

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

LARISSA INÁCIO DE LIMA

**AS POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR  
PARA A PREVENÇÃO DE TRANSTORNOS MENTAIS OCUPACIONAIS NO  
BRASIL: uma revisão bibliográfica**

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2024

LARISSA INÁCIO DE LIMA

**AS POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR  
PARA A PREVENÇÃO DE TRANSTORNOS MENTAIS OCUPACIONAIS NO  
BRASIL: uma revisão bibliográfica**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Profa. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2024

LARISSA INÁCIO DE LIMA

**AS POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR  
PARA A PREVENÇÃO DE TRANSTORNOS MENTAIS OCUPACIONAIS NO  
BRASIL: uma revisão bibliográfica**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 05 de Dezembro de 2024

**BANCA EXAMINADORA**

Orientadora: Profa. Esp. LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES

Membro: Profa. Me. MARIA APARECIDA TRINDADE PEREIRA

Membro: Me. MÔNICA MARIA ALVES ARAÚJO

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2024

# AS POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR PARA A PREVENÇÃO DE TRANSTORNOS MENTAIS OCUPACIONAIS NO BRASIL: uma revisão bibliográfica

Larissa Inácio de Lima<sup>1</sup>  
Larissa Vasconcelos Rodrigues<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo discorre sobre as possíveis contribuições do campo da saúde do trabalhador na prevenção dos transtornos mentais ocupacionais no Brasil, partindo da questão norteadora: Como a saúde do trabalhador pode contribuir para a prevenção dos transtornos mentais ocupacionais no Brasil? Para tal, foi realizada uma revisão bibliográfica com publicações nacionais, sobretudo dos últimos dez anos, e dados governamentais. Os objetivos centrais foram: apresentar os avanços e desafios históricos da saúde do trabalhador; discutir as principais causas dos transtornos mentais ocupacionais e seus impactos na saúde dos trabalhadores; descrever os impactos sociais desses transtornos, incluindo absenteísmo, presenteísmo e queda de produtividade; e identificar estratégias, mecanismos e tecnologias utilizadas na prevenção desses transtornos e seus resultados no bem-estar organizacional. Os achados revelam que, embora avanços como a criação de redes de apoio tenham ocorrido, desafios permanecem no reconhecimento precoce dos transtornos e na capacitação de equipes para medidas preventivas eficazes. O estudo destaca a urgência de ações integradas que considerem fatores psicossociais e organizacionais, propondo estratégias para aprimorar práticas de cuidado à saúde mental. Conclui-se que o campo da saúde do trabalhador é fundamental para condições laborais saudáveis, sendo indispensável o investimento em políticas públicas articuladas e ações intersetoriais ao enfrentar os desafios atuais.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador. Prevenção. Transtornos mentais ocupacionais.

---

<sup>1</sup>Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissainaciopsi@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

Neste estudo, busca-se examinar e ponderar as possíveis contribuições das revisões na área da saúde do trabalhador, como as estratégias de prevenção de transtornos mentais ocupacionais no Brasil. Nesse sentido, a proposta do seguinte trabalho é de analisar, na esfera do ambiente laboral do trabalhador, as complexidades necessárias para prevenção de transtornos mentais ocupacionais, visto que figuram entre as principais causas de afastamento de trabalhadores no Brasil (ANAMT, 2019).

Com base na revisão bibliográfica, a principal finalidade desta pesquisa é responder a pergunta-problema “Como o campo da saúde do trabalhador pode contribuir na prevenção de transtornos mentais ocupacionais no Brasil?”. De modo, que a preservação da saúde mental do trabalhador é um aspecto essencial para garantia da sua integridade, é necessário que, transtornos que estão relacionados ao afastamento do ambiente laboral, sejam identificados e analisados a fim de buscar implementações para programas de prevenção e intervenção.

De certo, a relevância desta pesquisa para o campo acadêmico reside no fato de que, o Brasil ocupa alta incidência de doenças psíquicas. Rocha e Bussinguer (2016) discorrem, como o adoecimento mental ocupacional representa uma realidade profunda e dolorosa, ainda subestimada por grande parte da sociedade. Logo, é necessário compreender as raízes dessa questão e visualizar métodos para o avanço teórico e prático no campo da saúde do trabalhador em busca de ampliar o debate sobre essas condições no ambiente de trabalho, além de que o estudo pode contribuir para a elaboração de programas de bem estar.

Ademais, a relevância de esfera social dessa pesquisa se fundamenta quando percebe-se uma relação entre adoecimento ocupacional, desemprego, segurança socioeconômica e senso de pertencimento à comunidade. Segundo Souza e Bernardo (2019, p. 44), “[...] apesar das inúmeras evidências de que as condições de trabalho na atualidade geram adoecimento mental nos trabalhadores, as políticas públicas que abordam essa temática ainda são frágeis no Brasil”.

Ainda, a partir de uma vivência particular no contexto de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho, foi possível observar como as questões de saúde mental se manifestam nas organizações. Essa experiência proporcionou um olhar mais sensível para a realidade dos trabalhadores e a carência de profissionais voltados para a saúde do trabalhador, que ressaltam a necessidade de práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e reconhecendo a interseção entre o bem-estar psicológico e o desempenho profissional.

