocorrências reais de transtornos mentais quanto pelo acesso aos serviços assegurados pela previdência e ao sistema de saúde e outros fatores sociais, econômicos e culturais que as diferenças de divisão regional deste setor afirmar.

O tempo médio de afastamento por doenças mentais é de aproximadamente três meses, muito maior do que das outras doenças. Isso indica a gravidade e a complexidade dos problemas psiquiátricos, que frequentemente têm que ser tratados por longos períodos e com mais de um especialista para que o trabalhador possa se recuperar.

Fatores de Pressão no Ambiente de Trabalho

A partir das teorias de Demanda-Controle (Karasek, 1979) e Esforço-Recompensa (Siegrist 1996), ao analisar os fatores de pressão no ambiente de trabalho, podemos apresentar os elementos que se referem aos problemas mentais dos trabalhadores. A sobrecarga aparece como um problema direto; em termos de quantidade, isso pode ser muitas tarefas, de prazos, de horários, e, em termos de qualidade, a complexidade das tarefas, responsabilidade e demandas emocionais.

Segundo o modelo de Karasek, situações de alta demanda e controle criam um pouco um "trabalho de alta tensão", que aumenta o risco de problemas mentais. Isso é comum em áreas como saúde, educação,

telecomunicações e serviços financeiros, com metas difíceis, monitoramento constante e pouca autonomia.

O ambiente de trabalho pode ser palco de assédio moral, que se revela em atitudes abusivas, como humilhações, isolamento, desvalorização profissional e imposição de tarefas inviáveis ou humilhantes. Malta e seus colegas (2024) destacam que locais com chefias autoritárias, falhas na comunicação e alta competição são mais expostos ao assédio, prejudicando a saúde mental dos funcionários.

A Convenção 190 da OIT (2019) considera a violência e o assédio no trabalho como visíveis dos direitos humanos, ressaltando a importância de ações preventivas e de correção. A fragilidade dos vínculos empregatícios, que aumentou nos últimos anos, é uma fonte de pressão constante, visível na instabilidade dos contratos, na diminuição dos direitos, na terceirização e na "uberização". Essas formas de trabalho geralmente trazem insegurança financeira, falta de amparo social e enfraquecimento dos laços profissionais, afetando a saúde mental. Segundo Van der Molen e sua equipe (2020), a insegurança no trabalho representa um perigo considerável para a saúde mental no contexto profissional, apresentando efeitos comparáveis aos do excesso de trabalho e do assédio moral.

O aumento da presença de tecnologia promete mais eficiência e produtividade, mas é outra fonte de estresse se vier com vigilância indevida e com a expectativa de disponibilidade constante com a demanda de um ritmo de cobrança frenético e ainda mais rápido. A modernização digital do procedimento e uso frequente de sistemas de algoritmo baseados, levaram à produção de mais sobrecarga e menos permissão, fatores que de acordo com o modelo de Karasek estão conectados à saúde mental. Um desequilíbrio entre esforço investido e recompensa obtida, como defende Siegrist (1996), é um dos principais desencadeadores para o surgimento de transtornos mentais do trabalho. Este desequilíbrio acontece quando o trabalhador sente que tempo, energia e capacidades investidos não são adequadamente valorados em termos de remuneração, reconhecimento ou possibilidades de promoção na carreira. Um sentimento de injustiça dentro do negócio, de forma especial em relação à política remuneratória, promoção e reconhecimento, está relacionado a um maior risco dos problemas de saúde mental, de acordo com estudos recentes (MALTA et al., 2024).

A pandemia de COVID-19 levou a novas complexidades, tornando difícil também o trabalho à distância, (Home Office), nas condições adversas, o medo de se infectar, a insegurança financeira alimentada pela crise econômica e o luto pela morte de vidas. Um estudante de repente reorientando o trabalho à distância sem apoio necessário da empresa e da tecnologia criou uma carga maior, principalmente para as mulheres que também se responsabilizam pelo cuidado da família. Segundo Bastos (AGÊNCIA BRASIL, 2025), "a crise da COVID-19 nos deixou essa pós-

pandemia. Estamos vivendo em uma sociedade doente”, mostrando o impacto duradouro desse período na saúde mental de todos. Ao considerarmos os fatores de estresse, percebemos que eles não afetam a todos da mesma forma. Em muitas ocasiões, os níveis de estresse variam de uma profissão para outra. Isso ocorre com frequência nos diferentes setores da economia e entre os diferentes grupos sociais. De acordo com a relatora especial do Equador à comissão Interamericana de direitos humanos, profissionais de saúde, ensino, segurança pública e vendedores são “comumente afetados por altos níveis de exigência emocional e trabalho excessivo”. Os trabalhadores de plataformas digitais e os trabalhadores com “contratos de trabalho atípicos experimentam” mais insegurança.

