

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
IFMG *CAMPUS* OURO BRANCO  
Curso Bacharelado em Administração

DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTRATÉGIAS DE IDENTIFICAÇÃO E  
APOIO AOS FUNCIONÁRIOS

STEPHANE CRISTINA RODRIGUES DUTRA

OURO BRANCO  
Janeiro/2026

---

***Curso Bacharelado em Administração***

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
***Campus Ouro Branco***

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
IFMG *CAMPUS* OURO BRANCO  
Curso Bacharelado em Administração

DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTRATÉGIAS DE IDENTIFICAÇÃO E  
APOIO AOS FUNCIONÁRIOS

STEPHANE CRISTINA RODRIGUES DUTRA

Artigo científico apresentado como requisito para cumprimento e aprovação  
em Trabalho de Conclusão do Curso Bacharelado em Administração do  
IFMG *Campus* Ouro Branco.

Orientadora: Thais Zimovski Garcia de Oliveira

OURO BRANCO  
Janeiro/2026

***Curso Bacharelado em Administração***

---

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
***Campus* Ouro Branco**

D978d Dutra, Stephane Cristina Rodrigues.

Depressão no ambiente de trabalho: estratégias de identificação e apoio aos funcionários. / Stephane Cristina Rodrigues Dutra. – 2025.

21f.il.col.

Orientadora: Thais Zimovski Garcia de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco, 2025.

1. Depressão. 2. Saúde mental. 3. Estratégias de apoio. 4. Ambiente de trabalho. I. Oliveira, Thais Zimovski Garcia de. I. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco. II. Título.

CDU: 371.78

---

Catálogo: Márcia Margarida Vilaça - CRB-6/2235  
Biblioteca do Instituto Federal de Minas Gerais, *Campus* Ouro Branco

## DOCUMENTO ÚNICO DE DEFESA DE TCC (ANEXO II)

### ATA DA DEFESA DE TCC

No dia 17 de dezembro de 2025, às 20:30 horas, o aluno STEPHANE CRISTINA RODRIGUES DUTRA do curso de ADMINISTRAÇÃO turma 8º PERÍODO do IFMG – Campus Ouro Branco, defendeu o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) e foi Aprovada com a **nota 90**, que está condicionada ao cumprimento dos procedimentos pós-defesa do TCC. Caso seja aprovado, deverá apresentar o trabalho com as devidas modificações e no formato solicitado em 17/12/2025.

O aluno está ciente de que, caso não cumpra os procedimentos pós-defesa de TCC até a data estipulada, sua nota será considerada zero e a sua defesa será anulada. Também está ciente de que o trabalho de conclusão de seu curso poderá ser divulgado pela Instituição através dos seus meios de comunicação.

Observações pertinentes à defesa:  
Apontar limitações metodológicas

Inserir imagens criadas para apresentação no texto do artigo

### DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO

Eu, STEPHANE CRISTINA RODRIGUES DUTRA, estudante do curso ADMINISTRAÇÃO do IFMG – Campus Ouro Branco, declaro, para os devidos fins e efeitos, e para fazer prova junto ao IFMG – Campus Ouro Branco, que, **sob as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal Brasileiro**, que é de minha criação o trabalho de conclusão de curso que ora apresento.

**Art. 299 do Código Penal Brasileiro, que dispõe sobre o crime de Falsidade Ideológica:**

“Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia estar escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar verdade sobre fato juridicamente relevante:

Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa, se o documento é particular.

Parágrafo único. Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, ou se a falsificação ou alteração é de assentamento de registro civil, aumenta-se a pena de sexta parte.”

Este crime engloba plágio e compra fraudulenta de documentos científicos.

Por ser verdade, e por ter ciência do referido artigo, firmo a presente declaração.

gov.br Documento assinado digitalmente  
STEPHANE CRISTINA RODRIGUES DUTRA  
Data: 29/12/2025 16:21:31-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do aluno: \_\_\_\_\_

NOME COMPLETO E ASSINATURA DOS COMPONENTES DA BANCA

Orientador: Nome: THAIS ZIMOVSKI GARCIA DE OLIVEIRA

gov.br Documento assinado digitalmente  
THAIS ZIMOVSKI GARCIA DE OLIVEIRA  
Data: 23/12/2025 00:14:43-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro 2: Nome: FRANCIS MARCEAN RESENDE BARROS

gov.br FRANCIS MARCEAN RESENDE BARROS  
Data: 20/12/2025 12:54:37-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro 3: Nome: FREDERICO LEOCADIO FERREIRA

gov.br FREDERICO LEOCADIO FERREIRA  
Data: 19/12/2025 20:58:44-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aluno: Nome: STEPHANE CRISTINA RODRIGUES DUTRA

gov.br Documento assinado digitalmente  
STEPHANE CRISTINA RODRIGUES DUTRA  
Data: 29/12/2025 16:20:46-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

## Resumo

Este estudo discute a depressão no ambiente de trabalho, com foco na identificação de sinais emocionais e nas estratégias de apoio aos funcionários. A pesquisa parte da compreensão de que o sofrimento mental tem alcançado proporções preocupantes, influenciando diretamente o desempenho profissional e a qualidade de vida dos trabalhadores. O objetivo geral foi observar práticas que possam favorecer o bem-estar psicológico dentro das organizações, especialmente em setores de alta exigência, como a mineração. A metodologia utilizada foi qualitativa, englobando entrevistas com funcionários que compartilharam suas experiências sobre ansiedade, estresse, sobrecarga e dificuldades emocionais vivenciadas no trabalho. Os resultados apontam que a falta de reconhecimento, a pressão por metas e a ausência de canais de acolhimento são fatores que ampliam o sofrimento mental. Também se observou que a maioria dos entrevistados percebe a saúde mental como um elemento essencial, mas ainda pouco discutido nas empresas. O estudo evidencia a importância de fortalecer políticas internas de promoção da saúde emocional, criar espaços de diálogo e garantir apoio profissional aos trabalhadores, contribuindo para ambientes mais humanos e seguros.