Em vista disso, este trabalho teve como objetivo compreender as possíveis contribuições do campo da saúde do trabalhador para a prevenção de transtornos mentais ocupacionais no Brasil. Para tanto, buscou-se apresentar os avanços e desafios do contexto histórico da saúde do trabalhador no país, discutir as maiores causas de transtornos mentais ocupacionais e como esses fatores afetam qualitativamente a saúde dos trabalhadores. Além disso, pretendeu-se descrever o impacto social desses transtornos, destacando o absenteísmo, presenteísmo e queda de produtividade, como também, foi possibilitado identificar as estratégias, mecanismos e tecnologias utilizadas na prevenção desses transtornos, assim como seus resultados no bem-estar organizacional.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 METODOLOGIA**

Este estudo adota um delineamento descritivo e emprega métodos qualitativos. Por meio da revisão bibliográfica, pretende-se ampliar a compreensão diante as possíveis contribuições do campo da saúde do trabalhador na prevenção de transtornos mentais ocupacionais no Brasil. Assim, a pesquisa descritiva se fundamenta na análise detalhada dos fenômenos, conforme destacado por Pedroso, Silva e Santos (2018), visando entender e registrar características, valores ou problemas culturais associados.

Como também, a pesquisa bibliográfica baseou-se na análise de capítulos de artigos científicos publicados em português e livros, principalmente nos últimos 10 anos. Esses recursos foram acessados por meio das plataformas online Google Acadêmico e Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Gov.Br. Assim, procedeu-se à revisão de estudos já existentes visando obter novas perspectivas sobre a temática e escolhendo obras pertinentes para embasar a investigação utilizando os seguintes termos descritivos: “saúde do trabalhador”, “prevenção” e “transtornos mentais ocupacionais”.

Ainda, a pesquisa qualitativa, segundo Neves (1996), é caracterizada por uma abordagem investigativa que valoriza a compreensão aprofundada dos fenômenos sociais, culturais e humanos. Destacando-se pela sua flexibilidade metodológica, esse tipo de pesquisa não se limita a seguir um plano rigidamente definido, permitindo ao pesquisador uma interação reflexiva com o objeto de estudo, com foco na interpretação dos significados atribuídos. Nesse sentido, a pesquisa bibliográfica torna-se relevante quanto a análise ou

revisão de obras publicadas sobre a temática que orientará o desenvolvimento do estudo (Pereira *et al.*, 2018).

## 2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.2.1 Avanços e desafios históricos da saúde do trabalhador no Brasil

Os avanços no campo da saúde do trabalhador no Brasil refletem as transformações relacionais entre trabalho, saúde e doença ao longo do tempo, que também são marcadas por desafios institucionais na implementação de políticas públicas. Desde o início da industrialização, o país enfrentou tensões entre o modelo econômico produtivista e a necessidade de proteção aos direitos dos trabalhadores e esse processo revela um histórico de precariedade nas condições de trabalho. Nos primórdios da industrialização brasileira, a ausência de direitos básicos e de segurança para os trabalhadores era evidente, a transição do trabalho escravizado para o assalariado, particularmente no contexto do complexo cafeeiro paulista, teve uma participação determinante nesse avanço.

Segundo Severiano e Lacerda (2021), o estado de São Paulo destacou-se pela capacidade de absorver as formas de produção capitalista, utilizando mão de obra imigrante, o que permitiu a acumulação de capital e impulsionou o avanço industrial. Contudo, essa industrialização inicial não foi acompanhada pela implementação de políticas robustas de proteção à saúde do trabalhador, que na época só era discutido através dos sindicatos, culminando em mão de obra farta, barata e com condições precárias no ambiente laboral.

Ao abordar as primeiras formas de organização do trabalho, Dejours (1987) explica que, nos primórdios do desenvolvimento industrial, o trabalho era marcado por ritmos intensos e pouca ou nenhuma consideração pelos limites físicos e psíquicos dos trabalhadores. Esse cenário resultava em sofrimento psíquico, que, ainda segundo o autor, emerge quando a organização do trabalho entra em conflito com os desejos e as capacidades dos indivíduos, gerando o que ele denomina "sofrimento patogênico" (Dejours, 1987). No Brasil, esse modelo de trabalho, associado às longas jornadas e à precariedade, se refletia nas condições físicas extenuantes e no estado psicológico.

Somente a partir das décadas de 1970 e 1980, com o fortalecimento das mobilizações sindicais, a saúde do trabalhador passou a ganhar maior visibilidade no Brasil. A criação de programas pioneiros, como o Programa de Saúde do Trabalhador Químico do ABC em 1984, representou um marco ao incorporar a participação efetiva dos sindicatos e abrir espaço para

articulações entre os sindicatos e os órgãos de saúde pública (Gomez *et al.*, 2018).

Esses movimentos deram origem a uma nova fase na luta pela saúde do trabalhador, reforçada pelo Movimento da Reforma Sanitária Brasileira (MRSB), que introduziu debates sobre a necessidade de transformar os padrões laborais com foco na promoção e prevenção da saúde. Todavia, apenas 4 anos depois, em 1988, foi concretizado o Sistema Único de Saúde (SUS), reconhecendo a saúde como um direito de todos os cidadãos, independentemente de sua condição de emprego ou renda. Esse princípio de universalidade, ao ser estendido ao campo da saúde do trabalhador, ampliou o acesso a serviços essenciais para grupos que, até então, não eram cobertos, como trabalhadores informais, autônomos e empregados rurais.

