

Sufrimento psíquico e adoecimento mental como reflexos da organização do trabalho contemporâneo: uma reflexão teórica

Psychic suffering and mental illness as reflections of the organization of contemporary work: a theoretical reflection

Sufrimiento psíquico y enfermedad mental como reflejos de la organización del trabajo contemporáneo: una reflexión teórica

Jenira Priscila dos Anjos¹

 <https://orcid.org/0009-0006-6000-9789>

Claudiomaria Ramos Pires Fonseca¹

 <https://orcid.org/0000-0003-4952-5441>

Bianca Fontana Aguiar¹

 <https://orcid.org/0000-0001-9054-8245>

Victor Hugo Figueroa Ardila¹

 <https://orcid.org/0000-0003-1113-4963>

Gabrielle Stella Picanço¹

 <https://orcid.org/0000-0003-4669-7889>

Fernanda Moura D'Almeida Miranda¹

 <https://orcid.org/0000-0001-7140-9557>

¹Universidade Federal do Paraná – UFPR – Curitiba/ Paraná/ Brasil

Autora correspondente:

Jenira Priscila dos Anjos

jeniraanjos@gmail.com

RESUMO

Objetivo: Refletir sobre os impactos que a organização do trabalho contemporâneo exerce na saúde mental dos trabalhadores.

Método: Estudo teórico-reflexivo sustentado pela literatura científica nacional e internacional, por meio de consultas nas bases de dados do Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde, com achados da Medical Literature Analysis and Retrieval System on-line e PubMed, nas quais foram selecionados artigos que correspondiam à temática. **Resultados:** Organizações de trabalho em que o trabalhador tem suas necessidades individuais descaracterizadas contribuem para o sofrimento psíquico e, dessa situação, pode advir o adoecimento mental. Em contrapartida, aquelas que promovem estratégias proativas de redução aos riscos de exposição a eventos estressores favorecem a saúde física e mental no ambiente laboral. **Considerações finais:** A organização do trabalho contemporâneo pode influenciar no sofrimento psíquico do trabalhador e contribuir para o surgimento ou agravamento de sintomas latentes que podem resultar em adoecimento mental.

Descritores: Organização do trabalho; Sofrimento psíquico; Adoecimento mental; Psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

Objective: To reflect on the impacts that contemporary work organization has on workers' mental health. **Method:** A theoretical-reflexive study supported by national and international scientific literature, through consultations in the databases of the Regional

Portal of the Virtual Health Library, with findings from the online Medical Literature Analysis and Retrieval System and PubMed, where articles corresponding to this theme were selected. **Results:** Work organizations in which workers' individual needs are disregarded contribute to psychological distress, and this situation can lead to mental illness. On the other hand, those that promote proactive strategies to reduce the risks of exposure to stressful events favor physical and mental health within the work environment. **Final remarks:** Contemporary work organization can influence workers' psychological distress and contribute to the emergence or worsening of latent symptoms that can result in mental illness.

Descriptors: Work organization; Psychological suffering; Mental illness; Psychodynamics of work.

RESUMEN

Objetivo: Reflexionar sobre los impactos que la organización del trabajo contemporáneo ejerce en la salud mental de los trabajadores. **Método:** Estudio teórico-reflexivo basado en la literatura científica nacional e internacional, mediante consultas en las bases de datos del Portal Regional de la Biblioteca Virtual en Salud, con hallazgos del Medical Literature Analysis and Retrieval System en línea y PubMed, donde se seleccionaron artículos que correspondían a esta temática. **Resultados:** Las organizaciones laborales en las que se desvirtúan las necesidades individuales de los trabajadores contribuyen al sufrimiento psíquico, y esta situación puede dar lugar a enfermedades mentales. Por el contrario, aquellas que promueven estrategias proactivas de reducción de los riesgos de exposición a eventos estresantes favorecen la salud física y mental en el entorno laboral. **Consideraciones finales:** La organización del trabajo contemporáneo puede influir en el sufrimiento psíquico del trabajador y contribuir a la aparición o agravamiento de síntomas latentes que pueden derivar en enfermedades mentales.

Descriptores: Organización del trabajo; Sufrimiento psicológico; Enfermedad mental; Psicodinámica del trabajo.

INTRODUÇÃO

O trabalho exerce papel essencial na organização e na evolução histórica da sociedade, que constitui nesse conjunto uma análise laboral das condições contemporâneas, envolvendo as formas de gestão praticadas pelas instituições, a relação hierárquica, as distribuições e divisões de tarefas, os mecanismos de controle, as metas estabelecidas, os ritmos de trabalho e como esses desafios impostos aos trabalhadores no ambiente laboral podem lhes causar sofrimentos advindos dos mais variados fatores^(1,2,3). O trabalho, por estar associado à construção da identidade da pessoa, em uma sociedade que ao longo dos anos passou por diversas transformações devido ao desenvolvimento predominado pelo capitalismo, pode trazer consequências positivas ou negativas, a depender do resultado do pagamento pela venda da força de trabalho^(3,4). No entanto, geralmente a recompensa está longe de ser justa e proporcional, principalmente quando para a grande maioria da população mundial trabalhar é a única forma de subsistência^(4,5).