**Palavras-chave:** depressão; saúde mental; estratégias de apoio; ambiente de trabalho.

## Abstract

This study discusses depression in the workplace, focusing on the identification of emotional signs and strategies to support employees. The research is based on the understanding that mental suffering has reached worrying proportions, directly influencing professional performance and workers' quality of life. The general objective was to observe practices that may promote psychological well-being within organizations, especially in high-demand sectors such as mining. The methodology adopted was qualitative, including interviews with employees who shared their experiences of anxiety, stress, work overload, and emotional difficulties experienced in the workplace. The results indicate that lack of recognition, pressure to meet targets, and the absence of support channels are factors that intensify mental suffering. It was also observed that most respondents perceive mental health as an essential element, yet one that is still rarely discussed within companies. The study highlights the importance of strengthening internal policies for the promotion of emotional health, creating spaces for dialogue, and ensuring professional support for workers, contributing to more humane and safer work environments.

**Keywords:** depression; mental health; support strategies; workplace.

## 1 Introdução

A depressão tem ganhado um espaço de preocupação crescente dentro das empresas, principalmente porque interfere diretamente na produtividade, nas relações interpessoais e na permanência do trabalhador em suas atividades. Em âmbito global, milhões de pessoas convivem diariamente com sintomas que variam entre tristeza persistente, exaustão e perda de

motivação, afetando não apenas a vida pessoal, mas também o desempenho profissional. Segundo a Organização Mundial da Saúde, esse transtorno figura entre as maiores causas de incapacidade laboral, trazendo impactos consideráveis para os indivíduos e para as organizações (OMS, 2023).

No Brasil, esse cenário torna-se ainda mais evidente. Os registros oficiais mostram um aumento expressivo de afastamentos relacionados a transtornos mentais, revelando que a depressão se tornou um problema cotidiano nas empresas. Dados divulgados pelo Ministério da Previdência mostram que os afastamentos por questões emocionais atingiram patamares recordes nos últimos anos, reforçando a necessidade de ampliar a discussão sobre saúde mental e construir estratégias que acolham o trabalhador antes que o sofrimento se torne insuportável (BRASIL, 2025). A falta de reconhecimento profissional, o ritmo acelerado, a pressão contínua e situações de assédio contribuem para que muitos funcionários experimentem desgaste emocional intenso.

A compreensão sobre a depressão também envolve aspectos subjetivos. Sob a perspectiva psicanalítica, Freud (1917/1985) discute que a melancolia nasce de conflitos internos que se manifestam de diversas formas, inclusive por meio do comportamento. Beck (1967) acrescenta que pensamentos automáticos negativos moldam a forma como a pessoa interpreta suas experiências, o que pode ampliar o impacto dos fatores organizacionais. Assim, o trabalho pode tanto favorecer o adoecimento quanto oferecer condições de proteção e acolhimento, dependendo da forma como a instituição conduz suas práticas de gestão. Rogers (1951) ressalta que ambientes de escuta e compreensão fortalecem a saúde emocional, fortalecendo os vínculos e o senso de pertencimento.

Essa pesquisa se justifica pela necessidade de ampliar o debate sobre como as organizações favorecem ou dificultam o cuidado com a saúde mental. Além disso, parte de uma inquietação central: como as empresas podem identificar precocemente os sinais da depressão e apoiar seus trabalhadores de forma efetiva?

O objetivo geral é observar estratégias que podem ser adotadas para promover o bem-estar psicológico dos funcionários. Os objetivos específicos incluem: identificar sinais comportamentais que indicam sofrimento emocional, compreender práticas organizacionais voltadas ao manejo da depressão e propor ações de prevenção e apoio psicológico.

Além dos dados apresentados inicialmente, outra justificativa para a realização deste trabalho de pesquisa está relacionada a uma experiência pessoal vivenciada pela autora no ambiente profissional. Durante esse período, a autora enfrentou um intenso sofrimento mental,

caracterizado por sintomas de depressão e ansiedade que se agravaram progressivamente. Apesar dos esforços para manter o desempenho no trabalho, foi observado que o estado psicológico comprometia tanto a produtividade quanto os relacionamentos interpessoais no contexto organizacional. Somente após buscar auxílio profissional e reconhecer a gravidade do quadro foi possível iniciar um processo de recuperação, que resultou no desligamento da autora da empresa.

A metodologia adotada segue uma abordagem qualitativa, com base em entrevistas com funcionários do setor de mineração. O estudo utiliza como descritores: depressão, saúde mental, ambiente de trabalho e apoio psicológico. Os critérios de inclusão contemplaram trabalhadores ativos que passaram por situações de estresse ou dificuldades emocionais durante suas atividades; os critérios de exclusão abrangeram pessoas que não tinham vínculo laboral recente ou que não se sentiram confortáveis para responder. A análise foi guiada por autores como Dejours (1992), Seligmann-Silva (2011) e Dalgalarondo (2000), articulando teoria e experiência de campo de maneira humanizada e coerente.