Hurtado *et al.* (2022) destacam que esse período trouxe a ampliação das ações de vigilância e de prevenção em nível nacional, consolidando a saúde ocupacional como parte integrante das políticas públicas de saúde. Ademais, visualiza-se que o SUS marcou o início de um esforço coordenado e institucional para monitorar, prevenir e promover intervenções qualificadas sobre agravos à saúde decorrentes do trabalho com a criação de programas como, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) instituídos pela Portaria GM nº 2.437/2005.

No entanto, à medida em que há transformações econômicas e as relações sociais são marcadas principalmente por interações humanas, percebe-se mudanças no olhar e compreensão do que se refere à saúde e bem estar no trabalho pela sociedade, de forma que, as novas demandas buscam um maior cuidado ao sujeito, que agora estão conectadas a saúde mental para sua eficiência e resolução de problemas como o estresse, a ansiedade, a depressão e a síndrome de burnout, que tornaram-se preocupações centrais na saúde do trabalhador contemporâneo (Gomez; Machado; Pena, 2011).

Assim como apontado por Dejours (1987), os trabalhadores desenvolvem mecanismos de defesa para lidar com o sofrimento gerado pelas condições de trabalho, uma realidade que se manifestou de forma aguda no Brasil, onde a precarização e as altas exigências de produtividade continuam a afetar a saúde mental dos trabalhadores. Portanto, embora o país tenha alcançado importantes conquistas no campo da saúde ocupacional, a luta por condições de trabalho que respeitem a integridade psíquica dos trabalhadores permanece um desafio contínuo.

Uma pesquisa realizada por Mendes *et al.* (2015) sobre os desafios na efetivação do direito à saúde do trabalhador revelou que, na atenção básica, o trabalhador permanece invisível perante as equipes de saúde, e a relação entre saúde e trabalho muitas vezes não é tratada como objeto de intervenção. A falta de articulação entre os diversos níveis de atenção

e a subnotificação de agravos relacionados ao trabalho são apontadas como barreiras para a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

### **2.2.2 Transtornos mentais ocupacionais no Brasil e qualidade de vida**

O cenário contemporâneo do trabalho é marcado por constantes inovações tecnológicas e novos modelos organizacionais que redefinem o perfil do trabalhador ideal, e nessa atualidade, é notável que as empresas demandam profissionais altamente qualificados, com habilidades e competências ágeis e múltiplas. Dentre essas, incluindo capacidades emocionais, cognitivas e sociais para lidar com a pressão e se adaptar a mudanças contínuas (Silva, 2022).

No entanto, embora essas condições sejam constantemente exigidas, poucas organizações oferecem suporte efetivo para o desenvolvimento e a manutenção da saúde mental de seus colaboradores nesse espaço, negligenciando o impacto psicológico das altas demandas de produtividade e sobrecarga de tarefas. Essa lacuna entre a exigência de um trabalhador polivalente e a falta de um suporte organizacional adequado abre caminho para o surgimento de uma série de impactos na saúde do trabalhador, tendenciosos a tornarem-se transtornos mentais ocupacionais que poderiam ser prevenidos com a identificação precoce de sinais específicos e intervenções organizacionais voltados à preservação da saúde desses trabalhadores (Fonseca; Araújo, 2014).

Os transtornos mentais ocupacionais, também denominados Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, representam um conjunto de condições psicológicas que emergem ou são intensificadas em função de fatores intrínsecos ao ambiente de trabalho. Conforme apontado por Cardoso e Araújo (2018), “a reestruturação da economia, com mudanças significativas nas relações de emprego e nos processos produtivos, tem gerado um novo perfil de morbimortalidade para os trabalhadores, observando aumento das doenças ocupacionais, como os transtornos mentais” (p. 2). Nesse contexto, tais transtornos são fortemente influenciados por elementos estruturais e organizacionais do ambiente laboral, incluindo a intensificação da carga de trabalho, o cumprimento de metas excessivamente rigorosas, a falta de suporte institucional, bem como a exposição a situações de violência e assédio moral (Cardoso; Araújo, 2018).

Quando relata-se sobre comportamentos preocupantes observáveis nesse ambiente laboral, pode-se destacar a exaustão crônica como um dos primeiros indicadores de sobrecarga psicológica no ambiente de trabalho, que diferentemente de uma fadiga, essa

exaustão se manifesta por uma sensação constante de cansaço, mesmo após períodos de descanso, e está frequentemente associada à Síndrome de Burnout. Os autores Fonseca e Araújo (2014) argumentam que essa condição é agravada em contextos onde o trabalhador não possui autonomia e é submetido a pressões intensas e contínuas para elevar a produtividade. A ausência de controle sobre o próprio ritmo de trabalho e a presença de demandas excessivas formam um terreno fértil para o esgotamento emocional, o que, ao longo do tempo, compromete seriamente a capacidade de concentração e aumenta os índices de erros.

Por conseguinte, outro sinal de alerta crítico é o desengajamento, que representa um processo gradual de perda de interesse e motivação pela própria atividade laboral. Em contextos onde o trabalho é repetitivo e o trabalhador é tratado de forma meramente instrumental, sem incentivo à autonomia, o desengajamento se torna um reflexo inevitável das condições adversas (Fonseca; Araújo, 2014). Esse fenômeno, além de indicar uma potencial progressão para transtornos depressivos, levanta questionamentos sobre a própria cultura organizacional, que muitas vezes se torna um fator de risco ao reduzir o trabalhador a um agente puramente executante, ignorando seu papel como sujeito ativo.

