ISSN:2763-6011

XII SEMANA ACADÊMICA
01 à 03 de Junho
A Sociedade do cansaço:
SAÚDE MENTAL E A CULTURA DO DESEMPENHO NA ERA DIGITAL
FACULDADE VIDAL

ADOECIMENTO MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO:

reflexões a partir de uma experiência no contexto organizacional no município de Limoeiro do Norte.

Glaubenia Amorim de Sousa Maia [1]

Marta Lúcia de Moura [2]

Regina Edna Pitombeira[3]

Samira Bessa Pinheiro [4]

Ana Aristênia Lima Mendes [5]

Neyla Cristina de Oliveira Lima [6]

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre a organização do trabalho e o adoecimento mental dos trabalhadores, a partir de uma experiência no contexto organizacional no município de Limoeiro do Norte-CE. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, fundamentada em revisão bibliográfica e na análise reflexiva de vivências no Estágio Básico II em Psicologia Organizacional e do Trabalho. A investigação articulou dados estatísticos de âmbito nacional e estadual com a observação em um empreendimento do setor hoteleiro, permitindo compreender como fatores como sobrecarga laboral, pressão por resultados e fragilidades na comunicação interna impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Os resultados evidenciam o crescimento significativo dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil, com destaque para ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout, reafirmando o caráter multifatorial do adoecimento psíquico no trabalho. A experiência em campo revelou ainda a ausência de estratégias institucionais sistemáticas de cuidado, bem como a carência de atuação do psicólogo organizacional, o que fragiliza ações preventivas e de promoção de saúde. Conclui-se que o enfrentamento do adoecimento mental no trabalho exige não apenas intervenções pontuais, mas mudanças estruturais nas organizações, pautadas na valorização do trabalhador, na construção de ambientes saudáveis e na humanização das práticas laborais.

---

[1]FACULDADE VIDAL: e-mail: glaubeniaamorim@gmail.com
[2]FACULDADE VIDAL: e-mail: martinhapotiretama@gmail.com
[3]FACULDADE VIDAL: e-mail: ginaedna@hotmail.com
[4]FACULDADE VIDAL: e-mail: sbp.131187@gmail.com
[5]FACULDADE VIDAL: e-mail: aristenial@hotmail.com
[6]FACULDADE VIDAL: e-mail: neylacristina@favili.com.br

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia; Organizacional; Adoecimento mental; Trabalho.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a maneira como o trabalho é enxergado passou por mudanças profundas. O que antes era visto apenas como um meio de sustento, hoje ocupa um espaço central na vida de milhões de pessoas, muitas vezes trazendo jornadas exaustivas e uma pressão constante por resultados que impactam profundamente o bem-estar do trabalhador. Essa nova realidade faz repensar o sofrimento psíquico: ele deixou de ser uma questão puramente individual para ser compreendido como um reflexo das estruturas sociais e das organizações vigentes (Bastos *et al*., 2018).

No Brasil, esse olhar humanizado ganhou força com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador que estabelece a saúde como um direito fundamental, universal, integral e gratuito. O Ministério da Saúde relata que quadros de ansiedade, depressão e exaustão emocional não são apenas casos aleatórios, mas estão intimamente ligados à forma como o trabalho é organizado. O ambiente laboral, portanto, revela-se como um espaço de dualidade: pode ser o lugar de realização e crescimento, mas também de um desgaste profundo quando as condições não são saudáveis.

A ideia de saúde mental precisa ser ressignificada focando principalmente na qualidade de vida e no acolhimento emocional. Segundo a Organização Mundial da Saúde, estar mentalmente saudável vai além da ausência de doenças; trata-se de um estado de bem-estar que permite lidar com o estresse do cotidiano e manter a capacidade de contribuir com a sociedade e no âmbito pessoal. Quando o equilíbrio emocional é rompido por conta das pressões, o adoecimento torna-se uma resposta dolorosa do corpo e da mente.

De acordo com o Ministério da Previdência Social no ano de 2025 mais de 546 mil pessoas precisaram se afastar de suas atividades profissionais devido a um adoecimento mental. No estado do Ceará foram mais de 13.500 casos, o que mostra um número preocupante, já que os transtornos mentais são a terceira principal causa de afastamentos laborais no Brasil. Dentre os principais motivos de pedido de licença saúde tem-se a ansiedade e a síndrome de Burnout.

