

# A IMPORTÂNCIA DA MINIMIZAÇÃO DOS IMPACTOS DO AMBIENTE DE TRABALHO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

## THE IMPORTANCE OF MINIMIZING THE IMPACTS OF THE WORK ENVIRONMENT ON WORKERS' MENTAL HEALTH

**Marlene Maria Souza Nunes**  
**Mariana Sarro Pereira de Oliveira**

### RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância, que transcende a ausência de doenças e abrange o espectro completo do bem-estar psíquico do trabalhador. O objetivo geral do trabalho é identificar as ações necessárias à efetiva promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Para tanto, a metodologia empregou uma revisão narrativa de literatura, analisando livros e artigos científicos, em diversas bases de dados, além de leis e preceitos normativos. Os resultados revelaram que os impactos do ambiente de trabalho na saúde mental são múltiplos, variando da sobrecarga e estresse crônico em diversas categorias profissionais ao assédio moral, que corrói a dignidade do trabalhador. As diversas profissões demonstraram estar suscetíveis a esses prejuízos. As formas de viabilização das ações voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral incluem intervenções em níveis primário, secundário e terciário, bem como a aplicação da psicologia do trabalho e o rigoroso cumprimento de normas regulamentadoras. Além disso, as portarias recentes destacam a importância de políticas internas de combate ao assédio, ressaltando que a minimização desses impactos requer não apenas a conformidade legal, mas uma transformação cultural nas organizações que priorize o bem-estar do trabalhador.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho; saúde mental; proteção; prevenção.

---

Marlene Maria Souza Nunes

Graduando em Engenharia de Produção. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG). E-mail: marlenetablet1@gmail.com

Mariana Sarro Pereira de Oliveira

Doutora em Psicologia (UFES). Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail: mariana.sarro@ifmg.edu.br

## ABSTRACT

Mental health in the workplace is a topic of growing relevance, going beyond the mere absence of illness to encompass the full spectrum of workers' psychological well-being. The general objective of this study is to identify the necessary actions for the effective promotion of mental health in the work environment. To this end, the methodology employed a narrative literature review, analyzing books and scientific articles from various databases, in addition to laws and normative precepts. The results revealed that the impacts of the work environment on mental health are multiple, ranging from overload and chronic stress in various professional categories to moral harassment, which undermines workers' dignity. Several professions were shown to be vulnerable to such harm. Strategies for promoting mental health in the workplace include interventions at the primary, secondary, and tertiary levels, as well as the application of work psychology and strict compliance with regulatory standards. Moreover, recent ordinances highlight the importance of internal policies to combat harassment, emphasizing that minimizing these impacts requires not only legal compliance but also a cultural transformation within organizations that prioritizes workers' well-being.

**Keywords:** Work environment; mental health; protection; prevention.

## 1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho representa um campo de pesquisa pautado pela interdisciplinaridade, compreendendo a abrangência de áreas como a medicina, psicologia, administração, entre outras. Desse modo, importa compreender as iniciativas passíveis de utilização para a promoção da saúde mental, nos mais diversos ambientes laborais.

O trabalho possui papel de destaque na vida humana por ser responsável pela conversão das potencialidades individuais em práticas e resultados que possuem valor para a sociedade. A atividade laboral diante do cumprimento de seus objetivos, pode contribuir em nível social e individual, proporcionando o retorno ao trabalhador, sob diferentes formatos (Rumin; Guedes; Schmidt, 2021).

A saúde mental vai além da simples inexistência de doenças. Ela deve ser entendida como um espectro, que varia entre dois extremos: de um lado, o bem-estar mental; do outro, os transtornos mentais, que são condições reconhecidas clinicamente e envolvem alterações no humor, nos pensamentos ou nos comportamentos. O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, em sua quinta edição (DSM-V), identifica cerca de 300 tipos de transtornos mentais, que podem se diferenciar quanto

à idade de aparecimento, sintomas, duração e intensidade (Kelloway; Dimoff; Gilbert, 2023).

Diante dessa realidade, a intervenção voltada à saúde coletiva representa importante papel no sentido de que inclui as observações ambientais, econômicas e socioculturais onde se insere o trabalhador, observando que a vivência de prazer ou de sofrimento no trabalho possui dependência da mediação entre a subjetividade do trabalhador e as condições do ambiente (Mendes *et al.*, 2002).

A crescente relevância da saúde mental nas pautas de saúde pública tem sido reforçada por diversas pesquisas que, nas últimas décadas, evidenciam a relação entre as condições psicossociais do trabalho e o bem-estar mental dos trabalhadores (Guimarães; Laudelino Neto; Massuda Júnior, 2020).

O ambiente de trabalho tem impacto significativo na saúde mental. Fatores como estresse elevado, falta de apoio, pressões excessivas, assédio e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional podem gerar transtornos como ansiedade, depressão e burnout. A psicologia organizacional aplica conceitos da psicologia à gestão de pessoas, permitindo que as empresas compreendam melhor o perfil dos funcionários e promovam um ambiente mais saudável (Dapper; Moreira Sobrinho, 2023). Discute-se, nesse contexto, de que forma podem ser minimizados os impactos do ambiente de trabalho, diante da heterogeneidade das variáveis que, em maior ou menor escala, podem prejudicar a saúde mental dos trabalhadores.

Para lidar com o sofrimento decorrente dos constrangimentos do trabalho, muitas vezes é necessário desenvolver mecanismos de defesa sutis e consistentes. No entanto, esses recursos podem comprometer a personalidade como um todo. Quando a relação com o trabalho se fragiliza devido a pressões excessivas, injustiças, assédio, sobrecarga, medo ou ameaça de demissão, os impactos se estendem para além do ambiente profissional (Dejours, 2017).

Para enfrentar os impactos negativos do contexto ocupacional na saúde mental, é fundamental adotar intervenções integradas em três níveis, que são a prevenção primária, voltada à redução de fontes de estresse ligadas ao indivíduo e ao ambiente social; a ação secundária, que busca minimizar os danos e fortalecer os recursos pessoais e coletivos; e a ação terciária, voltada à reabilitação dos trabalhadores e dos sistemas sociais, como o ambiente de trabalho (Guimarães; Laudelino Neto; Massuda Júnior, 2020). A partir destas considerações, pergunta-se: quais são as formas de viabilização das ações voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral?