Ainda nesse sentido, as alterações no sono se destacam e aparecem com frequência entre os sinais de desgaste mental, exacerbadas por jornadas de trabalho extensas e pela exigência de turnos noturnos. O comprometimento do sono interfere diretamente na recuperação física e emocional, comprometendo o bem-estar e tornando o ambiente de trabalho um espaço de vulnerabilidade para o surgimento de transtornos mentais (Fonseca; Araújo, 2014).

E aos sintomas somáticos, como dores de cabeça, problemas gastrointestinais e dores musculares, são uma manifestação comum de transtornos ocupacionais, pois o conjunto de sintomas, frequentemente associado ao conceito de somatização, revela a dimensão psíquica da sobrecarga ocupacional. E por consequência, o comprometimento cognitivo, expresso em dificuldades de concentração, lapsos de memória e decisões mal formuladas, é um dos sinais mais graves e reveladores de que o trabalhador enfrenta uma sobrecarga mental significativa. Esse declínio impacta a eficiência e segurança das operações, denunciando a falência do ambiente laboral em oferecer suporte psicológico preventivo..

A falta de recursos para identificar e gerenciar essas questões individuais e coletivas afeta diretamente o bem-estar e o desempenho dos profissionais, resultando em afastamentos recorrentes, além de prejudicar a vida pessoal e as relações sociais desses trabalhadores. Nesse contexto, a saúde do trabalhador necessita mostrar-se novamente como um direito

humano fundamental, e também como um fator decisivo para a estabilidade das próprias organizações e para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

Esses quadros de sofrimento psíquico estão associados à organização, ritmo e estruturação dos processos laborais, o que demanda uma atenção sistemática e políticas públicas voltadas ao cuidado integral dos trabalhadores (Cardoso; Araújo, 2018). Ainda de acordo com os autores, a atenção a esses transtornos, promovida por instituições como os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), visa a assegurar prevenção, promoção, vigilância assistência e apoio técnico adequados para esses agravos, considerando que “o nexos causal com o trabalho é de extrema importância para a garantia da atenção integral ao trabalhador, tanto em nível individual como coletivo” (Cardoso; Araújo, 2018, p. 9).

Quando apresenta-se essa realidade com foco no Brasil, a prevalência dos transtornos mentais ocupacionais é significativa e afeta diversas categorias de trabalhadores, pois uma pesquisa envolvendo os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) revelou que apenas 46,9% desses centros realizavam ações de assistência aos casos suspeitos de transtornos mentais relacionados ao trabalho, destacando a necessidade de fortalecimento das políticas de atenção à saúde mental dos trabalhadores (Silva, 2022). Dada essa premissa, a contribuição do campo da saúde do trabalhador para a prevenção desses transtornos no Brasil pode ser substancial, uma vez que as intervenções voltadas à promoção de um ambiente laboral saudável são fundamentais para reduzir o impacto das demandas organizacionais sobre a saúde mental (Silva, 2022).

Contudo, essa realidade evidencia desafios institucionais e limitações estruturais. Apesar do reconhecimento de um olhar mais ativo aos transtornos mentais ocupacionais, fatores como a dificuldade de caracterizar o nexos causal entre os transtornos mentais e as condições laborais representam uma barreira significativa, e esse nexos é essencial para que o trabalhador tenha acesso ao benefício acidentário, conforme descrito na legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), mas menos da metade dos Cerest consegue estabelecê-lo de forma adequada devido à ausência de protocolos claros e ao despreparo das equipes para realizar esse tipo de diagnóstico (Cardoso; Araújo, 2018).

Além disso, a articulação entre as redes de atenção à saúde do trabalhador e à saúde mental permanece frágil, de forma que servidores oferecidos pelos Cerest, pela Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) e pelos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) muitas vezes operam de forma desarticulada, limitando o acompanhamento contínuo e a recuperação devida dos trabalhadores com transtornos mentais ocupacionais (Cardoso; Araújo, 2018).

Como resultado, muitos trabalhadores ficam sem o suporte necessário para o tratamento e a reintegração laboral, o que agrava a situação e perpetua o ciclo de afastamentos recorrentes.

Essa desarticulação reflete também, a subnotificação e o subdimensionamento das doenças mentais relacionadas ao trabalho, uma vez que a perícia previdenciária frequentemente desconsidera os fatores psicossociais no ambiente laboral ao caracterizar o nexo causal.

### **2.2.3 Impacto social dos transtornos mentais ocupacionais**

Diante a discussão e consciência sobre os transtornos mentais relacionados ao trabalho, torna-se verídico que há prejuízos individuais aos trabalhadores envolvidos nessa questão, que também revela profundas repercussões para o sistema social e econômico do Brasil.

Partindo do pressuposto de que, “ a identidade é ao mesmo tempo pessoal no sentido de ser ‘localizada’ numa pessoa e social na medida em que os processos de sua formação são sociais” (Moura Jr.; Ximenes, 2016, p. 78), compreende-se uma necessidade refletida no mundo do trabalho, que em grande medida, modela e sustenta uma posição de classe, de forma que, ser empregado ou ter uma ocupação formal frequentemente determina o respeito social e a validação da capacidade desses indivíduos.