Para que essa realidade seja transformada, é preciso um olhar cuidadoso, analisando a cultura e a organização das instituições e é dessa maneira que a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode contribuir, buscando compreender como as pessoas interagem com seus ambientes de trabalho (Dourado *et al*., 2023). Esse campo de estudo permite que o

adoecimento mental seja tratado não como uma falha do trabalhador, mas como um sintoma de práticas institucionais que precisam ser humanizadas (Bastos *et al*., 2018).

Essa necessidade de cuidado torna-se ainda mais evidente em contextos específicos, como vivenciado no município de Limoeiro do Norte-CE, a partir de observações feitas durante o Estágio Básico II que foi realizado em um hotel da cidade. No setor de hotelaria, por exemplo, a exigência de uma cordialidade ininterrupta e o ritmo intenso de atendimento ao público podem gerar uma sobrecarga emocional silenciosa e persistente o que na maioria dos casos culmina em um desequilíbrio mental (Felício e Santos, 2021). Portanto, estratégias de proteção à saúde do trabalhador são essenciais em setores focados no cuidado com o próximo, como é o caso do setor de hotelaria.

Este trabalho busca, investigar a relação entre a organização do trabalho e o adoecimento mental dos trabalhadores, com foco no setor de hotelaria no município de Limoeiro do Norte-CE, incluindo a análise de dados estatísticos em âmbito nacional e estadual sobre o adoecimento mental, a fim de compreender os fatores que contribuem para o sofrimento psíquico e propor reflexões que favoreçam a promoção da saúde mental e a humanização das práticas laborais.

Nesse contexto, destacam-se os chamados riscos psicossociais relacionados ao trabalho, compreendidos como fatores organizacionais, relacionais e emocionais capazes de afetar negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Entre eles, evidenciam-se a sobrecarga laboral, a pressão por produtividade, os conflitos interpessoais, a insegurança ocupacional e a fragilidade dos processos comunicacionais.

METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, estruturada a partir de revisão bibliográfica, análise reflexiva e relato de experiência desenvolvido em contexto organizacional. Além disso, foram utilizados dados quantitativos secundários de caráter epidemiológico, com o objetivo de ampliar a compreensão acerca do adoecimento mental relacionado ao trabalho no cenário nacional e estadual.

O levantamento bibliográfico foi realizado entre os meses de fevereiro e março de 2026, utilizando os descritores “adoecimento mental”, “saúde mental do trabalhador”, “psicologia organizacional”, “Burnout”, “ansiedade ocupacional” e “hotelaria”, combinados por meio dos operadores booleanos AND e OR. Foram incluídos artigos científicos publicados entre os anos de 2018 e 2026, disponíveis na íntegra e relacionados à temática

proposta. Foram excluídos materiais duplicados, estudos sem aderência ao tema e publicações não científicas.

A experiência retratada foi desenvolvida durante Estágio Básico II em Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizado entre setembro e novembro de 2025 em um empreendimento do setor hoteleiro localizado no município de Limoeiro do Norte, Ceará.

A metodologia adotada envolveu algumas etapas tais como pesquisas bibliográficas para levantamento de dados sobre adoecimento mental no Brasil e no estado do Ceará, observação participante do cotidiano organizacional em 8 visitas ao campo de estágio. As observações ocorreram durante visitas semanais ao campo de estágio, com duração média de quatro horas cada, contemplando diferentes áreas do campo de estágio.

Durante o período de observação, foram acompanhadas as rotinas de diferentes setores do empreendimento, incluindo recepção, serviços gerais, cozinha e manutenção. O objetivo foi compreender como se estruturavam as relações de trabalho, os estilos de comunicação e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos colaboradores diante das demandas cotidianas.

A partir das demandas identificadas no campo, foi planejada uma intervenção breve voltada à promoção de saúde mental no trabalho. A intervenção psicoeducativa foi realizada de forma coletiva, com duração aproximada de 20 minutos, envolvendo colaboradores de diferentes setores da instituição. A atividade contemplou uma prática guiada de respiração consciente e atenção plena (mindfulness), seguida de momento reflexivo acerca do autocuidado emocional, manejo do estresse e importância da saúde mental no ambiente laboral. Ao final, foram distribuídos materiais educativos contendo orientações práticas sobre regulação emocional e estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional.