O objetivo geral do trabalho é identificar as ações necessárias à efetiva promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, considerando os três níveis de intervenções integradas. Os objetivos específicos são conceituar a saúde mental

no trabalho; contextualizar as implicações do trabalho cotidiano para a saúde mental, trazendo exemplos de profissões específicas; e caracterizar as iniciativas interdisciplinares adotadas para a promoção da saúde mental.

A metodologia utilizada para a realização da pesquisa é a revisão narrativa de literatura, de caráter qualitativo. A pesquisa teve a natureza aplicada, sendo caracterizada também como explicativa. A revisão foi realizada em livros e em artigos científicos publicados no período entre 2015 e 2025, nas bases Scielo, Google Acadêmico, BVS e Pubmed. Além disso, foram utilizados anais de congressos, leis, documentos oficiais, monografias e dissertações. Os critérios de inclusão correspondem à pertinência ao tema proposto e ao idioma, português ou inglês. Os critérios de exclusão correspondem aos estudos bibliométricos e trabalhos publicados apenas parcialmente.

A partir da leitura dos títulos e resumos dos trabalhos, foram aplicados os critérios de inclusão e exclusão. A partir da aplicação dos critérios citados, foram selecionados 20 artigos, 11 livros, uma dissertação, quatro monografias, dois anais de congressos e dois textos provenientes de leis. A seguir foi feita a organização das informações provenientes das publicações, em uma planilha, bem como o fichamento e a redação do artigo científico.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

São diversos os elementos que de modo direto ou indireto contribuem para a saúde e para o bem-estar do trabalhador, considerando a influência do ambiente de trabalho. Nesse contexto, importa compreender a heterogeneidade de tais mecanismos, bem como a dinâmica de sua influência.

### **2.1 Os Prejuízos à Saúde e Bem-Estar Resultantes do Ambiente de Trabalho**

No contexto brasileiro, aproximadamente 64 milhões de pessoas exercem mais de uma ocupação, ultrapassando a jornada de trabalho permitida pela legislação. Esse cenário reflete transformações sociais, econômicas e tecnológicas que impulsionam uma dinâmica social contínua, marcada pelo funcionamento ininterrupto da sociedade ao longo das 24 horas do dia, todos os dias da semana (Barbosa *et al.*, 2020).

As mudanças nas condições de trabalho provocadas pela globalização impactam diretamente a vida dos trabalhadores. Há um crescimento na incidência de doenças crônicas e outros problemas de saúde associados ao ambiente laboral, sendo evidente que trabalhadores em situações socioeconômicas mais desfavoráveis

estão mais expostos ao risco de adoecimento e comprometimento da saúde. Contudo, a conexão entre a atividade profissional e os processos de adoecimento ainda carece de uma compreensão mais ampla e aprofundada (Fernandes *et al.*, 2018).

Segundo os conceitos desenvolvidos por Dejours sobre o sofrimento no trabalho, observa-se que os profissionais, muitas vezes, perdem o entusiasmo pelas atividades que desempenham e enfrentam frustrações que podem desencadear sentimentos de desânimo, depressão e até o desejo de abandonar a profissão. A adoção de métodos operacionais rígidos, que fragmentam as responsabilidades entre os colaboradores e restringem tanto o conteúdo das tarefas quanto as relações interpessoais no ambiente laboral, tende a agravar esse quadro de adoecimento (Penteado; Souza Neto, 2019).

A deterioração do ambiente de trabalho tende a afetar de forma significativa a dinâmica familiar, influenciando as relações com o cônjuge e com os filhos. Quando o vínculo com o trabalho se torna patogênico, as consequências negativas frequentemente transbordam para o espaço privado, manifestando-se como conflitos afetivos que, embora originados no contexto laboral, passam a se apresentar como problemas “secundários” diante da crise vivida no trabalho (Dejours, 2017).

Os transtornos mentais e comportamentais ganham relevância por envolverem alterações clínicas que comprometem o pensamento, o humor e as condutas dos indivíduos, frequentemente associadas à angústia e ao declínio do comportamento. Pesquisas, como a apresentada por Falavigna (2013 *apud* Fernandes *et al.*, 2018) apontam que esses transtornos, quando relacionados ao ambiente de trabalho, podem, em certa medida, estar vinculados ao suicídio ocupacional. Os danos à saúde dos trabalhadores não decorrem de causas isoladas, mas sim de um contexto laboral complexo e diversificado, que afeta simultaneamente o corpo e a saúde mental da população economicamente ativa (Fernandes *et al.*, 2018).

O trabalhador que vive em áreas urbanas enfrenta a escassez de tempo como uma barreira para realizar atividades fora do ambiente profissional. O tempo dedicado ao deslocamento até o trabalho, aliado à cultura da sociedade moderna que prioriza o trabalho como o centro da vida, contribui para o surgimento de transtornos mentais e comportamentais. Essa situação pode levar à incapacidade de desempenhar adequadamente suas funções laborais. Esse processo de adoecimento está relacionado à falta de momentos dedicados ao lazer, à atenção à saúde, à manutenção do lar, ao cuidado com filhos e familiares, assim como à ausência de tempo para estudos e aprimoramento profissional (Fernandes *et al.*, 2018).

Trazendo o exemplo de categorias profissionais específicas e os aspectos que dizem respeito ao sofrimento proveniente das condições de trabalho, têm-se a equipe de Enfermagem, diante de condições adversas de trabalho. Segundo Rodrigues *et al.* (2014), é amplamente reconhecido que o ambiente de trabalho na enfermagem

contém fatores que provocam sofrimento, estresse e ansiedade. Contudo, os impactos desses fatores na saúde desses profissionais, que estão constantemente expostos a situações estressantes e ansiogênicas, ainda não são completamente esclarecidos.

As condições laborais, como a sobrecarga de tarefas, aliadas às exigências psicológicas de cuidar de pacientes em estado crítico, fazem parte da rotina dos enfermeiros e podem elevar o risco de desenvolvimento de transtornos mentais. Essa realidade evidencia a importância de implementar intervenções focadas na saúde mental voltadas para esses profissionais (Moura *et al.*, 2022). Os achados de Sousa *et al.* (2019) apontam que fatores como a carga de trabalho, o estado de saúde e a qualidade do sono podem afetar a vulnerabilidade dos profissionais de enfermagem a transtornos mentais comuns no ambiente hospitalar.