E ainda nesse compasso, a ausência desse vínculo, seja por afastamento ou desemprego, tende a gerar um estigma de marginalização que desvaloriza o indivíduo e o posiciona como incapaz, reforçando preconceitos enraizados na sociedade e trazendo uma percepção de lógica neoliberal, com questões relacionadas à competitividade e principalmente à meritocracia dita nas relações sociais e econômicas.

Sobre isso, Moura Jr. e Ximenes (2016, p. 81) apontam:

Com isso, à identidade social de pobre é acrescentada o papel social de culpado pela sua situação. [...] Frente à (pseudo) igualdade e à competitividade inerente ao ideal liberal, qualquer problemática que envolva a inserção do indivíduo no sistema produtivo é alvo de um reducionismo que o descontextualiza da sociedade e transfere-lhe a culpa e responsabilidade por sua condição.

Essa percepção destacada pelos autores, demonstra como as instituições executam um papel que permite transferir a culpa ao trabalhador e colocá-lo como responsável por sua situação de adoecimento, expondo-o a uma realidade em que esse afastamento é visto como uma falha moral. E por conseguinte, esse papel também se faz ativo quando gestores, supervisores e líderes ignoram o quesito saúde ao se tratar de desenvolvimento

comportamental e produtivo, como também todo aspecto biopsicossocial que possam deteriorar a saúde desses indivíduos.

Outro aspecto importante a ser discutido dentro articulação, segundo Moura Jr. e Ximenes (2016), é como essa perspectiva revela que a sociedade privilegia uma visão meritocrática, que o valor das pessoas é mensurado exclusivamente por sua produtividade e inserção no mercado de trabalho. E esse ponto de vista tende a mostrar que o saldo do trabalhador é constantemente impactado quando esta questão atinge sua identidade, pertencimento e naturaliza-se uma lógica de violência simbólica, enfraquecendo as possibilidades de ação coletiva.

Adicionalmente ao citar sobre afastamentos, torna-se importante abordar dois termos mais técnicos, o absenteísmo e presenteísmo, que são aspectos presentes nas consequências econômicas e gargalos vividos pelas organizações que não promovem políticas de saúde no trabalho. De tal modo que, o absenteísmo refere-se à ausência do trabalhador em seu local de trabalho em situações que sua presença seria normalmente esperada e essa ausência, que pode ser temporária ou prolongada, geralmente decorre de problemas de saúde que impossibilitam o exercício das atividades laborais, representando um desafio para a gestão da força de trabalho (Baptista, 2018).

Segundo Marras (2023 *apud* Porto 2016), quando um colaborador se ausenta por questões de saúde, a empresa é responsável por tomar decisões que envolvem custos diretos ou indiretos e isso acarreta efeitos duplos, a exemplo, pode se citar que a ausência no local de trabalho resulta na perda de tempo de trabalho e para compensar, a empresa precisa recorrer à substituição, envolvendo o processo de recrutamento e seleção de novos colaboradores. Esses novos funcionários, muitas vezes, não têm o mesmo nível de experiência no setor, o que afeta a eficiência, sendo direcionado a redistribuição de tarefas entre a equipe, gerando também a sobrecarga de outros colaboradores que vira um ciclo de tensões interpessoais, prejudicando a dinâmica do time.

Em termos econômicos, os custos incluem gastos com assistência médica, recrutamento, treinamento, integração e a contratação de força de trabalho temporária, que frequentemente resulta em mais gastos e menos resultados. Todo esse processo de mudança afeta a parte financeira da empresa e compromete sua eficiência a longo prazo, mas ao mesmo tempo, esse processo aponta que as equipes de gestão não possuem uma formação e consciência em relação à gestão de pessoas e aos custos envolvidos no afastamento do colaborador, de forma que, com essa visão organizacional com certeza haveria um impulso

maior em atividades e programas voltados à qualidade de vida no ambiente de trabalho, além de um foco no processo de satisfação dos colaboradores.

Essa realidade é refletida nos Dados da Procuradoria-Geral Federal, que entre 2016 e 2018, houve um aumento considerável nos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, totalizando 13.392 dias de licença no período. Esse índice representou, em 2018, 24,39% do total de afastamentos por motivo de saúde, tornando-se a principal causa de absenteísmo na instituição (Cavaliere, 2022, p. 6).

Por outro lado, o presenteísmo descreve uma condição menos perceptível, mas igualmente impactante, na qual o trabalhador acometido por enfermidades físicas ou mentais, opta por estar presente no ambiente laboral. Essa presença física, no entanto, é acompanhada por uma significativa limitação no desempenho, o que revela custos ocultos e consequências profundas para o trabalhador e para a organização (Baptista, 2018).

Em um evento promovido pelo Conselho Nacional de Saúde, no dia 31 de maio de 2023, foi debatido o tema “O sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: a situação epidêmica da saúde mental no Brasil”. Durante a discussão, ocorreu a seguinte fala: “há medo e receio da culpabilização pelo sofrimento em termos individuais, e isso historicamente gera a invisibilidade da situação” (BRASIL, 2023). Com essa menção, é possível adentrar aos prejuízos do medo que os trabalhadores frequentemente experimentam ao se perceberem culpabilizados por seu próprio sofrimento. Tal receio, enraizado em uma lógica organizacional que frequentemente individualiza questões de saúde, faz com que muitos trabalhadores permaneçam em silêncio ou dissimulam suas reais condições, mesmo diante de sinais claros de exaustão, dor ou limitações, construindo uma tendência a negligenciar o autocuidado em prol da manutenção de uma imagem de comprometimento com sua função.