## **2 Referencial Teórico**

A depressão, enquanto fenômeno psicológico e social, apresenta múltiplas dimensões que atravessam a vida pessoal e o universo do trabalho. Ela envolve não apenas sintomas clínicos, mas também questões subjetivas e organizacionais que influenciam diretamente o modo como o indivíduo se relaciona com suas atividades laborais. De acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico e Transtornos Mentais (DSM-5), elaborado pela American Psychiatric Association (2014), a depressão é caracterizada por alterações no humor, perda de interesse, dificuldade de concentração, alterações no sono, sentimentos de inutilidade e pensamentos recorrentes de morte. Esses elementos comprometem profundamente a disposição e a capacidade do indivíduo de manter suas funções cotidianas, incluindo as exigências do ambiente de trabalho.

Do ponto de vista psicodinâmico, Freud (1917/1985) aborda a depressão a partir do conceito de melancolia, explicando que o sujeito experimenta uma perda interna que não consegue ser simbolizada, refletindo esse sofrimento por meio de isolamento, apatia e autocrítica intensa. Essa concepção ajuda a compreender por que alguns trabalhadores apresentam comportamentos que, aos olhos da organização, parecem desinteresse ou baixa

produtividade, mas que na verdade são expressões de um transtorno emocional que se manifesta de forma silenciosa.

Na teoria cognitiva, Beck (1967) contribui explicando que a depressão distorce a percepção da realidade, levando o indivíduo a interpretar eventos comuns como fracassos pessoais. No ambiente profissional, essa forma de pensar contribui para queda de desempenho, insegurança e incapacidade de lidar com situações cotidianas. Essas distorções podem ser intensificadas em ambientes hostis, excessivamente competitivos ou marcados por cobranças desproporcionais.

As relações de trabalho são igualmente fatores determinantes. Dejours (1992) destaca que a organização do trabalho pode gerar prazer ou sofrimento, dependendo de como são estruturadas as relações, as tarefas e os espaços de reconhecimento. Em outra obra, Dejours (2004) reforça que a ausência de cooperação e o excesso de pressão criam condições para o adoecimento emocional. Essa visão dialoga com Seligmann-Silva (2011), que argumenta que o desgaste mental é resultado da interação entre exigências organizacionais e limites subjetivos, sendo comum em contextos de sobrecarga, ritmo acelerado e pouca autonomia.

No campo da saúde mental e trabalho, Dalgalarrodo (2000) contribui ao discutir fatores psicossociais que influenciam o adoecimento emocional. Segundo o autor, situações de estresse crônico, falta de apoio institucional e insegurança profissional ampliam o risco de depressão. Esses elementos aparecem com frequência em setores de alto risco e produtividade, como a mineração. A intensidade das atividades, associada a riscos físicos, jornadas longas e cobrança por desempenho, tende a aumentar a vulnerabilidade emocional dos trabalhadores.

A gestão de pessoas ocupa um papel estratégico nesse cenário. Para Chiavenato (2014), a atuação de gestores deve ir além de tarefas administrativas, envolvendo ações que fortaleçam o desenvolvimento humano e garantam bem-estar no ambiente laboral. Isso inclui diálogo aberto, reconhecimento profissional, formação continuada e criação de políticas de apoio psicológico. Marras (2011) acompanha essa concepção ao defender que práticas de gestão humanizadas reduzem conflitos e contribuem para ambientes mais saudáveis.

No plano institucional, a OMS (2022; 2023) salienta que empresas que adotam políticas de acolhimento, programas de qualidade de vida e acompanhamento psicológico conseguem reduzir afastamentos e fortalecer a produtividade. Relatórios internacionais mostram que a depressão representa um dos maiores custos para organizações, tanto por afastamentos quanto pela queda no desempenho. Esses apontamentos reforçam a importância de ações preventivas, como campanhas de conscientização, treinamentos e incentivo ao diálogo.

Outro elemento relevante diz respeito ao reconhecimento dos sintomas pelos próprios trabalhadores. Rogers (1951) explica que ambientes de escuta favorecem a expressão emocional, permitindo que a pessoa reconheça sua vulnerabilidade e busque ajuda de maneira mais natural. Desse modo, empresas que promovem cultura de apoio têm maior probabilidade de identificar precocemente sinais de sofrimento.

O debate sobre saúde mental também envolve mudanças culturais. Heindow (2024) discute a importância de ações educativas que ajudem as pessoas a entender seus sentimentos e reconhecer limites. Em ambientes laborais, esse aprendizado transformaria relações e fortaleceria vínculos, criando espaços mais humanos.

Essa articulação entre clínica, psicodinâmica e gestão confirma que a depressão não é uma questão individual isolada, mas um fenômeno complexo que envolve tanto a subjetividade quanto o modo como o trabalho está organizado. Por isso, compreender a depressão no ambiente laboral implica olhar atentamente para as condições de trabalho, as relações interpessoais e as práticas de gestão, reconhecendo que o cuidado emocional precisa fazer parte da rotina das empresas.