Ressalta-se, no entanto, que os prejuízos à saúde do trabalhador ocorrem nas mais diversas categorias, como exemplo dos professores. De acordo com Ribeiro (2012), a escola, no que se refere à organização do trabalho, exerce influência significativa sobre os aspectos físicos e emocionais dos indivíduos, podendo tanto favorecer quanto dificultar o desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e social de alunos e professores. Essa influência está diretamente ligada à dinâmica dos processos de ensino e aprendizagem, sendo fundamental que a instituição promova uma reflexão contínua sobre as práticas cotidianas e incentive o diálogo constante entre seus profissionais e a gestão escolar.

No que se refere aos problemas de comportamento dos estudantes, Tostes *et al.* (2018) destacam que atitudes como a agressividade e a indisciplina são frequentemente apontadas como fatores que contribuem para o adoecimento docente.

As condições desfavoráveis no ambiente de trabalho estão, em sua maioria, associadas ao surgimento de transtornos mentais e comportamentais, distúrbios da fala e doenças osteomusculares, sendo que, entre os agravos psíquicos, prevalecem diagnósticos de síndrome de Burnout e estresse (Gouvea, 2016).

Outro exemplo nesse sentido trata-se dos operadores de teleatendimento. Segundo Almeida (2018), nos serviços de teleatendimento, os operadores frequentemente enfrentam situações que podem levar ao sofrimento psicológico. Isso inclui a pressão constante para serem produtivos, o controle excessivo sobre suas tarefas e a falta de autonomia no trabalho. A grande incidência de doenças emocionais e ocupacionais entre esses profissionais é um forte indicativo do sofrimento mental presente no dia a dia dos call centers.

A Norma Regulamentadora 17 (NR-17) define o trabalho de teleatendimento/telemarketing como aquele que envolve o uso de equipamentos como *headsets* e comunicação telefônica. Profissionais que dependem da voz, como telefonistas e outros no setor de *call center*, estão sujeitos a doenças da laringe. Essas condições

podem ser causadas pelo uso excessivo e inadequado da voz (falar alto, rápido, gritar, usar tons extremos), além de fatores como tabagismo, ar-condicionado, estresse e ruído ambiente que os força a elevar a voz (Moraes, 2014).

Um estudo de Tôrres e Gois (2021) sobre a qualidade de vida no trabalho no setor de teleatendimento revelou que 39,6% dos profissionais estão insatisfeitos com suas atividades diárias. As principais causas desse mal-estar incluem práticas gerenciais inadequadas (48,1%), liderança autoritária (43,4%), falta de qualidade de vida no trabalho (43,4%) e condições ambientais precárias (32,1%).

Os impactos do trabalho diário na saúde desses profissionais são significativos: 84,9% relatam estresse, 76,5% sofrem de ansiedade, 50,9% têm dores de cabeça constantes e 54,7% queixam-se de dores na coluna. Alarmantemente, 59,4% das empresas não oferecem programas de qualidade de vida no trabalho, e 50,9% dos profissionais nem sequer conhecem a existência de tais programas (Tôrres; Góis, 2021).

Um exemplo pertinente, que sugere a abrangência da influência do ambiente e do tipo de trabalho exercido até mesmo nas profissões pouco convencionais, trata-se dos *cyberatletas*, que são, conforme Haruno (2023), jogadores que participam de torneios que envolvem jogos eletrônicos.

De acordo com Mantovani (2018), a rotina de treinamento dos *cyberatletas* pode variar significativamente entre as equipes, pois depende diretamente dos profissionais que as integram, como psicólogos, nutricionistas, técnicos, personal trainers, fisioterapeutas e até cozinheiros, além do apoio de patrocinadores e dos objetivos definidos pela comissão técnica.

Para alcançar os altos níveis de desempenho exigidos nos jogos eletrônicos competitivos, que são medidos pelos elos mais elevados e pelas melhores pontuações, é necessário que os jovens atletas envolvidos nesse cenário se submetam a treinamentos intensivos e especializados. Essa exigência é impulsionada tanto pela pressão de torcedores quanto pela comissão técnica, que espera resultados expressivos. Franco (2017) destaca que, para sustentar esse alto rendimento, os jogadores precisam manter uma estabilidade emocional e física considerável. Por isso, torna-se indispensável que as equipes contem com uma comissão médica multidisciplinar, composta por psicólogos, nutricionistas, educadores físicos, entre outros profissionais da saúde.

Ainda segundo Franco (2017), a rotina de um *cyberatleta* pode ser tão estressante quanto a de atletas de esportes tradicionais, com desgastes físicos e mentais semelhantes. O tempo prolongado dedicado a treinos e partidas exige cuidados constantes com o bem-estar corporal e psicológico desses profissionais, tornando essencial a atuação de equipes especializadas em saúde integral.

Segundo Lemos Filho *et al.* (2017), o cenário competitivo, que exige desempenho elevado de forma contínua, demanda estratégias eficazes por parte dos atletas, especialmente no enfrentamento das pressões psicológicas provenientes de



diferentes contextos. Nesse sentido, a psicologia do esporte surge como um recurso importante para potencializar o desempenho profissional, ganhando cada vez mais destaque devido à sua eficácia e ao constante avanço tecnológico e científico que a acompanha.

A competitividade excessiva em prejuízo da saúde do trabalhador, no entanto, se estende a ambientes além daquele vivenciado pelos *cyberatletas*, ocorrendo em outras profissões, como entre os bancários. Pamplona Filho e Santos (2020) compreendem que, no setor bancário, um exemplo marcante da pressão e exploração sofridas pelos trabalhadores é o controle automatizado e o monitoramento constante, somados à pressão por metas, mesmo em regime de trabalho remoto. Isso pode levar os profissionais a serem submetidos a condições abusivas de gestão e a violência psicológica. Os planos de demissão voluntária também se enquadram nesse cenário

Além dos planos de demissão voluntária, Pamplona Filho e Santos (2020) apontam que muitos bancos coagem seus funcionários a aderir a planos de previdência menos vantajosos, utilizando como ameaça a não progressão na carreira. Essa prática configura uma forma de assédio moral organizacional, que visa beneficiar os objetivos do banco em desfavor dos direitos e bem-estar dos bancários.