É válido também mencionar, que esse temor não surge isoladamente, mas é produto de estruturas organizacionais que priorizam resultados e relegam questões de saúde a problemas pessoais do indivíduo. Acredita-se, muitas vezes, que a incapacidade para o trabalho decorre exclusivamente de uma falha pessoal, enquanto aspectos estruturais, como ambientes insalubres, excesso de demandas e falta de suporte, permanecem ignorados.

Como consequência, o presenteísmo torna-se um fenômeno invisível, que por um lado, os indivíduos acreditam não poderem expressar suas dificuldades, receando julgamentos ou prejuízos à sua carreira; e por o outro, as instituições optam por não enfrentar o problema, pois reconhecê-lo implicaria repensar práticas e investir em mudanças estruturais. Entretanto, essa negligência tem efeitos profundos: a produtividade decai, as condições de saúde se

rebaixam e a insatisfação permeia o ambiente de trabalho (Shimabuku; Mendonça; Fidelis, 2017).

De modo que, “ é necessário que o ambiente laboral seja tomado como local de excelência para a implementação de estratégias promotoras de saúde, com o objetivo de prevenir e/ou minimizar o impacto do presenteísmo” (Shimabuku; Mendonça; Fidelis, 2017, p. 75), e tratar o presenteísmo como uma questão exclusivamente individual limita qualquer avanço em direção a prevenção.

#### **2.2.4 Prevenção dos transtornos mentais no ambiente organizacional**

A prevenção dos transtornos mentais ocupacionais no Brasil é uma discussão que requer atenção e políticas específicas para garantir o bem-estar dos trabalhadores, pois Garbin e Pinto (2019), apontam um significativo número de doenças que reduzem a produção de oferta de trabalho, e essas têm um impacto tanto individual quanto para as organizações.

Nesse sentido, para se estruturar planos de prevenção, a secretaria de saúde de São Bernardo do Campo aponta que, pensar nas principais marcas para a prevenção exige dois pilares que se destacam, entre eles a educação de forma que essa introduza a mecanismos e espaços que gerem o sentido de autoanálise, autogestão, implicação de institucionais, e também a territorialização, como a ferramenta que produz saúde e conhecimento (Garbin; Pinto, 2019).

Ao nos voltarmos para observar o psicólogo que atua em organizações, vemos que o seu papel se assemelha ao de um educador que visa promover aos trabalhadores espaços que venham agregar conhecimento sobre saúde mental. Essa atuação pode ser feita por meio de informações, debates e discussões para o trabalhador ser convidado a trazer sua perspectiva sobre o ambiente e possíveis necessidades a serem observadas. No aspecto da prevenção e promoção, o psicólogo pode realizar tanto trabalhos preventivos à fadiga no trabalho quanto ações remediadoras, nos casos da síndrome já instaurada (Soares, 2022).

Quanto, especificamente às ações preventivas, o profissional da psicologia pode avaliar as condições de trabalho em relação ao modo de organização, espaço físico, relacionamentos, entre outros. Para além disso, o profissional deve indicar, por meio de um diagnóstico organizacional, modificações que sejam favoráveis à saúde dos atores envolvidos no processo organizacional. Dessa forma, é possível compreender que as estratégias, programas e ações voltadas a prevenção irão, em determinado momento, urgir a organização de diferentes campos ao passo que necessita de multidisciplinares para abranger a

complexidade humana, ao passo que a prevenção em saúde é construída a partir de uma análise multifatorial (Soares, 2022).

Diversas estratégias podem ser pensadas a partir da prevenção e promoção de saúde dos colaboradores, sendo elas mais ou menos efetivas a julgar o grau de afinidade com os fatores que o ambiente laboral que será implementado possui. Segundo Santos *et. al.* (2024), colaboradores têm um grau maior de produtividade ao passo que se sentem acolhidos e valorizados. Ao se voltar para esse cenário, percebe-se que uma estratégia que pode ser utilizada é cultivar uma cultura de respeito à individualidade e diversidades e iniciativas voltadas para o lado de saúde e lazer.

Em consonância, Soares (2022) corrobora com a ideia quando nos traz que profissionais da psicologia previne o adoecimento e transtornos mentais no ambiente organizacional quando investe em ações de promoção de qualidade de vida no trabalho. Esses programas e soluções que visam minimizar inquietações dos colaboradores no ambiente organizacional, devem ser traçadas a partir da visão do homem enquanto ser biopsicossocial e vislumbrar a multifatorialidade que são causas de adoecimentos laborais.

Entretanto, é preciso compreender que grandes programas e ações não podem ser aplicados massivamente sem compreender as especificidades de cada contexto laboral e profissão, como também compreender marcadores sociais que contemplam o quadro de associados do ambiente profissional em questão. Pesquisas demonstram que para construção de estratégias interventivas mais eficientes é preciso que sejam estas voltadas às categorias profissionais considerando-se questões de gênero e relações contratuais de trabalho (Santana, Roazzi e Nunes, 2021).

Dessa forma, percebe-se a atuação dos profissionais do campo da saúde do trabalhador no que se refere a identificar, avaliar e intervir. Com o intuito de que, a correta avaliação dos estressores psicossociais e a implementação de ferramentas validadas cientificamente podem auxiliar na identificação das fragilidades organizacionais e na proteção da saúde dos trabalhadores (Silva-Junior; Fischer, 2015).