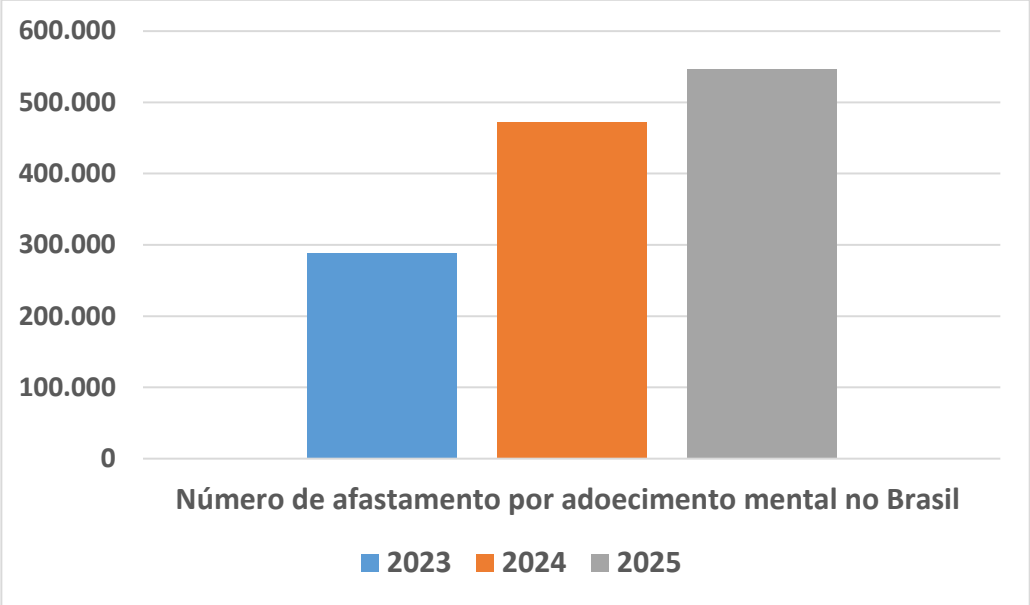
Ressalta-se que foram preservadas as identidades institucionais e individuais dos participantes observados, respeitando os princípios éticos relacionados à atuação em Psicologia e à confidencialidade das informações obtidas durante o campo de estágio.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O adoecimento mental no contexto organizacional, tem crescido consideravelmente nos últimos anos, onde esse dado é observável pelo grande número de afastamentos por transtornos psíquicos no Brasil, configurando-se como um problema de saúde pública e organizacional. Dados do Ministério da Previdência Social indicam que, entre 2023 e 2025, houve aumento progressivo nos afastamentos relacionados a transtornos mentais, especialmente no período pós-pandêmico, marcado por intensificação das demandas laborais e reconfiguração das relações de trabalho (Brasil, 2025).

Esse crescimento pode ser visualizado no gráfico a seguir.

Gráfico 01: Evolução dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil (2023–2025)



FONTE: Ministério da Previdência Social.

Observa-se crescimento contínuo e expressivo dos afastamentos por transtornos mentais nos últimos três anos, evidenciando uma tendência preocupante de agravamento do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho no Brasil. Tal cenário corrobora os dados da Organização Mundial da Saúde (2022), que apontam o trabalho contemporâneo como importante fator de risco à saúde mental, especialmente em contextos marcados por pressão por produtividade, instabilidade ocupacional, intensificação das jornadas e sobrecarga emocional, aspectos acentuados no período pós-pandêmico.

No contexto do estado do Ceará, estudos e levantamentos previdenciários indicam crescimento nos afastamentos por ansiedade e depressão, especialmente em setores de serviços. Esse cenário reforça a compreensão de que o adoecimento mental não se restringe a grandes centros urbanos, mas acompanha a expansão e precarização das relações de trabalho em diferentes territórios (ANAMT, 2026).

Os dados encontrados no cenário nacional e estadual não são diferentes dos vivenciados na experiência no estágio supervisionado, onde foi possível verificar a materialização desses processos no cotidiano organizacional. O ambiente analisado apresentou características típicas de risco psicossocial, como sobrecarga de trabalho, pressão constante por resultados e fragilidades na comunicação interna. Tais elementos são apontados como fatores críticos para o desenvolvimento de sofrimento psíquico no trabalho (Siqueira e Padovam, 2008).