As mulheres, especialmente aquelas que desempenham cargos de liderança ou trabalham em áreas historicamente masculinas, são discriminadas, assediadas e enfrentam problemas para desenvolver a carreira, redobrando ainda mais a pressão.

Psicossocial Consequências de Problemas de Saúde Mental

Os trabalhadores são afetados pelo transtorno de trabalho mental de uma maneira impressionante, extrapolando o ambiente laboral e permeando várias outras esferas de suas vidas. A perspectiva biopsicossocial nos permite compreender esses efeitos na sua totalidade e intencionalidade. No âmbito biológico, observamos mudanças nos sistemas que regulam hormônios e nervos, na imunidade, no coração e no metabolismo. A pressão constante no trabalho está ligada a problemas no eixo que controla o estresse, levando a níveis irregulares de cortisol. Essas mudanças causam cansaço, sono ruim, dor de cabeça, dores nos músculos e problemas de estômago, comuns em quem tem problemas mentais. Além disso, ficam mais vulneráveis a infecções e doenças como pressão alta, diabetes e problemas cardíacos, mostrando a ligação entre a mente e o corpo. Na parte psicológica, os efeitos aparecem prejudicando como pensamos, como sentimos e na maneira como agimos. É comum ter dificuldade de concentração, problemas de memória, dificuldade para decidir e pensamentos repetitivos. Em relação aos sentimentos, há felicidade e tristeza, mudanças de humor repentino, perda de prazer, desesperança e até pensamentos de suicídio nos casos mais graves. Sem comportamento, pode haver isolamento, uso de drogas para lidar com a situação, má alimentação e falta de cuidado pessoal e desistência de crescer como ser humano.

A vida do profissional sofre muito com os problemas mentais. Além de ter que se afastar do trabalho, o que prejudica a carreira e as finanças e a família, há o presentismo (estar no trabalho, mas não produzido por causa da saúde), a troca constante de emprego em busca de lugares melhores e, nos casos mais graves, a impossibilidade de trabalhar. Dados do governo mostram que cerca de 15% dos trabalhadores afastados por

problemas mentais não voltam à mesma função, mostrando o impacto duradouro na vida profissional. As relações com os outros, no trabalho, na família e entre amigos, são muito afetadas pelos problemas mentais. No trabalho, pode haver brigas com colegas e chefes, preconceito e falta de apoio, prejudicando a sensação de fazer parte do grupo e ter apoio. No âmbito familiar, notam-se gerados pelo estresse, pelo isolamento e pela exclusão de vínculos familiares, além de problemas financeiros quando o afastamento do trabalho se prolonga. Assim, essas relações sociais quase inexistentes levam ao indivíduo a não fazer parte de nenhum grupo social ou comunidade, piorando assim seu estado mental e não permitindo-lhe à uma rede de apoio propícia.

A qualidade de vida não se resume a números ou estatísticas. Ela se revela na maneira como cada pessoa percebe seu lugar no mundo, considerando a cultura em que está inserida, valores que orientam suas escolhas e a forma como lida com suas metas, anseios, padrões e inquietações. A ideia central ultrapassa o simples acúmulo de bens, adentrando os aspectos mais profundos da nossa vivência, como o bem-estar físico e mental, os laços que construímos, a satisfação com nossas conquistas e a forma como interagimos com o mundo. Em outras palavras, discutir qualidade de vida significa entender que a vida plena se manifesta em diversas áreas interligadas, moldando o caminho único de cada pessoa. A condição de vida é gravemente prejudicada pelos problemas mentais relacionados ao trabalho.

Com a ajuda de ferramentas de pesquisa, como WHOQOL-BREF, foi demonstrado que em trabalhadores com problemas de ansiedade e depressão ou burnout, o bem estar de saúde diminui significativamente vindos de fato de outras esferas do que outros grupos (Cardoso; Araújo, 2018). O impacto financeiro individual da doença mental aparece na forma de menos dinheiro recebido durante o afastamento do trabalho, principalmente para quem recebe um auxílio menor que o salário, e nos gastos extras com tratamentos não pagos pelos planos de saúde. Segundo o INSS, o valor médio do auxílio por afastamento temporário devido a problemas mentais é de cerca de R\$ 1,9 mil por mês, geralmente um pouco para manter o padrão de vida de antes, principalmente em famílias com apenas um dos pais ou com pessoas que dependem financeiramente.