A sobrecarga proveniente do teletrabalho, que se estende a diversas categorias, pode também ser discutida no âmbito dos prejuízos proporcionados pelas relações de trabalho. Segundo Scalzilli (2020), o teletrabalho pode dificultar que o trabalhador planeje e efetive sua desconexão do trabalho e a preservação dos períodos de descanso, conforme Essa dificuldade levanta a preocupação com o dano existencial, um risco à dignidade da pessoa humana e a direitos fundamentais.

## **2.2 O Assédio Moral como Prejuízo à Saúde e Bem-Estar do Trabalhador**

Na atualidade, os aspectos que dizem respeito à forma como ocorrem as relações entre empresas e empregados suscitam debates sobre o assédio moral, sendo considerado como um dos componentes que trazem prejuízos ao trabalhador. Segundo Martinez e Carvalho Júnior (2022), compreender o meio ambiente laboral requer uma abordagem ampliada que o perceba como um sistema dinâmico e essencialmente social, indo além da estrutura física do local de trabalho. Esse ambiente é formado pela interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos, os quais estão relacionados tanto à organização e às condições do trabalho quanto às relações interpessoais. Esses elementos impactam diretamente a segurança e o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Dentro desse contexto, o assédio moral se destaca como um fator nocivo, capaz de gerar doenças ocupacionais. Trata-se de um comportamento abusivo,



persistente e humilhante, manifestado por meio de palavras, gestos, ações ou escritos que afetam a dignidade, a integridade e até a estabilidade profissional do trabalhador, contribuindo para a degradação do ambiente laboral (Carvalho Júnior, 2022).

Com as transformações na organização do trabalho promovidas pelos avanços tecnológicos, o assédio moral passou a manifestar-se também no ambiente virtual. Nesse contexto, os trabalhadores são submetidos a uma intensificação do ritmo de produção, à imposição de metas altamente exigentes, a um controle rigoroso sobre o modo e o tempo de realização das atividades, além de enfrentarem impactos negativos nas relações interpessoais (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Essa dinâmica se caracteriza por uma pressão constante por desempenho, excesso de tarefas, enfraquecimento dos vínculos entre os colegas, programas de recompensa direcionados, fragmentação das atividades, métodos rígidos de supervisão e extensão da jornada de trabalho. Esses elementos favorecem a ocorrência de assédio moral no contexto organizacional. Um exemplo evidente é o trabalho bancário (Pamplona Filho; Santos, 2020).

O assédio moral no ambiente de trabalho se manifesta por meio de comportamentos abusivos praticados pelo empregador ou por superiores hierárquicos, podendo ocorrer de forma direta ou indireta, em relações horizontais (entre colegas) ou verticais (entre hierarquias distintas). Essa prática, em muitos casos, é caracterizada pela insistência de condutas que afetam a autoestima do trabalhador, com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente ou induzi-lo a pedir demissão da empresa (Cassar, 2022).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme citado por Nascimento (2015), elenca diversas condutas que configuram assédio moral, tais como: tentativa de exclusão de um trabalhador do convívio no ambiente de trabalho; críticas constantes e sem fundamento ao seu desempenho; disseminação de rumores ou atitudes que expõem o profissional ao ridículo; desvalorização frequente de suas atividades; imposição de tarefas impossíveis ou prazos inalcançáveis; além de fiscalização exagerada ou inadequada. Todas essas práticas se enquadram no que se reconhece como formas de violência psicológica no trabalho, com destaque para a chamada modalidade de assédio moral vertical descendente.

O assédio moral vertical descendente é aquele perpetrado por superiores contra seus subordinados, caracterizando-se por condutas repetitivas de humilhação, intimidação, ameaças e ofensas, que têm como intuito abalar a personalidade, a dignidade ou a integridade do trabalhador (Pamplona Filho; Santos, 2020). Trata-se, portanto, de um tipo de violência sistemática, que reforça a posição de poder do agressor e fragiliza a condição do empregado.

Dentro desse contexto, Pamplona Filho e Santos (2020) também descrevem o fenômeno conhecido como *mobbing* ou terror psicológico, que consiste em uma

comunicação de caráter hostil e antiética, praticada repetidamente por um ou mais agressores contra um único trabalhador, colocando-o em posição de impotência. Essa perseguição sistemática, marcada por comportamentos agressivos e contínuos, pode ter origem tanto em colegas quanto em superiores hierárquicos. A vítima, ao ser marginalizada, difamada e constantemente criticada, muitas vezes se vê forçada a abandonar o emprego ou comete atos que justificam sua demissão (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Apesar de a relação de subordinação tornar o trabalhador geralmente o alvo principal do assédio moral, é importante destacar que essa prática também pode ocorrer em sentido inverso, configurando o assédio moral vertical ascendente. Nesse caso, são os subordinados que adotam comportamentos abusivos contra seus superiores, ainda que essa situação seja menos comum (Martins, 2018).

Os prejuízos, no entanto, podem ocorrer também para funcionários que ocupam cargos de confiança. Barros (2009) traz como exemplo o caso de um ex-diretor de Recursos Humanos de uma fabricante de motocicletas não concordou com a demissão de centenas de funcionários que poderiam ser prejudicados. Por causa disso, ele perdeu influência na empresa, recebeu ameaças veladas e, por fim, foi demitido. Outro executivo decidiu processar a empresa por assédio moral na Justiça do Trabalho, alegando ter sofrido após as medidas que a companhia tomou para lidar com a crise global.

### **2.3 Mecanismos de Promoção à Saúde e Segurança do Trabalhador**

A influência exercida pela Legislação Trabalhista no contexto das relações entre empregador e trabalhador no Brasil pode ser observada em diferentes pontos, como na manutenção dos direitos para a preservação das adequadas condições para o exercício laboral. Verifica-se que o trabalhador, historicamente, representa a parte mais frágil na relação de trabalho e que esta vulnerabilidade é demonstrada principalmente em cenários de crise, onde o aumento do exército de reserva faz com que muitos se submetam a condições desfavoráveis e mesmo desumanas de trabalho.

No campo das abordagens inerentes à Psicologia do Trabalho, verificam-se diversas práticas, com fundamento em conceitos cientificamente validados, que buscam a minimização dos impactos do ambiente de trabalho na saúde e bem-estar do trabalhador. Moura *et al.* (2022) ressaltam a relevância de investigar as variáveis sociodemográficas e laborais associadas ao risco de transtornos mentais comuns entre os profissionais de enfermagem que trabalham em serviços de urgência e emergência, particularmente em setores críticos como UTIs, Centro Cirúrgico e Pronto Socorro. Esses ambientes demandam dos enfermeiros elevada concentração e dedicação, sendo comuns a sobrecarga intensa de tarefas, o desgaste físico e emocional, além da

escassez de momentos para repouso.