## **2.1 A Depressão como Fenômeno Psicossocial no Ambiente de Trabalho**

A depressão, quando observada no contexto laboral, revela-se como um fenômeno que ultrapassa a dimensão individual e atinge diretamente as relações construídas dentro das organizações. Trata-se de um transtorno que, embora tenha origens multifatoriais, encontra no ambiente de trabalho condições que podem tanto atenuar quanto intensificar seus sintomas. O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais descreve a depressão como um quadro marcado por perda de interesse, fadiga contínua, alterações no sono, dificuldades de concentração e sensação persistente de inutilidade, afetando o funcionamento global do indivíduo (APA, 2014). Esses elementos dificultam a realização das atividades profissionais, criando um ciclo em que o desempenho é impactado e, por consequência, aumenta o risco de autocritica e desgaste emocional.

No campo psicodinâmico, a compreensão de Freud (1917/1985) sobre a melancolia contribui para entender por que muitos trabalhadores internalizam sofrimento sem conseguir expressá-lo. Segundo essa perspectiva, o indivíduo vivencia uma perda simbólica difícil de nomear, que se manifesta por isolamento, autocobrança excessiva e sensação de falha. Esses conflitos internos se tornam ainda mais intensos em ambientes corporativos marcados por

rigidez, pressão por produtividade e pouca abertura para o diálogo. A ausência de espaços seguros de escuta faz com que muitos trabalhadores silenciem seu sofrimento, prolongando o adoecimento.

Beck (1967) explica que pensamentos negativos automáticos moldam a maneira como o indivíduo interpreta suas vivências. Em contextos de alta pressão, metas difíceis ou críticas constantes, esses pensamentos tornam-se ainda mais rígidos, fazendo com que o trabalhador intérprete falhas comuns como sinais de incompetência. Essa dinâmica contribui para o agravamento dos sintomas depressivos, pois o ambiente corporativo deixa de ser um espaço de desenvolvimento e passa a reforçar percepções de fragilidade.

A relação entre trabalho e sofrimento é aprofundada nas análises de Dejours (1992; 2004), que destaca o papel da organização do trabalho como elemento central para a saúde mental. Ele afirma que o modo como as tarefas são distribuídas, o reconhecimento dado ao esforço e a qualidade das relações internas definem se o trabalho será fonte de prazer ou de adoecimento. Quando prevalece a lógica da cobrança excessiva, da competitividade e da invisibilidade emocional, aumentam as chances de desgaste psicológico. Essa compreensão converge com Seligmann-Silva (2011), que associa o sofrimento mental ao acúmulo de exigências, ritmo acelerado e ausência de apoio emocional dentro das empresas.

Ao analisar fatores psicossociais, Dalgarrondo (2000) ressalta que ambientes que não permitem pausas adequadas, não oferecem suporte institucional e mantêm relações marcadas por tensão podem gerar estresse contínuo, levando ao surgimento ou agravamento da depressão. Em setores como a mineração, marcado por riscos físicos, pressão operacional e intensificação do trabalho, esses fatores tornam-se ainda mais evidentes, ampliando a vulnerabilidade emocional dos trabalhadores.

Rogers (1951) defende que quando o indivíduo encontra acolhimento e escuta genuína, desenvolve maior capacidade de reconhecer seus limites e buscar ajuda. Quando o movimento contrário ocorre, ou seja, quando o ambiente produz medo, julgamento ou punição, a tendência é que o sofrimento seja escondido, retardando o acesso ao cuidado. Isso explica por que muitos trabalhadores reconhecem sintomas depressivos, mas não se sentem seguros para comunicar suas dificuldades.

Além disso, relatórios internacionais mostram que a depressão gera impactos significativos para empresas, tanto por afastamentos quanto pela queda de produtividade. A Organização Mundial da Saúde afirma que ambientes que não valorizam a saúde emocional

tendem a apresentar números maiores de adoecimento e absenteísmo, reforçando a necessidade de políticas internas de acolhimento, prevenção e apoio psicológico (OMS, 2022; 2023).

## **2.2 Fatores Organizacionais que favorecem o Adoecimento Psicológico**

A relação entre organização do trabalho e adoecimento emocional é amplamente discutida pelos autores que fundamentam este estudo. Diversos fatores estruturais contribuem para o sofrimento mental, entre eles a pressão excessiva por resultados, a insegurança profissional, os conflitos interpessoais e a falta de reconhecimento. No caso das empresas que operam com alta exigência e ritmo acelerado, como as do setor de mineração, esses elementos surgem de forma ainda mais intensa, ampliando a vulnerabilidade emocional dos trabalhadores.

Dejours (1992) explica que o trabalho pode assumir um caráter patogênico quando as condições impostas pela organização ultrapassam os limites subjetivos do indivíduo. Isso ocorre quando há distância entre as exigências da tarefa e os meios disponibilizados para realizá-la, criando um cenário em que o trabalhador enfrenta cobranças contínuas sem apoio adequado. O autor ressalta que o sofrimento surge justamente quando a pessoa não consegue transformar a pressão em realização, passando a vivenciar sentimento de frustração, medo e impotência.

A ausência de reconhecimento também é um fator recorrente. Para Dejours (2004), o reconhecimento é uma das principais formas de sustentar a saúde mental no trabalho, pois permite ao funcionário sentir que seu esforço tem valor e vale a pena. Quando esse reconhecimento não ocorre, a experiência de desvalorização pode intensificar o adoecimento. Em ambientes em que o esforço diário não é percebido, o trabalhador tende a internalizar uma sensação de inutilidade, o que contribui para o surgimento de emoções negativas e, em casos mais graves, sintomas depressivos.