Quanto à questão de gênero, isso é essencial, considerando os impactos sociais e mentais. As mulheres que se afastam do trabalho por problemas psicológicos frequentemente são mais julgadas, têm maior dificuldade em retorno e são mais sobrecarregadas por terem que continuar lidando com a casa e os filhos enquanto estão doentes. Como mostram Cattani e Rizza (2024), a separação de homens e mulheres em diferentes profissões e as diferentes expectativas das características para que as mulheres fiquem mais vulneráveis quando adoecem mentalmente por causa do trabalho.

Consequências Financeiras e para as Empresas

As consequências financeiras dos problemas mentais ligados ao trabalho são grandes e diversas para as empresas, afetando a produção, o ambiente de trabalho, os gastos e a capacidade da mesma se manter. A forma como nos sentimos mentalmente afeta diretamente nosso sucesso e o quanto bem vivemos, impactando inclusive nossa felicidade e, por tabela, nosso trabalho. O presenteísmo mostra que, infelizmente, o trabalhador não consegue render o máximo que poderia. A OMS informa que problemas mentais causam a perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano no planeta, com um prejuízo somado de 1 trilhão de dólares. No Brasil, a Previdência Social notou, em 2024, que o total de dias não trabalhados por causa de "licenças de saúde mental" chegou perto de 42 milhões anuais, com cada pessoa ficando afastada por três meses, em média.

Embora seja menos fácil de se provar do que o absenteísmo, o presenteísmo também representa um custo muito alto para as empresas. Colaboradores que persistem no trabalho apesar de sinais de depressão, ansiedade ou esgotamento profissional também encontram maior dificuldade para se concentrar, criar, resolver problemas e tomar decisões. Isso não apenas compromete a quantidade, mas especialmente a qualidade do trabalho. Estudos estrangeiros mostram que o presenteísmo por razões de saúde mental pode custar até três vezes mais do que o absenteísmo. Uma consequência específica para a empresa é a rotatividade de funcionários.

Os locais de trabalho onde há muita pressão, incidentes de assédio e falta de equilíbrio entre o esforço colocado no trabalho e o que se obtém do esforço geralmente exibem um número maior de pessoas pedindo demissão. Isso é especialmente comum nos profissionais bem envolvidos, que encontram mais oportunidades de emprego; o esforço extra exigido deles é frequentemente associado à ideia de deixar o emprego e pesquisar um novo. O gasto para substituir alguém refere-se não apenas ao custo de contratação, seleção e treinamento de um novo funcionário, mas também à perda de conhecimento que o antigo funcionário tinha, adaptando-se às dificuldades sobre como fazer os projetos existentes continuarem, e acumulando o trabalho na equipe que fica.

A forma como as pessoas se sentem na empresa sofre muito quando há muitos problemas de saúde mental entre os funcionários. Trabalhar lado a lado com colegas que sofrem danos psicologicamente, o aumento da carga de trabalho quando alguém precisa se afastar e o recebimento de também adolescente afetado por um clima de estresse, desconfiança e falta de motivação. Esse ambiente prejudica a união, a comunicação e o comprometimento, que são essenciais para a inovação e o sucesso da empresa. Os gastos imediatos associados ao sofrimento mental englobam os valores despendidos em convênios médicos, iniciativas de suporte ao empregado, a precisão de substituir provisoriamente aqueles que se ausentaram e as ações legais concernentes a enfermidades

provocadas pelo exercício da profissão. Segundo informações do Ministério da Previdência (2024), as organizações onde uma parcela significativa dos colaboradores padece de distúrbios mentais apresentam despesas operacionais 40% superiores às das empresas com ambientes psicologicamente mais equilibrados. Uma obrigatoriedade corporativa para zelar pelo bem-estar mental de seus trabalhadores e funcionários tem se intensificado ao longo dos anos, com as novas leis e as instâncias judiciais reconhecendo que os vínculos laborais possuem a capacidade de desencadear perturbações mentais.