Considerando que as ações voltadas à redução dos impactos do ambiente de trabalho à saúde e bem-estar dos trabalhadores são variadas, pode-se verificar as especificidades intrínsecas ao trabalho dos professores, cujo sofrimento no trabalho fora considerado no presente trabalho, e as ações igualmente específicas voltadas à minimização destes danos. O ambiente de trabalho, entendido como a estrutura organizacional das instituições de ensino e os elementos que compõem a rotina profissional dos docentes, revela-se como um fator central a ser considerado na prevenção e redução dos casos de adoecimento entre professores. Santana e Neves (2017) alertam que, ao se reconhecer o contexto educacional como um espaço potencialmente adoecedor, torna-se indispensável sua reestruturação. Para os autores, limitar a atuação à reinserção do professor nesse mesmo ambiente sem transformações reais configura uma abordagem pautada na medicina do trabalho voltada aos interesses do capital, em detrimento de uma perspectiva voltada à saúde integral do trabalhador.

Nessa mesma direção, Silveira *et al.* (2014) defendem que é imprescindível promover mudanças no ambiente escolar, com ações que envolvam a reorganização institucional e a destinação de recursos compatíveis com a diversidade de demandas e realidades presentes no cotidiano das escolas. Essas intervenções devem ser acompanhadas da análise de fatores como a disponibilidade de recursos formativos e de suporte para a realização do trabalho cotidiano, contribuindo, assim, para a mitigação dos fatores que geram o adoecimento docente.

Santana e Neves (2017) destacam a carência de ações eficazes voltadas à prevenção do adoecimento docente, ressaltando a necessidade de uma abordagem integral na gestão da saúde dos professores. Para isso, defendem uma reestruturação do sistema educacional, incluindo a formulação de políticas públicas específicas para essa finalidade.

Penteado e Souza Neto (2019) reforçam que o enfrentamento do adoecimento entre os docentes depende de transformações sociais e políticas. Tais mudanças devem garantir condições adequadas para o exercício da docência, assegurando o reconhecimento da dignidade e do papel ativo desses profissionais na construção do ambiente escolar.

Diante da necessidade de que as iniciativas de proteção e intervenções no campo da saúde laboral sejam específicas, conforme a categoria, verifica-se, abordando o setor de teleatendimento, citado no presente trabalho, a necessidade de que sejam atendidos os preceitos normativos, principalmente a Norma Regulamentadora 17 (NR-17). Esta norma, em seu anexo II, determina a necessidade de uma vigilância epidemiológica contínua da saúde dos trabalhadores, dividida em dois formatos: ativa e passiva. A vigilância ativa é proativa, envolvendo a realização de exames médicos específicos para coletar dados sobre a saúde mental, musculoesquelética, vocal, visual e

auditiva dos funcionários, assegurando um monitoramento abrangente e sistemático (Balasteghin; Morrone; Silva-Junior, 2014).

Por outro lado, a vigilância passiva ocorre quando os próprios trabalhadores manifestam queixas de saúde de forma espontânea. Essas queixas, uma vez registradas, devem ser submetidas a uma análise estatística e epidemiológica aprofundada, permitindo identificar padrões e problemas de saúde emergentes na força de trabalho (Balasteghin; Morrone; Silva-Junior, 2014).

Trazendo as iniciativas voltadas à melhoria das condições de saúde dos *cyberatletas*, indicados como exemplo de sofrimento proveniente do trabalho em categorias pouco convencionais, destaca-se que, com o crescimento dos jogos eletrônicos competitivos, observa-se a presença de diversos fatores que são objeto de estudo da Psicologia, especialmente dentro da área da Psicologia do Esporte. De acordo com Weinberg e Gould (2016), essa área tem como finalidade compreender aspectos relacionados à motivação, trabalho em equipe, comunicação, liderança, bem-estar durante treinos e partidas, além de questões como violência e agressividade.

Dentre esses elementos, a motivação se destaca como um tema amplamente abordado na Psicologia, sendo estudada por diferentes vertentes como a Psicologia Social, Positiva, Organizacional e Esportiva. No contexto dos esportes, ela é entendida como uma habilidade que pode ser passageira ou contínua, influenciando diretamente a prática esportiva e a forma como os atletas direcionam seus esforços para alcançar os objetivos do jogo (Goedert; Soares, 2022). Por isso, a motivação torna-se um fator essencial para o desempenho e foco dos atletas, sendo alvo de intervenção frequente na atuação psicológica.

Nesse cenário, Tonon (2018) destaca que o trabalho psicológico com os ciberatletas envolve o enfrentamento do estresse cotidiano e a preparação contínua para treinos e competições. A presença do psicólogo é fundamental, uma vez que cada atleta reage de maneira singular às pressões externas, exigindo abordagens personalizadas. Outro aspecto relevante para a eficácia dessa atuação é o conhecimento prévio do jogo por parte do profissional, o que favorece uma melhor compreensão da realidade vivida pelo jogador.

Tonon (2018) reforça essa necessidade ao apontar o crescimento expressivo de competições, número de atletas, equipes profissionais, apoio midiático, patrocínios e reconhecimento cultural e social dos esportes eletrônicos, que hoje rivalizam com os esportes tradicionais. Esse avanço traz consigo a exigência de aprofundamento no conhecimento científico e prático voltado à preparação psicológica dos jogadores, a fim de compreender e lidar com os efeitos provocados pela intensa rotina de treinos e disputas.

Observa-se, no bojo das ações de proteção à saúde e bem-estar do trabalhador, a necessidade de que as normas de proteção aos teletrabalhadores sejam

rigorosamente cumpridas, especialmente no que diz respeito à saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho. O objetivo é garantir a integridade física e psíquica desses profissionais, que enfrentam desafios adicionais devido à pandemia de COVID-19 (Santos, 2020). Ressalta-se, diante destas afirmações, a correlação entre a qualidade do ambiente de trabalho e o bem-estar geral dos trabalhadores.