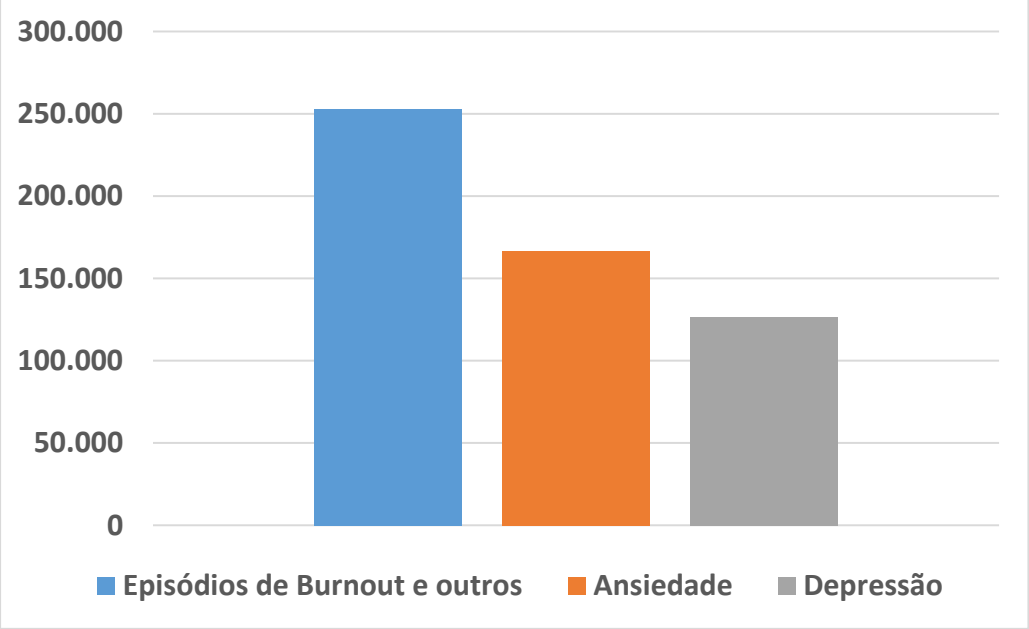
Tais características configuram importantes riscos psicossociais no ambiente laboral, especialmente quando associados à ausência de suporte organizacional e de estratégias institucionais de promoção à saúde mental. Estudos apontam que ambientes organizacionais marcados por pressão excessiva, relações interpessoais fragilizadas e baixa valorização do trabalhador favorecem o desenvolvimento de sofrimento psíquico e adoecimento ocupacional.

Durante as observações, foram identificados sinais recorrentes de desgaste emocional, como irritabilidade, fadiga e dificuldades nas relações interpessoais. Situações de conflito em espaços coletivos e manifestações de estresse por parte da gestão evidenciando um contexto organizacional que pode favorecer o adoecimento, especialmente quando não há suporte institucional adequado, como foi visualizado em campo.

No que se refere aos sintomas associados ao adoecimento mental no trabalho, os índices mais altos apontam a ansiedade, o estresse ocupacional e os quadros depressivos como as manifestações mais recorrentes. Além disso, destaca-se a exaustão emocional, característica central da Síndrome de Burnout, especialmente em contextos de elevada exigência emocional e sobrecarga laboral (Carlotto *et al*, 2021).

Além dos sintomas, destaca-se a incidência dos principais transtornos mentais relacionados ao trabalho:

Gráfico 02: Principais transtornos mentais relacionados ao trabalho.



FONTE: Ministério da Previdência Social.

Observa-se maior prevalência de transtornos de episódios de Burnout, ansiedade, seguido por depressão que vem sendo cada vez mais reconhecida como um fenômeno ocupacional diretamente relacionado às condições de trabalho (Carlotto *et al*, 2021).

A experiência no campo de estágio também evidenciou a ausência de estratégias institucionais sistemáticas voltadas à saúde mental, bem como a inexistência de um profissional da Psicologia no contexto organizacional. A falta de um Psicólogo Organizacional compromete a implementação de ações preventivas para que o adoecimento mental não se instale nos contextos laborais, inclusive no setor hoteleiro.

O setor hoteleiro apresenta características específicas que podem potencializar o desgaste emocional dos trabalhadores, como a necessidade constante de cordialidade, o contato contínuo com o público, a elevada demanda emocional e a necessidade de resolução imediata de conflitos e imprevistos, fatores que podem contribuir significativamente para o sofrimento psíquico ocupacional.

Como forma de ação preventiva, no setor hoteleiro, foi realizada uma intervenção utilizando uma técnica de *mindfulness*, que mesmo em um curto espaço de tempo, demonstrou maior integração e bem-estar entre os colaboradores. De acordo com a Organização Mundial de Saúde a eficácia de intervenções psicossociais na redução do estresse ocupacional e promoção de saúde são relevantes e melhoram significativamente as relações interpessoais.