O Ministério do Trabalho e Emprego NR-1, 2020 fornece orientação para abordar os riscos ocupacionais, incluindo elementos psicológicos, e penalizar as organizações que não adotam corretamente as medidas de prevenção. De acordo com a Cigar Blog, citando a OIT, “Como resultado, as empresas estão sendo mais responsabilizadas; ações judiciais por danos morais e materiais relacionados ao estresse ocupacional estão aumentando”. Além disso, isso pode prejudicar a imagem da empresa.

Hoje em dia, as pessoas estão mais conscientes sobre esse assunto, e empresas ligadas a muitos casos de adoecimento mental, assédio ou formas ruins de gestão podem ter problemas para contratar, manter seus talentos e até sofrer boicotes dos consumidores. Em contrapartida, as organizações que se dedicam ao bem-estar e à prevenção de problemas de saúde mental normalmente consolidam sua reputação como bons lugares para trabalhar e aumentam a credibilidade no setor. Embora mais difíceis de mensurar precisamente, os gastos indiretos abrangem o impacto na criatividade, na qualidade superior dos bens e serviços, no atendimento ao público e na capacidade da empresa de se adaptar. Locais de trabalho marcados por muita pressão, recebimento e problemas de saúde geralmente abafam a imaginação, a prática e o aprendizado dentro da empresa, coisas cruciais para a continuidade dos negócios em tempos de mudança rápida.

O confinamento causado pela COVID-19 aumentou o custo econômico e estrutural e gerou a cada dia mais rápida implementação de práticas de trabalho e administração recém-criadas. O teletrabalho, que foi breve como medida de emergência, agora é uma realidade em muitas empresas, criou preocupações completamente novas em torno da autoconfiança. Trabalhar de casa, à beira-mar ou ao ar livre, com tudo a ver com um tanto, sem dúvida, é uma chance ideal de combinar a existência doméstica e também no trabalho. Simultaneamente, é possível fazer muito mais, especificar, adaptar locais de trabalho e tempos através do resto da existência e se isolar.

Custos para a Sociedade e Efeitos no Governo

Os distúrbios mentais relacionados ao trabalho geram um leque enorme de consequências sociais e financeiras para o governo, impactando áreas como saúde, previdência, seguridade social e o sistema judiciário. Nos últimos tempos nota-se uma demanda crescente por tratamento de saúde mental no SUS, o que tem sobrecarregado de maneira assustadora, os profissionais, instalações e orçamentos disponíveis. O mesmo levantamento do Ministério da Saúde, quando do mencionado acima, revelou que em torno de 25% dos indivíduos tratados em serviços especializados, a exemplo de CAPS e consultórios psiquiátricos, se encontram em situação de desequilíbrio psíquico relacionado à labor. Em média, anualmente, o sistema gasta ao redor de R\$ 8.500 cope consultas, medicamentos, procedimentos e internações de um paciente com tendência à razão moderada e grave do psicopatológico.

A atenção básica, a rota de maior acesso à saúde, é impactada pelos efeitos do crescimento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Avalias mostram que aproximadamente 30% das consultas nos níveis da saúde são relativas a taxas de saúde mental, frequentemente por sequela do trabalho. O não preparo das equipes e o reduzido acesso a serviços especializados contribuem para diagnósticos prolongados, tratamentos errados e destruição dos casos, inflando os gastos com a saúde.

A maior perda da Previdência Social é o gasto com afastamentos por transtornos mentais. Em 2024, o INSS reservou aproximadamente R\$ 2,7 bilhões de auxílios por afastamento temporário por transtornos mentais, cujo valor médio foi de R\$ 1,9 mil por mês e período de três meses. O presente tema representa aproximadamente 18% das despesas totais com esses auxílios, com grande impacto na produção. Juntamente com os auxílios temporários, a Previdência também paga pensões por invalidez devido a doenças mentais e de difícil tratamento. De acordo com o INSS, cerca de 8% das pensões por invalidez concedidas em 2024 tinham questões mentais, custando R\$ 1,2 bilhão por ano. Supondo que uma pessoa se aposente aos 45 anos e morra aos 76, o custo total pode ultrapassar R\$ 700 mil.

A assistência social também sofre devido ao adoecimento mental no trabalho. Funcionários que não contam com a oportunidade de voltar para o emprego quando estão em recebimento do auxílio temporário e que não têm a alternativa da aposentadoria por invalidez frequentemente precisam de programas sociais como o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Este benefício, aos deficientes e idosos em situação de miserabilidade, já vinha sendo cada vez mais acessível para trabalhadores portadores de transtornos mentais graves, o que aumentou o emprego de recursos do Fundo Nacional de Assistência Social.