Dessa maneira, constrói-se um cenário que leva à reflexão sobre o fato de que a realização dos projetos de vida do ser humano está profundamente relacionada ao trabalho, o qual pode se constituir em fonte de motivação ou, ao contrário, de frustração. Soma-se a isso a constatação de que a sobrecarga imposta aos trabalhadores pode acarretar sérios prejuízos à sua integridade física e psíquica (Chamon; Marinho; Oliveira, 2006). O direito à integridade psíquica abrange elementos como sociabilidade, liberdade, sigilo e intimidade, estando esses previstos no artigo 21 do Código Civil (Brasil, 2002).

A intimidade está relacionada ao foro íntimo e moral da pessoa, ao passo que a vida privada envolve uma dimensão mais externa, que se manifesta nas interações sociais e na atuação pública do indivíduo. Já a integridade física diz respeito a componentes como corpo, imagem, voz, cadáver, partes separadas, alimentos, entre outros (Silva, 2005).

Considerando que os direitos da personalidade se referem à pessoa como sujeito de direitos, é relevante observar que sua abrangência pode ir além do que está explicitado no Código Civil ou mesmo na Constituição Federal. Nesse sentido, todos esses direitos encontram fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, sendo recorrente a defesa da tese de que esse princípio, no âmbito das relações privadas, assegura a prevalência da condição existencial subjetiva sobre interesses patrimoniais (Silva, 2005). Com base nessas premissas, conclui-se que a pressão associada à satisfação das necessidades humanas pode ter impactos positivos ou negativos, dependendo da forma como se expressa, suscitando a criação de leis que possam contribuir à melhoria da qualidade de vida do trabalhador e redução do adoecimento psíquico,

São diversos os mecanismos voltados à redução dos impactos do ambiente de trabalho à saúde e bem-estar do trabalhador. Considerando os mecanismos legais ora existentes, importa compreender o enfrentamento ao assédio moral. Uma das iniciativas direcionadas ao combate ao assédio moral é a Portaria MTP nº 4219/2022 (Brasil, 2022), que reformula a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Conforme o Art. 1º, a norma NR-01 passa a exigir que empresas que possuem CIPA adotem medidas específicas para prevenir e enfrentar o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Entre essas medidas estão: a inclusão de normas de conduta nos regulamentos internos, com ampla divulgação; a implementação de procedimentos para recebimento e apuração de denúncias, assegurando o anonimato do denunciante; além da realização

anual de atividades de capacitação e conscientização voltadas à temática da violência, assédio, igualdade e diversidade, utilizando formatos acessíveis e eficazes (Brasil, 2022).

Combater o assédio moral, especialmente quando ele acontece de forma organizada dentro das empresas, é uma chance importante de repensar e mudar a maneira como o trabalho é gerenciado. Esse tipo de assédio está ligado a formas de gestão que colocam o lucro e a produtividade acima do bem-estar dos trabalhadores, muitas vezes desrespeitando seus direitos. Por isso, enfrentar o problema não deve se limitar a punir uma ou outra pessoa, mas sim revisar e modificar as práticas da própria empresa que favorecem esse tipo de comportamento, buscando criar um ambiente de trabalho mais justo, saudável e respeitoso para todos (Martinez; Carvalho Júnior, 2022).

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A leitura e organização das informações resultantes do referencial teórico trazido no presente trabalho resulta, para atendimento aos objetivos propostos, em categorias de análise que favorecem a compreensão do tema. Assim, uma forma de categorização do assunto, nos moldes aqui abordados, pode ser verificada no Quadro 1:

Quadro 1. Categorias de análise

CATEGORIA TEMÁTICA	DEFINIÇÃO DA CATEGORIA	AUTORES CITADOS
Impactos do Ambiente de Trabalho na Saúde Mental	Esta categoria engloba os diversos fatores e condições laborais que podem gerar ou agravar problemas de saúde mental nos trabalhadores, abordando desde a sobrecarga de trabalho e o estresse até o assédio e a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.	Rumin; Guedes; Schmidt (2021); Kelloway; Dimoff; Gilbert (2023); Mendes <i>et al.</i> (2002); Guimarães; Laudelino Neto; Massuda Júnior (2020); Dapper; Moreira Sobrinho (2023); Barbosa <i>et al.</i> (2020); Fernandes <i>et al.</i> (2018); Penteado; Souza Neto (2019); Rodrigues <i>et al.</i> (2014); Moura <i>et al.</i> (2022); Sousa <i>et al.</i> (2019); Ribeiro (2012); Tostes <i>et al.</i> (2018); Gouvea (2016); Almeida (2018); Moraes (2014); Tôrres; Gois (2021); Mantovani (2018); Franco (2017); Lemos Filho <i>et al.</i> (2017); Pamplona Filho; Santos (2020); Scalzilli (2020)



Assédio Moral e Violência no Trabalho	Focada na compreensão e nas consequências do assédio moral, esta categoria detalha as diferentes manifestações de comportamento abusivo no ambiente de trabalho, seja de forma presencial ou virtual, e seus efeitos deletérios na dignidade e na saúde psíquica dos indivíduos. Inclui o conceito de <i>mobbing</i> e as variações de assédio vertical e horizontal.	Martinez; Carvalho Júnior (2022); Carvalho Júnior (2022); Pamplona Filho; Santos (2020); Cassar (2022); Nascimento (2015); Martins (2018); Barros (2009)
Estratégias de Promoção e Proteção da Saúde Mental Laboral	Abrange as abordagens, leis e iniciativas voltadas para a prevenção, minimização e tratamento dos impactos negativos do trabalho na saúde mental dos trabalhadores. Inclui desde a aplicação da psicologia do trabalho e esporte até a observância de normas regulamentadoras e a implementação de políticas organizacionais eficazes no combate ao assédio e na promoção do bem-estar.	Moura et al. (2022); Santana; Neves (2017); Silveira et al. (2014); Pentead; Souza Neto (2019); Weinberg; Gould (2016); Goedert; Soares (2022); Tonon (2018); Balasteghin; Morrone; Silva-Junior (2014); Santos (2020); Chamon; Marinho; Oliveira (2006); Brasil (2002, 2022); Silva (2005); Martinez; Carvalho Júnior (2022); Dejours (2017)

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Os impactos do ambiente de trabalho na saúde mental dos trabalhadores representam um campo de estudo multifacetado, abrangendo desde a sobrecarga e o estresse até a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Autores como Rumin, Guedes e Schmidt (2021) e Dapper e Moreira Sobrinho (2023) evidenciam como o trabalho, apesar de ser um pilar da realização humana, pode tornar-se uma fonte de sofrimento quando as condições não são adequadas.