Ainda sobre as intervenções em saúde que podem ser desenvolvidas pelo CEREST detalham-se em:

[...] ações voltadas para a prevenção e proteção à saúde dos trabalhadores devem alinhar-se com o conjunto de políticas de saúde no âmbito do SUS, considerando a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença, estabelecida na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Brasil, 2012, p. 46).

De tal maneira que, Lhuilier (2014) aponta também como a psicossociologia concede subsídios, que proporcionam investigações e ações por meio de articulações das condutas humanas, da vida social e psíquica. A abordagem da psicossociologia permite a análise aprofundada das inter-relações, ampliando as possibilidades de análise e de ação efetiva nos contextos laborais. Assim, demonstrando ser uma possibilidade a ser investigada no que se refere a criação e implementação de estratégias de prevenção à saúde mental dos trabalhadores.

Em consonância, Lopes (2020) evidencia que o conhecimento a que se refere ao tema, ao ser desenvolvido no ambiente de trabalho, deve ter maior divulgação científica e problematizações de cunho teórico e metodológico. Em conclusão, requer que as políticas públicas possam ofertar ações intersetoriais entre o CEREST e a Rede de Atenção Psicossocial, fortalecendo a vigilância em saúde mental no contexto do trabalho. Esse enfoque integrado é crucial para a eficiência das intervenções em saúde mental ocupacional no Brasil (Lopes, 2020).

Santana, Roazzi e Nunes (2021) realizou um estudo de revisão sistemática com o objetivo de evidenciar as formas de adoecimento psíquico associadas ao trabalho mais frequentemente identificadas nos estudos nacionais recentes explorando dimensões estruturais dos estudos e possibilidades interventivas. Os autores trouxeram em seu estudo que as pesquisas analisadas não apresentam propostas específicas de intervenção frente a Transtornos Mentais e de Comportamento, apresentando estratégias de prevenção e enfrentamento como possibilidades a serem exploradas por estudos futuros. Esse estudo enfatiza a necessidade de maior engajamento quanto a temática e a necessidade de pesquisas e construção de intervenções que possibilitem a prevenção e promoção de saúde para os trabalhadores.

Ademais, os autores destacam ainda que se verificou uma queda no número de pesquisas sobre saúde mental dos trabalhadores nos últimos anos o que entra em contraste com os ainda frequentes quadros de adoecimento ocasionados pelas condições de trabalho. Esse cenário reforça a necessidade de pesquisas teóricas e empíricas que busquem compreender e propor soluções para a problemática do adoecimento psíquico no trabalho (Santana, Roazzi e Nunes, 2021).

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Desenvolvida com o propósito de investigar as contribuições da área da saúde do trabalhador para a prevenção de transtornos mentais ocupacionais no Brasil, esta pesquisa trouxe questões significativas acerca do vínculo entre trabalho e saúde mental dos trabalhadores. Com efeito, identificou-se que os transtornos mentais ocupacionais estão profundamente ligados ao sofrimento psíquico, que é desenvolvido pelas negligências estruturais e relacionais observadas no ambiente laboral. Entre essas negligências, destacam-se a falta de suporte emocional, a pressão incessante por resultados, a ausência de políticas voltadas à prevenção do adoecimento mental e o reconhecimento insuficiente do trabalhador enquanto sujeito biopsicossocial. Nesse contexto, a desconstrução da identidade emerge como uma consequência inevitável, comprometendo o papel fundamental do trabalho em oferecer pertencimento social e na edificação da dignidade humana.

Ao longo da análise, constatou-se que os avanços representados por programas como a RENAST e os CERESTs configuram marcos significativos para a saúde do trabalhador no Brasil, com a implementação de ações direcionadas à vigilância, promoção à saúde e assistência aos trabalhadores. Entretanto, identificou-se que tais iniciativas enfrentam limitações estruturais que dificultam sua plena efetividade, dentre os principais desafios, destacam-se a fragmentação entre as redes de saúde mental e saúde do trabalhador, a subnotificação de agravos relacionados ao trabalho e a dificuldade de estabelecer o nexo causal entre as condições laborais e os transtornos psíquicos.

No âmbito das organizações, a pesquisa também evidenciou um quadro alarmante de negligência e insensibilidade quanto à saúde mental dos colaboradores, no que se reflete notoriamente à priorização de indicadores de produtividade em detrimento de práticas que promovam a qualidade de vida no trabalho. Ademais, a falta de reconhecimento dos direitos dos trabalhadores reforça a invisibilidade de problemas como absenteísmo, presenteísmo e o impacto emocional das relações de trabalho.

Nesse cenário, torna-se indispensável repensar as estratégias adotadas pelas organizações privadas e políticas públicas, com o intuito de buscar maior articulação entre os diferentes níveis de atenção à saúde, capacitando profissionais especializados e promovendo fiscalizações mais rigorosas para assegurar ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos.

Por fim, esta pesquisa reforça a importância do campo da saúde do trabalhador como um eixo central para a promoção da saúde e para a prevenção de transtornos mentais ocupacionais, uma vez que, sem a implementação desses direitos, os avanços observados na garantia de condições dignas de trabalho e na criação de políticas voltadas ao bem-estar mental dificilmente teriam sido alcançados. Todavia, à luz dos desafios atuais, torna-se

premente um investimento contínuo na formação de profissionais desse campo para atuar na linha de frente do acompanhamento, da vigilância e da promoção da saúde do trabalhador. Esses profissionais devem possuir conhecimento técnico e habilidades para lidar com a complexidade biopsicossocial do trabalhador, promovendo ações intersetoriais que assegurem a manutenção e o avanço das conquistas obtidas até o momento.