Seligmann-Silva (2011) complementa essa discussão ao afirmar que demandas excessivas, sobrecarga e falta de autonomia compõem o núcleo de desgaste mental observado nas empresas modernas. Muitas organizações valorizam produtividade acima das capacidades humanas, o que gera um ciclo de exaustão física e emocional. Em setores de risco, como a mineração, conflitos entre produtividade, segurança e bem-estar aparecem de forma simultânea, intensificando a tensão diária.

Dalgalarrondo (2000) amplia essa compreensão ao citar que o estresse prolongado modifica a forma como o indivíduo percebe o trabalho, gerando irritabilidade, fadiga persistente

e sensação de incapacidade. Esses sintomas aparecem de maneira silenciosa, mas constante, e afetam diretamente o desempenho profissional. O ambiente corporativo, quando caracterizado por metas intangíveis, lideranças autoritárias e comunicação deficiente, atua como gatilho para quadros depressivos.

A OMS (2022) reforça que ambientes desorganizados, com falhas de gestão e ausência de apoio emocional, elevam o risco de adoecimento psíquico. Ambientes de trabalho que se baseiam exclusivamente em resultados quantitativos tendem a invisibilizar o sofrimento do trabalhador, dificultando o reconhecimento precoce de sintomas. Esses fatores organizacionais, quando ignorados, fortalecem um cenário de vulnerabilidade emocional que compromete tanto a saúde mental quanto a produtividade.

### **2.3 Sinais e Sintomas da Depressão no Ambiente de Trabalho**

Os sinais da depressão no ambiente organizacional nem sempre são imediatamente identificados, pois muitos trabalhadores procuram esconder seu sofrimento para evitar julgamentos ou consequências profissionais. O DSM-5 descreve sintomas como humor deprimido, fadiga intensa, dificuldade de concentração, irritabilidade e perda de interesse nas atividades (APA, 2014). No trabalho, esses sintomas podem surgir de maneiras discretas, como queda no rendimento, atrasos, isolamento, conflitos interpessoais e dificuldade de tomar decisões.

Freud (1917/1985) explica que o sofrimento psíquico pode se manifestar no comportamento cotidiano por meio de atitudes que revelam conflitos internos não elaborados. Na vida profissional, isso pode se traduzir em dificuldade para interagir, esquecimento frequente ou sensação de desgaste emocional após pequenas tarefas. Beck (1967) acrescenta que a depressão provoca distorções cognitivas, levando o trabalhador a interpretar erros comuns como fracassos graves, fortalecendo a baixa autoestima.

Em muitos casos, o primeiro sinal não é verbal, mas comportamental. Trabalhadores deprimidos tendem a se afastar das relações sociais, evitando conversas ou reuniões. Essa retração costuma ser interpretada como desinteresse, mas revela a necessidade de proteção emocional diante do excesso de sofrimento. Dalgarrondo (2000) destaca que a diminuição da energia física e mental, quando persistente, afeta diretamente o desempenho e a capacidade de lidar com demandas cotidianas.

Seligmann-Silva (2011) aponta que sintomas físicos como dores de cabeça, tensão muscular e insônia são comuns no contexto de desgaste mental relacionado ao trabalho. Esses sinais, quando negligenciados, podem evoluir para quadros depressivos graves. O trabalhador passa a vivenciar um ciclo de esgotamento e desmotivação, que interfere tanto no desempenho quanto na sua percepção de si mesmo.

A ausência de acolhimento adequado agrava essas manifestações. Rogers (1951) sugere que ambientes empáticos e de escuta ativa proporcionam segurança para que o indivíduo reconheça seus limites e busque ajuda. No entanto, quando a cultura organizacional incentiva silêncio, competição e autocobrança extrema, os sintomas se intensificam e permanecem invisíveis aos demais.

A OMS (2023) reforça que a identificação precoce dos sinais de depressão é essencial para evitar afastamentos prolongados e prejuízos significativos ao bem-estar do trabalhador. Quando a empresa possui canais de diálogo, protocolos de suporte e profissionais capacitados, torna-se possível minimizar danos e oferecer condições reais de cuidado. Por outro lado, a ausência dessas práticas perpetua o sofrimento e contribui para o agravamento dos sintomas.

### **3 Aspectos Metodológicos**

A pesquisa desenvolvida possui natureza aplicada, pois busca gerar conhecimento capaz de apoiar diretamente a resolução de problemas reais relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho. A escolha por essa natureza justifica-se pela necessidade de compreender como trabalhadores vivenciam o sofrimento emocional em seus cargos e de que forma as organizações podem criar estratégias efetivas de prevenção e acolhimento. Conforme afirma Gil (2017), estudos aplicados têm como propósito oferecer respostas práticas a demandas concretas, exatamente o foco deste trabalho.

A abordagem utilizada foi qualitativa, permitindo interpretar de forma profunda as percepções e experiências relatadas pelos participantes. Esse tipo de abordagem possibilita compreender significados, sentimentos e interpretações que não podem ser medidos numericamente, valorizando a dimensão subjetiva do sofrimento emocional. Essa escolha dialoga com Minayo (2001), que destaca a relevância da pesquisa qualitativa para investigações que envolvem relações humanas, sentidos e experiências vividas no cotidiano profissional.

No que se refere aos objetivos, o estudo caracteriza-se como descritiva, pois buscou identificar e registrar características do fenômeno investigado, especialmente os sinais de

sofrimento mental, os fatores organizacionais que contribuem para o adoecimento e as práticas existentes, ou ausentes dentro da empresa. A descrição desse cenário foi essencial para compreender como a depressão se manifesta no contexto laboral e quais elementos precisam ser revisados para promover ambientes corporativos mais saudáveis.