A pesquisa de Barbosa *et al.* (2020) e Fernandes *et al.* (2018) aprofunda essa discussão ao destacar as transformações sociais e tecnológicas que intensificam a dinâmica laboral, resultando em um aumento da incidência de doenças crônicas e problemas de saúde mental, com especial atenção para os trabalhadores em situações socioeconômicas mais vulneráveis.

A complexidade dos fatores que afetam o bem-estar psíquico no contexto ocupacional é ainda mais destacada por Kelloway, Dimoff e Gilbert (2023), que contextualizam a saúde mental como um espectro que vai do bem-estar aos transtornos, e por Mendes *et al.* (2002), que enfatizam a interdependência entre a subjetividade do trabalhador e as condições ambientais para a vivência de prazer ou sofrimento.



O assédio moral e a violência no trabalho surgem como elementos particularmente nocivos, corroendo a dignidade e a estabilidade dos trabalhadores. Martinez e Carvalho Júnior (2022) ressaltam que o ambiente laboral deve ser compreendido como um sistema dinâmico e social, onde a interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos impacta diretamente a segurança e o bem-estar.

Nesse contexto, o assédio moral é caracterizado por Carvalho Júnior (2022) como um comportamento abusivo e persistente que degrada o ambiente de trabalho, e segundo Pamplona Filho e Santos (2020), manifestando-se inclusive no meio virtual.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), citada por Nascimento (2015), elenca uma série de condutas que configuram assédio moral, incluindo a tentativa de exclusão, críticas infundadas e a desvalorização constante. Cassar (2022) e Martins (2018) complementam essa visão ao detalhar as formas de assédio, como o vertical descendente e ascendente, enquanto Barros (2009) exemplifica os prejuízos mesmo em cargos de confiança, ilustrando a abrangência desse fenômeno prejudicial.

As estratégias de promoção e proteção da saúde mental laboral são essenciais para reduzir os impactos negativos do ambiente de trabalho. A legislação trabalhista, embora fundamental na proteção dos direitos, exige a implementação de mecanismos eficazes para sua concretização, como sugerido por Chamon, Marinho e Oliveira (2006) ao abordar a integridade psíquica como um direito fundamental. A Norma Regulamentadora 17 (NR-17), em seu anexo II, conforme detalhado por Balasteghin, Morrone e Silva-Junior (2014), é um exemplo prático de iniciativa, determinando a vigilância epidemiológica contínua da saúde dos trabalhadores.

Além das normativas, a psicologia do trabalho oferece abordagens valiosas, como a intervenção na motivação de *cyberatletas* (Goedert; Soares, 2022; Tonon, 2018), ou a reestruturação de ambientes para docentes (Santana; Neves, 2017; Silveira *et al.*, 2014; Penteado; Souza Neto, 2019). A Portaria MTP nº 4219/2022 (Brasil, 2022) e a necessidade de repensar as práticas de gestão que priorizam o lucro em detrimento do bem-estar, conforme argumentam Martinez e Carvalho Júnior (2022), reforçam que a promoção da saúde mental no trabalho transcende a mera conformidade, sendo imprescindível para a construção de ambientes mais justos e saudáveis.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A importância de um ambiente de trabalho saudável para a saúde mental dos trabalhadores foi destacada no presente estudo, que buscou aprofundar a compreensão sobre os múltiplos fatores que podem impactar o bem-estar psíquico no contexto laboral. A interdisciplinaridade mostrou-se fundamental para abordar

a complexidade do tema, integrando conhecimentos da medicina, psicologia e administração. Observou-se que o trabalho, embora essencial para a realização pessoal e social, pode tornar-se uma fonte de sofrimento e adoecimento quando as condições não são adequadas, ressaltando a necessidade de intervenções eficazes.

Evidenciou-se que a saúde mental não é meramente a ausência de doenças, mas um espectro que vai do bem-estar aos transtornos mentais. Fatores como estresse crônico, assédio, excesso de demandas e a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal foram identificados como gatilhos para quadros de ansiedade, depressão e burnout. A psicologia organizacional surge como uma ferramenta valiosa para as empresas, permitindo um olhar mais atento às necessidades dos colaboradores e a promoção de um ambiente que não apenas previna o adoecimento, mas também fomente a saúde mental positiva.

Foram exploradas as diversas formas de prejuízo à saúde mental em diferentes profissões, desde a enfermagem e o magistério, que lidam com sobrecarga e pressões emocionais, até categorias mais contemporâneas como os *cyberatletas*, que enfrentam intensas rotinas de treinamento e competitividade. O assédio moral, em suas variadas manifestações, foi apontado como um dos mais perversos vetores de adoecimento, corroendo a dignidade e a estabilidade dos trabalhadores. Isso demonstra que os impactos negativos são amplos e perpassam todas as esferas do mundo do trabalho.

Destacou-se que a legislação trabalhista desempenha um papel essencial na proteção do trabalhador, ainda que a efetivação dos direitos dependa de uma vigilância constante e da implementação de mecanismos de promoção à saúde. As intervenções em níveis primário, secundário e terciário são essenciais para reduzir fontes de estresse, minimizar danos e reabilitar trabalhadores. A discussão sobre a importância de políticas públicas específicas e a reestruturação dos ambientes de trabalho para atender às particularidades de cada categoria profissional é um passo fundamental para um futuro mais saudável.

A Portaria MTP nº 4219/2022, que reforça o papel das CIPAs no combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho, representa um avanço significativo. Ela destaca a necessidade de políticas internas claras, canais de denúncia eficazes e capacitação contínua para todos os envolvidos. No entanto, ir além da mera conformidade legal e repensar as práticas de gestão que priorizam o lucro em detrimento do bem-estar dos trabalhadores é imperativo. O combate ao assédio moral, especialmente quando institucionalizado, é uma oportunidade para transformar as culturas organizacionais.

Diante da relevância da abordagem realizada, importa compreender a inviabilidade de que as discussões a respeito do assunto, pautado por especificidades

e pela complexidade intrínseca à saúde mental, se esgotem a partir de apenas uma investigação. Assim, fazem-se necessárias novas pesquisas, abordando a saúde mental em ambiente laboral, bem como a respeito das implicações sociais e jurídicas oriundas na inobservância dos preceitos legais inerentes ao tema.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. C. *et al.* Assédio moral institucionalizado: trajetória de operadores de teleatendimento com LER/DORT. **Laborare**, n. 1, p. 63-84, jul. 2018.