A psicodinâmica do trabalho destaca a importância deste na vida de cada pessoa, podendo da centralidade da atividade laboral advir prazer e/ou sofrimento — e dependendo da maneira como são enfrentadas as exigências deletérias, pode haver comprometimento da saúde mental⁽²⁾. A relação entre saúde mental e trabalho torna-se notória nas pesquisas devido à necessidade da busca por evidências que apontem essa relação e as causas do adoecimento mental entre trabalhadores. Existem categorias profissionais que são mais suscetíveis, como os profissionais de segurança pública, que se submetem a uma hierarquia e disciplina rígidas e estão em contato diário com situações de violência e risco de morte⁽⁶⁾. Além desses profissionais, pessoas que vivem nas periferias, que enfrentam desigualdade de renda, com medo do desemprego, também podem ter esse risco potencializado⁽⁷⁾.

Para Dejours⁽⁵⁾, o trabalho não é o causador primário do adoecimento mental, mas é um importante fator desencadeante, portanto é cogente afirmar que o sofrimento psíquico, na maioria das vezes, pode estar relacionado à organização e condições do trabalho. Nesse caso, há uma incapacidade da pessoa em

lidar com as adversidades e desafios impostos, causando mal-estar emocional e consequente sofrimento, que pode desencadear patologias, quando há somatização e este se torna profundo e persistente⁽³⁾.

A organização do trabalho não se trata apenas da divisão das tarefas, com rotinas e procedimentos predefinidos, é sobretudo a divisão de pessoas hierarquicamente — e o uso abusivo de relações de poder tem estreita correlação com o sofrimento e consequente adoecimento entre os trabalhadores, devido à falta de mecanismos para que os indivíduos processem e extravasem as tensões e angústias acumuladas^(2,3).

Na década de 1990, impulsionados pela globalização, tecnologia e a necessidade de maior flexibilidade e foco em resultados, novos modelos de gestão e organização do trabalho foram criados. O resultado foi o aumento da pressão por produtividade e metas, busca por aumento dos lucros, mas, em contrapartida, houve a diminuição do número de trabalhadores, ou contratação com vínculos empregatícios sucateados, flexibilização de direitos e de remuneração, para atingir a redução dos custos operacionais e aumentar os ganhos do empresariado. Além disso, essas transformações tecnológicas, econômicas e culturais, que ocorreram no contexto trabalhista das últimas décadas, influenciaram de forma negativa a divisão do trabalho nas organizações, favorecendo condições ambientais deletérias predisponentes ao adoecimento mental^(1,8).

Seguindo essa linha de raciocínio, pressão, controle excessivo no contexto laboral, relações interpessoais conturbadas, hierarquia fragilizada, sobrecarga e longa jornada de trabalho estão entre os fatores que mais contribuem para o adoecimento mental relacionado ao trabalho. Essa crescente preocupação pode ser explicada com base na elevada morbidade proveniente de patologias laborais, como as doenças cardiovasculares, e consequente redução na qualidade de vida e engajamento profissional do trabalhador. Ademais, pressionadas pela concorrência generalizada, as novas formas de organização do trabalho produzem um crescente contingente de enfermos no mercado de trabalho, afetando cidadãos comuns sem qualquer histórico prévio de transtornos psicopatológicos^(2,5,9).

É mister destacar que está em discussão no Congresso Nacional a redução da jornada de trabalho, à qual a maioria da população brasileira está submetida, a escala 6 × 1 — 44 horas semanais. Essa escala não permite o descanso do trabalhador e da trabalhadora, visto que lhe sobra apenas um dia por semana para lazer, afazeres domésticos e cuidados com familiares.

Um estudo realizado em 2019 demonstra que a terceira maior causa de afastamento laboral no Brasil ocorre devido aos transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT), com tendência de crescimento. Os dados indicaram que 10,2% da população adulta (de trabalhadores ativos) foi diagnosticada com depressão — ocorreram 10 mil suicídios, 77% do total em homens, o que evidencia o impacto do adoecimento mental no ambiente laboral e é considerado uma situação epidêmica no país. Entre 2006 e 2022, o Ministério da Saúde (MS) apresentou dados alarmantes da Vigilância em Saúde do Trabalhador, com quase 18 mil notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Destaca-se que esses números podem ser ainda maiores devido à subnotificação, resultante da dificuldade de acesso dos trabalhadores ao