Entretanto, ressalta-se que tais ações, quando isoladas, não são suficientes para enfrentar um problema de natureza estrutural. Segundo Siqueira e Padovam (2008) a promoção da saúde mental no trabalho exige mudanças organizacionais mais amplas, incluindo gestão participativa, valorização do trabalhador e construção de ambientes mais saudáveis.

Dessa forma, os resultados indicam que o adoecimento mental no trabalho deve ser compreendido como um fenômeno multifatorial, que envolve dimensões organizacionais, sociais e subjetivas. Ao articular dados estatísticos e a experiência em campo foi possível fazer uma análise mais crítica e contextualizada, evidenciando a urgência de práticas institucionais comprometidas com a saúde mental dos trabalhadores.

Como limitações deste estudo, destaca-se o curto período de acompanhamento em campo, bem como a realização da experiência em apenas uma instituição do setor hoteleiro, o que impossibilita generalizações. Além disso, não foram utilizados instrumentos psicométricos específicos para avaliação dos níveis de sofrimento psíquico dos colaboradores.

Os achados reforçam a necessidade de fortalecimento de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental no trabalho, especialmente em setores caracterizados por intensa demanda emocional, como o setor hoteleiro. Nesse sentido, torna-se

indispensável o desenvolvimento de estratégias preventivas contínuas que favoreçam ambientes organizacionais mais saudáveis e relações laborais mais humanizadas.

CONCLUSÃO

O presente estudo possibilitou compreender que o adoecimento mental relacionado ao trabalho constitui um fenômeno multifatorial, fortemente influenciado pelas condições organizacionais, pelas relações interpessoais e pelas exigências emocionais presentes nos ambientes laborais. A articulação entre os dados epidemiológicos e a experiência vivenciada no campo de estágio evidenciou que fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, fragilidade comunicacional e ausência de suporte institucional podem contribuir significativamente para o sofrimento psíquico dos trabalhadores.

Além disso, observou-se a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho na promoção de estratégias preventivas voltadas ao fortalecimento da saúde mental e à humanização das relações de trabalho. A intervenção realizada demonstrou que práticas simples de acolhimento emocional e promoção do autocuidado podem favorecer o bem-estar dos colaboradores, embora mudanças organizacionais mais amplas sejam indispensáveis.

Dessa forma, reforça-se a necessidade de construção de ambientes laborais mais saudáveis, humanizados e comprometidos com a valorização do trabalhador, considerando a saúde mental como elemento fundamental para a qualidade de vida e para o desenvolvimento organizacional.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Levantamento da ANAMT revela crescimento de afastamentos por problemas de saúde mental.** 2026. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/2026/01/27/levantamento-anamt-com-dados-oficiais-do-inss-revela-crescimento-dos-afastamentos-decorrentes-de-problemas-de-saude-mental-entre-2023-e-2025/. Acesso em: 26 de mar.2026 às 17:08h.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E.; ZANELLI, J. C. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/215619696_Psicologia_Organizacoes_e_Trabalho_no_Brasil Acesso em 03 de mar. 2026 às 10:30h.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Dados sobre afastamentos por transtornos mentais. Brasília, 2024–2026.** Disponível em: https://www.gov.br/previdencia. Acesso em 24 de mar. 2026 às 21:30h.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que significa ter saúde?** Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude. Acesso em 12 de mar. 2026 às 22:30h.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 ago. 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 13 mar. 2026 às 22:00h.

CARLOTTO, M. S.; TAUBE, M. E. **Síndrome de Burnout e a liderança: revisão sistemática da literatura.** Psicologia em Estudo, 2021. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud. Acesso em: 30 de out. 2025 às 11:15h.

DOURADO, A. *et al.* **O psicólogo organizacional e do trabalho no contexto hospitalar: uma revisão da literatura.** Semina: Ciências Sociais e Humanas, 2023. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/49764. Acesso em 11 de nov. 2025 às 21:12h.

FELÍCIO, E. S.; SANTOS, R. A. dos. **A psicologia organizacional e seus desdobramentos na hotelaria.** Revista Hospitalidade, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 1–15, 2021. Disponível em: https://www.revhosp.org/hospitalidade/article/view/996. Acesso em: 13 out. 2025 às 14:30h.

OLIVEIRA, F. F.; GUIMARÃES, L. A. M. **Fatores psicossociais no trabalho em Psicologia no Brasil.** Estudos de Psicologia, 2022. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-294X2022000200167&script=sci_arttext&utm_source. Acesso em 10 de out. 2025 às 11:15h.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R.. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201–209, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/abstract/?lang=pt. Acesso em: 25 de set. 2025 às 08:30h.