Quanto aos procedimentos de coleta, foram realizadas entrevistas com quatro trabalhadores do setor de mineração e um profissional de uma clínica odontológica, cada um ocupando cargos e tempos de serviço distintos. As entrevistas foram semiestruturadas, permitindo que os participantes respondessem livremente às questões propostas, trazendo relatos pessoais, percepções sobre o ambiente organizacional e sugestões de melhoria. Esse formato favoreceu a espontaneidade das respostas e possibilitou a identificação de aspectos emocionais que muitas vezes não são verbalizados no cotidiano de trabalho.

Os critérios de inclusão contemplaram trabalhadores atuantes no setor, com experiência profissional suficiente para relatar vivências de pressão, sobrecarga ou sintomas emocionais associados ao ambiente de trabalho. Foram excluídos indivíduos sem vínculo recente com a empresa ou que não se sentiram confortáveis em responder às perguntas. O sigilo e o respeito às narrativas foram mantidos durante todo o processo das entrevistas.

A análise dos dados seguiu o método dedutivo, iniciando com fundamentos teóricos amplos sobre depressão, saúde mental e organização do trabalho, para em seguida interpretar os relatos dos entrevistados à luz desses referenciais. A combinação entre teoria e experiência prática permitiu compreender de forma ampla como os fatores organizacionais influenciam o bem-estar emocional e quais estratégias podem favorecer o acolhimento psicológico dentro das empresas.

Embora os resultados alcançados sejam significativos, este estudo possui algumas limitações metodológicas que precisam ser levadas em conta. A principal delas diz respeito ao pequeno número de participantes, já que as entrevistas foram conduzidas com apenas cinco trabalhadores de contextos organizacionais específicos. Essa característica restringe a capacidade de generalizar os resultados para outras áreas ou realidades de trabalho diferentes. Apesar dessa limitação, a pesquisa enriquece a compreensão sobre a conexão entre a organização do trabalho e a saúde mental, fornecendo informações valiosas para discussões e investigações futuras sobre o assunto.

#### **4 Resultados e Discussões**

As entrevistas realizadas com cinco trabalhadores evidenciam um conjunto de percepções importantes sobre a depressão e o sofrimento emocional no ambiente de trabalho. A seguir, os resultados são apresentados conforme cada pergunta do instrumento aplicado, articulados com o referencial teórico utilizado no estudo.

**Tabela 1 - Perfil Profissional dos entrevistados**

Sujeito	Idade	Sexo	Atuação na empresa	Tempo na empresa
Entrevistado 1	24 anos	Feminino	Dentista	7 anos
Entrevistado 2	36 anos	Masculino	Operador de Equipamentos de Mina	8 anos
Entrevistado 3	27 anos	Feminino	Técnico de Desenvolvimento I	8 anos
Entrevistado 4	35 anos	Feminino	Assistente de Programação e Controle II	8 anos
Entrevistado 5	29 anos	Feminino	Operadora	5 anos

**Fonte:** Autoria própria

Ao serem questionados sobre o sexo, o tempo de trabalho e o cargo ocupado, observou-se que os participantes possuem entre cinco e oito anos de empresa, atuando em funções distintas, como operador, técnica de desenvolvimento e assistente de programação e uma dentista. Essa diversidade de funções e tempo de serviço contribui para a compreensão de realidades diferentes, mas que convergem em um ponto comum: todos já enfrentaram algum tipo de desgaste emocional relacionado às atividades laborais. Esse achado confirma o que Dalgalarondo (2000) aponta como influência dos fatores psicossociais no sofrimento mental, especialmente em ambientes de alta cobrança.

Com relação às dificuldades emocionais, a pesquisa observou que todos relataram ansiedade, estresse, crises de choro, sensação de fracasso e desgaste profundo ao chegar em casa. Uma das entrevistadas afirmou que viveu um período em que chorava diariamente, demonstrando um sofrimento que ultrapassa o ambiente profissional e invade a vida pessoal. Essas manifestações dialogam com o que é descrito no DSM-5 (APA, 2014), especialmente no tocante à perda de energia, irritabilidade e alterações emocionais prolongadas. A compreensão de Freud (1917/1985) sobre a melancolia também ajuda a interpretar esses relatos, pois ele

explica que o sofrimento interno pode se expressar por meio da autocobrança intensa e da perda de sentido nas atividades cotidianas.

Considerando também o objetivo do estudo de investigar a percepção dos trabalhadores em como a empresa enxerga a saúde mental. As respostas mostram que o tema é reconhecido como importante pelos funcionários, mas ainda pouco valorizado institucionalmente. Alguns disseram que a empresa “fala sobre o tema, mas não age”, indicando uma distância entre discurso e prática. Esse fato se aproxima das reflexões de Seligmann-Silva (2011), que entende o desgaste mental como resultado da ausência de apoio estruturado e de políticas consistentes de prevenção.

A Questão 7 investigou fatores que os trabalhadores acreditam que contribuem para a depressão. Entre os elementos mais citados estão medo constante de errar, pressão excessiva, falta de reconhecimento, acúmulo de funções e liderança despreparada. Esses elementos são amplamente discutidos por Dejours (1992), que descreve como a organização do trabalho, quando baseada em cobranças intensas, pode gerar sofrimento psíquico, aprofundando o impacto emocional.