atendimento no Sistema Único de Saúde (SUS) e do receio ou insegurança em buscar ajuda, fatores que contribuem para a subestimação dos casos reais⁽¹⁰⁾.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, afastamentos por adoecimento mental dobraram nos últimos dez anos no Brasil, atingindo um recorde da série histórica nacional. Ainda consoante o Ministério, comparando com 2023, o número de afastamentos no ano de 2024 aumentou quase 67%. Entre as principais causas de afastamento por adoecimento mental estão os transtornos de ansiedade, seguidos por episódios depressivos, transtorno afetivo bipolar, transtornos mentais e comportamentais decorrentes do uso de drogas e outras substâncias psicoativas, além de reações ao estresse grave e transtornos de adaptação⁽¹¹⁾. No mesmo ano de 2024, a Previdência Social registrou 9,8 mil concessões em benefícios de auxílio-doença por acidente de trabalho relacionadas à saúde mental, que acarretou em mais de 1,400 milhões dias perdidos de trabalho em decorrência dessa relação, já as concessões de auxílio-doença em geral relacionado à saúde mental foram 461,8 mil, com mais de 44.400 milhões de dias perdidos por adoecimento⁽¹²⁾.

O impacto desse adoecimento na população trabalhadora tem gerado tanta preocupação que em 2022, em Genebra, na Suíça, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fizeram um chamado para novas medidas de enfrentamento a essa problemática. Por meio de ações concretas voltadas aos fatores que geram sofrimento no trabalho, a OMS passou a recomendar, inclusive, a formação de gestores, para que estes possam adquirir habilidades de prevenção de ambientes de trabalho adversos, assim como prestar apoio e suporte àqueles que já estiverem em sofrimento⁽¹³⁾.

As transformações contemporâneas das relações laborais, como a pejetização, a uberização e a crescente valorização do empreendedorismo, revelam uma reorganização do trabalho em que a suposta “autonomia” e flexibilidade se sobrepõem aos vínculos tradicionais de emprego e aos direitos a eles associados. A pejetização implica que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para prestar serviços, mascarando, muitas vezes, uma relação de dependência semelhante àquela típica do vínculo empregatício e, assim, fragilizando garantias trabalhistas⁽¹⁴⁾.

Já a uberização associa-se à intermediação via plataformas digitais, sendo os trabalhadores formalmente autônomos, mas operam sob controle algorítmico ou de gestão de plataforma, assumindo muitos dos riscos e custos que tradicionalmente caberiam ao empregador. O discurso do empreendedorismo funciona frequentemente como legitimação desses modelos: o trabalhador passa a ser visto como empreendedor, o que desloca a atenção da precarização estrutural das relações de trabalho para a suposta escolha individual de flexibilidade^(15,16). Essa nova configuração também está relacionada com as tecnologias digitais que expandem as fronteiras do trabalho, pois o uso constante de aplicativos de mensagens fora do expediente oficial impõe uma diluição entre tempo de trabalho e tempo pessoal, influenciando no aumento de desgaste mental e físico⁽¹⁷⁾.

Considerando essa conjuntura da organização do trabalho contemporâneo como um possível fator degradante para a saúde do trabalhador, este estudo tem o objetivo de refletir sobre os impactos que a organização do trabalho contemporâneo exerce na saúde mental dos trabalhadores.

MÉTODO

Trata-se de uma reflexão teórica sobre os fatores que influenciam o sofrimento psíquico e o adoecimento mental dos trabalhadores, vivenciados no cenário atual da organização do trabalho contemporâneo. Diante disso, emergiu a questão: De que forma a organização do trabalho pode repercutir na saúde mental, potencializando o sofrimento e conduzindo ao adoecimento? Optou-se por adotar como referencial a Psicodinâmica do Trabalho, de Christophe Dejours⁽¹⁸⁾, a qual possibilita compreender esse processo a partir de cinco eixos centrais: 1. A distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. 2. A dialética prazer-sofrimento. 3. As estratégias defensivas individuais e coletivas. 4. O papel do reconhecimento no ambiente laboral. 5. A transformação do sofrimento em adoecimento psíquico quando não há possibilidades de ressignificação.

A construção da discussão foi embasada em buscas on-line em bases de dados nacionais e internacionais e em documentos oficiais da OMS, MS e OIT, com enfoque na temática em questão. A coleta de dados ocorreu nos meses de setembro e outubro de 2025, sendo a seleção dos artigos realizada nas bases PubMed, SciELO, CINAHL, Web of Science e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Foram utilizados os operadores booleanos AND e OR, com os descritores em português: “sofrimento psíquico”, “adoecimento mental”, “organização do trabalho”, e “Psicodinâmica do trabalho”; em inglês: *psychic suffering, mental illness, work organization, Psychodynamics of work*; e em espanhol: *sufrimiento psíquico, enfermedad mental, organización del trabajo, Psicodinámica del trabajo*.