## REFERÊNCIAS

**ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO.** Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>. Acesso em: 21 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.823, de 23 de agosto de 2012.** Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da União, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 2.437, de 7 de dezembro de 2005.** Institui a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) no Sistema Único de Saúde. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 dez. 2005.

BRASIL. **Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na saúde mental no Brasil.** Conselho Nacional de Saúde, 31 maio 2023.

Disponível em:

<https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/maio/sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidematica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso em: 19 nov. 2024.

BAPTISTA, M. J. C. **Absenteísmo e presenteísmo por doença em trabalhadores da população geral da grande São Paulo.** 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

CARDOSO, M. C. B.; ARAÚJO, T. M. Atenção aos transtornos mentais relacionados ao trabalho nas regiões do Brasil. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. e163746, 2018.

CAVALIERI, D. V. G. **O absenteísmo por adoecimento psíquico na Procuradoria-Geral Federal. Prestação e gestão do trabalho no setor da justiça e nos tribunais: trabalho, teletrabalho, imediação e distância na prestação judicial e do sistema de justiça.** São Paulo: Universidade de São Paulo; Advocacia-Geral da União, 2022. Disponível em: <https://www.enajus.org.br/anais/assets/papers/2021/sessao-03-presencial/2-o-absenteismo-por-adoecimento-psiquico-na-procuradoria-geral-federal.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1987.

FONSECA, I. S. S.; ARAÚJO, T. M. Prevalência de transtornos mentais comuns em industriários da Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 129, p. 35-49, 2014.

GARBIN, A. de C.; PINTOR, E. A. S. Estratégias de intra e intersectorialidade para transversalizar a saúde do trabalhador em todos os níveis de atenção à saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 44, n. 18, 2019.

GOMEZ, C. M.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F. de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, 2018.

HURTADO, S. L. B. *et al.* Políticas de saúde do trabalhador no Brasil: contradições históricas e possibilidades de desenvolvimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, 2022.

LHUILIER, D. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 5-19, 2014.

LOPEZ, H. L. *et al.*. Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 32, n. 1, p. 72-81, abr. 2020.

MENDES, J. M. R. *et al.* Saúde do trabalhador: desafios na efetivação do direito à saúde. **Argumentum**, v. 7, n. 2, p. 194-207, 2015.

MOURA JR., J. F.; XIMENES, V. M. A identidade social estigmatizada de pobre: uma constituição opressora. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 28, n. 1, p. 76-83, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1984-0292/1051>. Acesso em: 19 nov. 2024.

NEVES, J. L. Pesquisa Qualitativa: Características, usos e possibilidades. **Caderno De Pesquisas em Administração**, São Paulo, 1996.

OLIVEIRA, L. E. L. de; PAULA, Rayssa Leite de. Qualidade de vida no trabalho: O impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. Orientador: Roberto Gerassi. 2021. 25 f. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Bacharel em Administração) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2021.

PEREIRA, A. S. *et al.* **Metodologia da pesquisa científica** [recurso eletrônico]. 1. ed. Santa Maria, RS: UFSM, NTE, 2018.

PEDROSO, J. S.; SILVA, K. S. de; SANTOS, L. P dos. Pesquisa descritiva e pesquisa prescritiva. **JICEX**, v. 9, n. 9, 2017.

PORTO, Ricardo Bersch. Absenteísmo: causas e consequências na organização. **Revista Maiêutica**, Indaial, v. 4, n. 1, p. 27-46, 2016.

ROCHA, S. H; BUSSINGUER, E. C. A. A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. **Pensar: Revista de Ciências Jurídicas**, Fortaleza, v. 21, n. 3, p. 1104-1122, 2016.

SANTANA, A. N. de; ROAZZI, A.; NUNES, A. L. Adoecimento psíquico nas organizações: explorando dimensões estruturais dos estudos e possibilidades interventivas. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 3, p. 374-388, 2021.

SANTOS, A. C. T. De Sá Dos *et al.* **Saúde mental dos colaboradores e o papel do RH na prevenção do Burnout**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. São Paulo, 2024.

SEVERIAN, Danilo; LACERDA, Antonio Corrêa de. Soberania, industrialização e integração nacional: Wilson Cano e os mosaicos do desenvolvimento brasileiro. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 30, Número Especial, p. 619-635, out. 2021.

SHIMABUKU, R. H.; MENDONÇA, H.; FIDELIS, A. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Controle para a compreensão do fenômeno. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 65-78, 2017.

SILVA, R. A. da; MELO, M. A. C. I. de. Qualidade de vida no trabalho como medida preventiva contra o estresse e a síndrome de burnout nas organizações. **Revista Multidisciplinar do Sertão (Rev.Multi.Sert)**, v. 1, n. 2, p. 333-342, abr.-jun. 2019.

SILVA, M. F. A. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho: como está a saúde dos profissionais da área de gestão de pessoas que trabalham nos serviços de saúde?. **Trabalho de conclusão de Curso** - Bacharelado em Administração, João Pessoa, 2022.

SILVA-JUNIOR, J. S; FISCHER, F. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015.

SOARES, M. L. S. **As possibilidades do psicólogo na prevenção e promoção da saúde mental no trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade Anhanguera. Brasília, 2022.

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