**Mapa 1 – Fatores que contribuem a depressão dentro das organizações**



Fonte: Autoria própria

Ao analisar as falas dos participantes sobre situações de estresse significativo, todos relataram que já passaram por momentos de tensão extrema no trabalho. Alguns citaram conflitos internos, ambiente tenso e ritmo acelerado. Esses relatos confirmam o que Beck (1967) descreve sobre pensamentos negativos automáticos, que surgem em meio a ambientes hostis e reforçam sentimentos de incapacidade.

Os depoimentos destacaram metas inalcançável, pressão constante, sobrecarga e liderança rígida. Esses elementos estão diretamente ligados ao desgaste descrito por Dalgarrondo (2000) e às condições organizacionais mencionadas pela OMS (2022), que considera ambientes rígidos como potenciais desencadeadores de problemas emocionais.

Em relação ao apoio psicológico, os participantes afirmaram que o suporte institucional é fraco ou inexistente. Para alguns, o tema é mencionado apenas de forma superficial, sem qualquer aprofundamento ou oferta real de ajuda. Essa percepção reforça a importância da escuta acolhedora discutida por Rogers (1951), que enfatiza que o indivíduo só consegue pedir ajuda quando encontra um ambiente seguro e empático.

Somando-se a esses fatores que geram desgaste, os participantes 1 e 2, observaram perda de motivação, irritabilidade e queda de rendimento, elementos compatíveis com o que o DSM-5 (APA, 2014) define como sintomas centrais do transtorno depressivo. A relevância dessas observações evidencia que o sofrimento emocional não é isolado, mas algo compartilhado no ambiente de trabalho.

Outro ponto destacado foi o reconhecimento da necessidade de cuidados emocionais. Todos os participantes compreendem a importância da saúde mental, inclusive relatando experiências próprias que geraram afastamento ou busca por ajuda fora da empresa. Essas falas dialogam com Dejours (2004), quando afirma que a falta de reconhecimento e de diálogo pode levar ao sofrimento ético, que posteriormente se converte em adoecimento.

Após relatarem suas experiências, os participantes também destacaram sobre o tipo de apoio considerado mais útil, e surgiram recomendações como acompanhamento psicológico contínuo, treinamento de líderes, flexibilização do trabalho, feedback humanizado e canais permanentes de escuta. Essas sugestões são compatíveis com as recomendações da OMS (2023), que defende que empresas que investem em prevenção reduzem a incidência de afastamentos e aumentam a produtividade.

Considerando os relatos, mostraram como os trabalhadores se sentem diante da possibilidade de buscar ajuda dentro de uma organização, e as respostas indicam que alguns buscariam ajuda, mas outros não se sentiriam confortáveis. Esse receio confirma a importância

do acolhimento defendido por Rogers (1951), pois ambientes pouco acolhedores geram medo e silêncio.

Por fim, considerando essas percepções, os participantes apresentaram sugestões de mudanças. As principais envolvem a necessidade de melhorar a liderança, criar programas de apoio psicológico e promover um ambiente mais humano. Também houve pedidos de reconhecimento e mais diálogo entre gestão e funcionários. Essas sugestões reforçam a análise de Chiavenato (2014), que destaca que a gestão de pessoas deve valorizar o equilíbrio emocional e promover ambientes seguros e motivadores.

Assim, as respostas permitem concluir que a depressão, embora vivida de forma individual, está profundamente relacionada à forma como o trabalho é estruturado. Pressão, falta de acolhimento, liderança autoritária e ausência de políticas de saúde mental são fatores que ampliam a vulnerabilidade emocional dos trabalhadores, confirmando as análises de Dejours, Beck, Rogers, Dalgalarrondo e OMS utilizadas neste estudo.

## **5 Considerações finais**

O estudo desenvolvido permitiu compreender de forma ampla como a depressão se manifesta no ambiente de trabalho e de que maneira os trabalhadores percebem o impacto emocional das tarefas, das relações e das condições organizacionais. As entrevistas realizadas mostraram que o sofrimento mental não surge de maneira isolada, mas é construído a partir de pressões contínuas, falta de acolhimento e ausência de espaços seguros para o diálogo. Os relatos apresentados ao longo da pesquisa evidenciaram que, embora cada trabalhador vivencie sua própria trajetória, muitos enfrentam dificuldades semelhantes, marcadas por cansaço extremo, insegurança, ansiedade e uma sensação persistente de sobrecarga.

Mesmo reconhecendo sua importância, os trabalhadores afirmam que a prática organizacional ainda não acompanha a necessidade de apoio emocional nem oferece recursos adequados para enfrentar situações de estresse e sofrimento psicológico. Essa distância entre o discurso institucional e as ações concretas reforça a importância de políticas internas que promovam cuidado real, acompanhamento profissional e estratégias de prevenção capazes de reduzir o impacto emocional das rotinas de trabalho.

Por fim, a pesquisa evidenciou que a promoção da saúde mental nas organizações depende de mudanças estruturais que envolvem escuta, acolhimento e respeito às

singularidades de cada trabalhador. A criação de ambientes mais humanos, a formação de lideranças sensíveis ao sofrimento emocional e a implementação de práticas de apoio psicológico são caminhos possíveis para fortalecer o bem-estar coletivo. Ao reconhecer a importância do cuidado emocional como parte da rotina organizacional, as empresas não apenas reduzem o adoecimento, mas também constroem relações mais saudáveis, produtivas e sustentáveis. O estudo reforça, portanto, que investir em saúde mental não é apenas uma escolha institucional, mas um compromisso com a dignidade e a integridade dos trabalhadores.