BALASTEGHIN, F. S. M. M.; MORRONE, L. C.; SILVA-JUNIOR, J. S. Absenteísmo-doença de curta duração entre operadores de telemarketing. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 12, n. 1, 2014.

BARBOSA, M. B. T. *et al.* Depressão e ansiedade na enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Revista Ciência Plural**, v. 6, n. 3, p. 93-107, 2020.

BARROS, R. C. L. G. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social.** Dissertação (Mestrado). UFBA, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/10778/1/Renato%20Barros.pdf>. Acesso em 20 jun. 2025. BRASIL. portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em 20 jun. 2025.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho.** 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022. CHAMON, E. M. Q. O.; MARINHO, R. C; OLIVEIRA, A. L. Estresse Ocupacional, Estratégias de Enfrentamento e Síndrome de Burnout: Um estudo com a Equipe de Enfermagem de um Hospital Privado do Estado de São Paulo. **30º Encontro da ANPAD (Associação Nacional de Pós- Graduação e Pesquisa em Administração).** 2006.

DAPPER, A. P.; MOREIRA SOBRINHO, J. B. Saúde mental no trabalho: aspectos que afetam o indivíduo no ambiente de trabalho. **Revista Foco**, v. 16, n. 12, e3857, p. 1-22, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/>

view/3857/2686. Acesso em 30 maio 2025.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

FERNANDES, M. A. *et al.* Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. **Rev Esc Enferm USP**, v. 52, e03396, 2018.

FRANCO, P. L. **E-sports**: do entretenimento ao plano de carreira. 2017. 85 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017.

GOEDERT, M. C. F.; SOARES, A. K. S. **Esportes físico e eletrônico**: Noções básicas e aplicações na psicologia. Campo Grande: Editora da UFMS, 2022.

GOUVEA, L. A. V. N. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. **Saúde debate** [online], v. 40, n. 111, 2016.

GUIMARÃES, L. A. M.; LAUDELINO NETO, A.; MASSUDA JÚNIOR, J. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, e8, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Z3Jtg78fC8cQKDZ3CbrNDZM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01 jun. 2025.

HARUNO, A. Cyberatletas: empregados comuns ou atletas profissionais? **Migalhas**, abr. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/385622/cyberatletas-empregados-comuns-ou-atletas-profissionais>. Acesso em 13 ago. 2025.

KELLOWAY, E. K.; DIMOFF, J. K.; GILBERT, S. Mental Health in the Workplace. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 10, 2023. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>. Acesso em 30 maio 2025.

LEMOS FILHO, J. P. A importância da psicologia do esporte nos e-sports. X Congresso Internacional de Educação Física e Motricidade Humana e XVI Simpósio Paulista de Educação Física. **Anais**.....2017. Disponível em:

<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/29752>. Acesso em 18 jun. 2025.

MANTOVANI, G. B. **Benefícios e malefícios à saúde do ciberatleta devido às rotinas de treinamento**. Unesp. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Rio Claro, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/a0e272fd-2bd4-4462-b9b7-67443d85bcd5/content>. Acesso em 18 jun. 2025.

MARTINEZ, L.; CARVALHO JÚNIOR, P. L. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022.

MARTINS, S. P. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENDES, A. M. *et al.* **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MORAES, M. V. G. **Princípios Ergonômicos**. São Paulo: Érica, 2014.

MOURA, R. C. D. *et al.* Transtornos mentais comuns em profissionais de enfermagem de serviços de emergência. **Acta Paul Enferm.**, v. 35, eAPE03032, 2022.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio Moral**. São Paulo: LTr, 2015.

PAMPLONA FILHO, R.; SANTOS, C. M. P. G. **Assédio Moral Organizacional. Presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva, 2020

PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saude soc.**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 135-153, mar. 2019.

RIBEIRO, S. F. R. *et al.* Intervenção em uma escola estadual de ensino fundamental: ênfase na saúde mental do professor. **Rev.Mal-Estar Subj**, v. 12, n. 3-4, p. 905-924, dez. 2012.

RODRIGUES, E. P. *et al.* Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia. **Rev Bras Enferm.**, mar-abr., v. 67, n. 2, p.

296-301, 2014.

RUMIN, C. R.; GUEDES, J.; SCHMIDT, M. L. G. Saúde Mental e Trabalho: a Reabilitação Profissional e as Contribuições da Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, e222902, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/hWkC6RR5L3sM3BW4YTsg7Fg/?format=pdf>. Acesso em 01 jun. 2025.

SANTANA, F. A.; NEVES, I. L. Saúde do trabalhador em educação: gestão da saúde de professores de escolas públicas. **Saúde e Sociedade**, v. 26, n. 3, p. 786-797, 2017.

SANTOS, M. C. R. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 86, n. 2, p. 175- 194, abr./jun. 2020.

SCALZILLI, R. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVEIRA, K. A. *et al.* Estresse e enfrentamento em professores: uma análise da literatura. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 30, n. 4, p. 15-36, 2014.

SOUSA, K. H. J. F. *et al.* Transtornos mentais comuns entre trabalhadores de enfermagem de um hospital psiquiátrico. **Acta Paul Enferm.**, v. 32, n. 1, p. 1- 10, 2019.

TONON, P. R. **A preparação psicológica dos cyberatletas**. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Rio Claro, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7744ec1f-ff2d-48fd-bf78-68ef53bc89e4/content>. Acesso em 18 jun. 2025.

TÔRRES, C. S.; GOIS, S. H. **Qualidade de Vida no Trabalho em Call Centers**: melhoria contínua através da Gestão da Qualidade. Brasília? Uniceplac, 2021. Disponível em: [https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1731/1/Camila%20dos%20Santos%20Tôrrres\\_Sandra%20Heres%20Gois.pdf](https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1731/1/Camila%20dos%20Santos%20Tôrrres_Sandra%20Heres%20Gois.pdf). Acesso em 17 jun. 2025.

TOSTES, M. V. *et al.* Sofrimento mental de professores do ensino público.

**Saúde debate**, n. 42, v. 116, jan-mar, 2018

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício.**

6. ed. Porto Alegre: Artmed.

Publicado originalmente na Revista Foco | v.18 n.9 | e9654 | p.01-26 | 2025