A Justiça também conta com mais processos de doenças mentais de origem laboral, assédio moral e condições degradantes. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os danos morais e o adoecimento mental aumentaram 45% de 2019 a 2024, sobrecarregando os órgãos de trabalho e aumentando os gastos da Justiça. Mais ainda, quando a Justiça comprova que o trabalho envolveu a questão do pensamento, as indenizações são enormes, impactando as receitas públicas quando os funcionários são órgãos do governo.

Ao ponderarmos sobre os efeitos secundários que o governo enfrenta, notamos a diminuição na arrecadação de tributos devido à produção reduzida e ao aumento do número de trabalhadores que se ausentam de seus postos. Adicionalmente, observamos um efeito desfavorável no desenvolvimento econômico e no bem-estar da sociedade. Estimativas mais conservadoras indicam que as questões de saúde psicológica no ambiente corporativo ocasionam prejuízos anuais que alcançam 4% do produto interno bruto brasileiro. É um número que considera os custos diretos com saúde e aposentadorias, a capacidade de produção perdida e o efeito na inovação e na nossa capacidade de competir com outros países. Um problema grave é que há muitos casos de transtornos mentais no trabalho que não são relatados adequadamente, tornando difícil o desenvolvimento de políticas públicas eficazes e a alocação correta de dinheiro. Acredita-se que 6 de cada 10 casos vão passar despercebidos como resultantes do trabalho. Isso faz com que o problema pareça menor do que realmente é e transfere, de forma injusta, os custos do sistema de saúde do trabalhador (pago pelas empresas) para o Sistema Único de Saúde (SUS), que é suspenso por todos nós.

CONCLUSÃO

Ao que se refere ao entendimento da relação entre a pressão de trabalho e ao problema de saúde mental, e aos seus efeitos para os indivíduos, empresas e para o país, temos um quadro ríspido e complexo, que precisa ser enfrentado por medidas conjuntas e amplas. Os números indicam que o caso está aumentando, com 472.328 licenças de transtornos mentais no Brasil no ano de 2024, uma alta de 68% na comparação com o ano anterior. Os fatores de pressão no trabalho, tais como excesso de carga de trabalho, assédio, desemprego, excessiva utilização da tecnologia e inadequado equilíbrio entre esforço e recompensa, incidem de forma diferente sobre as diferentes profissões e classes sociais. As mulheres, que figuram em cerca de 64% das solicitações de licença por questões de saúde mental, enfrentam desafios únicos. Estes derivam da sobrecarga da dupla jornada, da persistente disparidade salarial e de uma vulnerabilidade aumentada à violência e ao preconceito.

As doenças da mente causam impacto em muitas áreas da vida, afetando negativamente o bem-estar do corpo e da mente, a trajetória profissional, os laços sociais e o padrão de vida dos indivíduos. Por conta disso, os impactos que notamos precisam levar em conta a complexidade e a ligação entre os fatores biológicos, mentais e sociais da doença, comprovando que as áreas de estudo devem examinar cada uma dessas facetas. Como consequências organizacionais e econômicas está a perda de produtividade, o aumento da rotatividade de funcionários, pior clima de trabalho e os gastos com planos de saúde e processos judiciais. A empresa com alto índice de casos de transtornos mentais custos têm 40% mais elevados do que empresas com clima de trabalho mais elevado, apontando o impacto para o desempenho e estabilidade das empresas. Os custos sociais e os impactos para o país também são grandes, sobrecarregando os sistemas de saúde, previdência, assistência social e justiça. No ano de 2024, o INSS gastou aproximadamente R\$ 2,7 bilhões com benefícios por afastamento temporário devido a transtornos mentais, mostrando o efeito no orçamento. Estimam-se perdas anuais correspondentes aos transtornos de saúde mental das atividades de trabalho equivalentes a 4% do PIB brasileiro.