## Referências

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. ISBN 978-85-8271-088-3.

BECK, Aaron T. *Depression: Clinical, Experimental, and Theoretical Aspects*. New York: Harper & Row, 1967.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Afastamentos por transtornos mentais batem recorde em 2024*. Brasília, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/en/saude/noticia/2025-03/sick-leaves-due-mental-health-double-ten-years>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Relatório anual de benefícios por incapacidade – 2024*. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/estatisticas-e-dados/relatorios>. Acesso em: 10 set. 2025.

CARNEIRO, Matilda Heindow. *A arte de se sentir melhor: sua saúde mental em dia*. São Paulo: Buzz Editora, 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de materiais: uma abordagem introdutória*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DALGALARRONDO, Paulo. *Saúde mental e trabalho: aspectos psicossociais*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2000.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DUNKER, Christian. *A clínica psicanalítica e a saúde mental no trabalho*. São Paulo: Escuta, 2017.

FREUD, Sigmund. Luto e melancolia. In: \_\_\_\_\_. *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, 1985. v. XIV, p. 243-258. (Obra original publicada em 1917).

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HEINDOW, Matilda. *A arte de se sentir melhor: sua saúde mental em dia*. São Paulo: Buzz Editora, 2024.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS. *Transtornos mentais podem garantir estabilidade no emprego e benefícios*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/transtornos-mentais-podem-garantir-estabilidade-no-emprego-e-beneficios>.

Acesso em: 10 set. 2025.

MARRAS, Jean Pierre. *Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: FGV, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 5. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Depression*. Geneva: WHO, 2023. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>. Acesso em: 10 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Saúde mental no local de trabalho*. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240055707>. Acesso em: 10 set. 2025.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Depression and other common mental disorders: global health estimates*. Geneva: WHO, 2017. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates>. Acesso em: 10 set. 2025.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

O roteiro de entrevista a seguir foi utilizado para a coleta de dados desse trabalho. Ele foi composto por 15 questões abertas, buscando compreender as opiniões dos funcionários sobre a depressão no local de trabalho e as maneiras de suporte e reconhecimento que eles julgam cruciais na organização. As entrevistas foram realizadas com cinco trabalhadores, e todas as respostas dos participantes são anônimas, garantindo a confidencialidade dos dados.

1. Qual a sua idade?
2. Qual o seu sexo?
3. Há quanto tempo você trabalha?
4. Qual é o seu cargo na empresa?
5. Você já vivenciou dificuldades emocionais ou psicológicas relacionadas ao trabalho? Se sim, poderia compartilhar um pouco sobre essa experiência?
6. Como você percebe a questão da saúde mental no ambiente de trabalho da mineração?
7. Na sua opinião, quais fatores do trabalho podem contribuir para o estresse ou para o surgimento da depressão?
8. Em algum momento, as questões emocionais já impactaram sua vontade de continuar no trabalho? Como?
9. Quais aspectos do ambiente de trabalho você considera mais estressantes?
10. Como você percebe o apoio psicológico ou emocional oferecido pela empresa?
11. Você já viu colegas apresentando sinais de sofrimento emocional ou depressão?
12. Já presenciou casos de afastamento por questões emocionais/depressão?
13. Que tipo de apoio você acredita que seria mais útil para alguém que enfrenta depressão no trabalho (ex.: acompanhamento psicológico, flexibilização de horários, treinamentos, rodas de conversa etc.)?
14. Se você precisasse de apoio emocional, sentiria abertura para buscar?
15. Se tivesse a oportunidade de sugerir uma mudança concreta para reduzir os impactos emocionais do trabalho, qual seria?

## **APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa “Depressão no ambiente de trabalho: Estratégias de identificação e apoio dos funcionários”, sob a responsabilidade da pesquisadora Stéphane Cristina Rodrigues Dutra, a qual pretende observar estratégias que podem ser adotadas para favorecer o bem-estar psicológico dos funcionários no ambiente profissional, com foco em ações que contribuam para a prevenção, identificação e enfrentamento da depressão no contexto corporativo.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevistas, em uma pesquisa qualitativa, que busca compreender como os trabalhadores percebem e vivenciam a depressão no ambiente profissional. Os riscos decorrentes de sua participação na pesquisa envolvem a possibilidade de desconforto emocional ao relatar experiências pessoais sobre o tema. Para minimizar tais riscos, será garantido o direito de interromper ou encerrar a participação a qualquer momento.

Se o/a Sr (a) aceitar participar, as respostas obtidas por esta pesquisa poderão contribuir para a criação de estratégias de prevenção e apoio psicológico no ambiente de trabalho, beneficiando funcionários de uma empresa, além de oferecer suporte para futuras ações e políticas voltadas à saúde mental no contexto corporativo. Se depois de consentir a sua participação o/a Sr. (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O/a Sr (a) não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração referente a esta pesquisa.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas a sua identidade não será divulgada, uma vez que será guardada em sigilo.

### **CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO**

Eu, \_\_\_\_\_, fui informado sobre o que a pesquisadora quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias originais, as quais serão assinadas por mim e pela pesquisadora, ficando uma via com cada um de nós.

\_\_\_\_\_  
Assinatura participante da pesquisa

---

Assinatura da pesquisadora

Data: 24/09/2025