Um aspecto e uma complexidade desses efeitos rejeitam políticas e medidas amplas, integradas e coordenadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 3 (Saúde e Bem-Estar) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico). Essas políticas vieram agir em várias frentes, desde a construção de ambientes de trabalho seguros e a prevenção de fatores de risco até o diagnóstico precoce, o tratamento adequado e a recuperação profissional dos trabalhadores doentes. Dentro de uma empresa, o ideal é colocar em prática planos para cuidar dos riscos à saúde mental dos funcionários, seguindo o que diz a lei trabalhista número 1. Esses planos precisam mapear e medir o que causa estresse, criar formas de evitar e resolver esses problemas, preparar os chefes para serem bons líderes e criar maneiras para os funcionários conversarem e receberem ajuda quando precisarem. Pensando nas leis, é importante que o governo fique de olho na saúde dos trabalhadores, procurando rapidamente por locais que fazem mal à saúde e alertando sobre os problemas mentais ligados ao trabalho. Também vale a pena aumentar os lugares que cuidam da saúde mental, treinar as equipes para lidar com casos relacionados ao trabalho, e melhorar os programas de recuperação profissional, com maneiras de ajudar que sejam certas para cada pessoa e com várias áreas trabalhando juntas.

Os resultados de Desenvolvimento Sustentável demonstram como reunir tudo isso, valorizar a saúde mental no lugar de trabalho para o desenvolvimento do homem, da sociedade e da economia. A ODS 3, que deseja saúde e bem-estar para todos, e a ODS 8, que se propõe a fazer a economia crescer de maneira justa e criar bons empregos e digno para

todos, vêm juntos criar ambientes de trabalho que tenham respeito pelos trabalhadores, sua saúde e seu bem-estar. Um dos desafios deste estudo é que alguns dos casos dos problemas mentais trabalho-relacionados não são registrados, o que pode nutrir uma compreensão errada do tamanho do problema em si. E, além disso, a falta de informação que se segue aos trabalhadores ao longo de um período de tempo torna difícil determinar se o tratamento propriamente dito faz ou não algum bem. Em vez disso, estudos atuais têm focado em examinar o quanto eficazes são diferentes métodos para lidar com e tratar tais questões, procurando igualmente compreender de que maneira os modelos de trabalho modernos, tipo o remoto e plataformas, impactam a saúde intelectual do trabalhador. Em resumo, a pressão no trabalho e o bem-estar psicológico dos funcionários representam um desafio complexo e cheio de nuances, que demanda uma colaboração ativa de diversos participantes – empregados, empregadores, profissionais da saúde, legisladores e a comunidade em geral – com o objetivo de criar espaços de trabalho mais equitativos, sadios e duradouros. Unicamente através de ações integradas e de apoio mútuo será viável modificar o curso dos problemas de saúde intelectual associados ao emprego e estabelecer o bem-estar e o respeito no contexto profissional.

QUESTÕES ÉTICAS

Este estudo sólido as regras éticas definidas pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que trata das normas para pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Como utilizamos informações de acesso público e fontes abertas, que impossibilita identificar indivíduos, optamos por não submeter esta pesquisa à avaliação do Comitê de Ética. Mesmo assim, valorizamos o respeito às pessoas, a proteção de seus dados e a discrição, procurando constantemente maximizar os benefícios e minimizar os riscos potenciais.

APOIO FINANCEIRO

A realização desta pesquisa foi possível graças ao suporte da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001, que concedeu uma bolsa de doutorado essencial ao pesquisador líder. Além disso, tivemos apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) por meio do Edital Universal 2023, processo nº 425789/2023-5.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Transtornos mentais lideram afastamentos do trabalho em 2024.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-02/transtornos-mentais-lideram-afastamentos-do-trabalho-em-2024>. Acesso em: 15 mar.

2025.

BAILO, L. et al. Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil: perfil epidemiológico e desigualdades de gênero. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 49, e12, 2024.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília: MTE, 2020.

CARDOSO, M. C. A.; ARAÚJO, T. M. Qualidade de vida e transtornos mentais comuns entre trabalhadores do setor de serviços. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 52, n. 92, 2018.

CATTANI, L.; RIZZA, P. Gender inequalities in mental health at work: a comparative analysis of European countries. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 21, n. 3, p. 1-18, 2024.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

MALTA, D. C. et al. Fatores associados ao assédio moral no ambiente de trabalho e repercussões na saúde mental: um estudo transversal com trabalhadores brasileiros. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, e00012524, 2024.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2024**. Brasília: MPS, 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Boletim **Epidemiológico de Saúde Mental**. Brasília: MS, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190: Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório Mundial sobre Saúde Mental: transformar a saúde mental para todos**. Genebra: OMS, 2022.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996.

VAN DER MOLEN, H. F. et al. Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst emergency physicians: a systematic review. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 93, n. 7, p. 901-920, 2020.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, v. 52, n. 5, p. 546-553, 2005.