Os critérios de inclusão aplicados, tanto aos artigos científicos quanto aos documentos oficiais, foram: artigos disponíveis na íntegra, nos idiomas português, inglês ou espanhol, publicados preferencialmente nos últimos cinco anos e relacionados ao conceito em foco. Os critérios de exclusão corresponderam a artigos duplicados, indisponíveis na íntegra e sem relação com o tema.

Ao todo, 31 documentos subsidiaram a análise temática dos resultados e discussão, de acordo com os eixos do referencial adotado, sendo 26 produções científicas e acadêmicas e cinco documentos oficiais e normativos provenientes da OMS, OIT e órgãos nacionais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por ser um artigo de reflexão teórica, os resultados e discussão apresentados a seguir consistem na análise conceitual e crítica da literatura selecionada, articulada ao referencial da Psicodinâmica do Trabalho, a partir de seus cinco eixos centrais.

A presente reflexão dialoga diretamente com o campo da Enfermagem e das demais profissões da saúde, ao considerar o trabalho como elemento central no processo saúde-doença. Para compreender a relação entre trabalho e saúde mental, é preciso conhecer algumas abordagens teóricas administrativas e suas influências na organização do trabalho na sociedade. A primeira delas é a Revolução Industrial, época em que se adotou uma nova modalidade para produção, caracterizada pela perda do controle do processo de produção pelos trabalhadores e consequente compra e venda da força de trabalho, com incentivo ao trabalho coletivo. Naquela época, começaram os primeiros estudos em busca de formas para estruturar e organizar os processos de trabalho. A partir de então, no início do século XX, Frederick W. Taylor desenvolveu um método de gestão baseado na valorização da ciência, promovendo a racionalização de processos, focando a eficiência de resultados e visando a maior produtividade possível. Os métodos e sistemas propostos por essa teoria de gestão, conhecida como “taylorismo”, resultaram em fragmentação e hierarquização do trabalho, assim como proposta de incentivos financeiros, por considerar que os trabalhadores eram motivados exclusivamente por interesses salariais e materiais^(5,19).

Ainda na mesma época, em 1913, o empresário e engenheiro mecânico estadunidense Henry Ford criou o modelo de produção que ficou conhecido como “Fordismo”, utilizando os mesmos princípios do taylorismo, mas com forma mais abrangente de organização da produção, por meio do uso de máquinas especializadas, linhas de montagem e demais medidas tecnológicas que estimulavam a produção em massa. Apesar desses modelos de produção terem se difundido no mundo, os efeitos negativos desse tipo de organização do trabalho, em relação aos trabalhadores, vêm chamando a atenção da comunidade científica há algumas décadas, tendo em vista os efeitos desmotivadores e exaustivos aos trabalhadores, causados pelo desequilíbrio de cargas de trabalho, atividades repetitivas, quase “robóticas”, que não levam em consideração a humanização do indivíduo⁽¹⁹⁾.

Foi a partir dos anos 1980 que alternativas administrativas de gestão e organização do trabalho começaram a se difundir, suplantando os modelos taylorista/fordistas de organização do trabalho. Dessa forma, a participação dos trabalhadores nos processos de gestão passou a ser considerada, possibilitando benefícios como a valorização e cooperação de grupos de trabalho, transparência nas decisões, entre outros. Entretanto, os modelos de gestão centrados no aumento da produtividade e eficiência da organização estão presentes até os dias de hoje, mesmo que de forma subliminar, deixando o trabalhador em segundo plano⁽¹⁹⁾.

Ao atentar para esses modelos de administração que desconsideram, quase integralmente, a preocupação com o bem-estar coletivo, privilegiando lucros e aumento da produtividade, em 1980 o psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours trouxe para esse contexto laboral a relação que existe entre trabalho e o sofrimento psíquico, ao aprofundar-se sobre as dinâmicas do indivíduo comum com a organização do trabalho. Dejours argumentou que o sofrimento acontece em decorrência do impacto do indivíduo em si, que tem sonhos e esperanças, perante uma organização de trabalho que o ignora — e esse

sofrimento começa quando o trabalhador já não pode alterar sua dinâmica laboral, buscando torná-la menos penosa às suas necessidades⁽²⁰⁾.

O trabalhador que exerce suas atividades de forma despersonalizada, tendo suas necessidades individuais descaracterizadas, tende a agir da mesma forma repetitiva e desmotivada na rotina fora do ambiente de trabalho, e a “automatização” do indivíduo, os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento acabam, equivocadamente, sendo explorados pelas empresas. A partir disso, podem ocorrer sintomas como frustração, agressividade, tensão e nervosismo, e dessa situação advir o adoecimento mental e/ou doenças psicossomáticas^(20,21).

O ambiente laboral pode ser considerado um fator protetivo, no que tange à saúde mental, e ter um papel coadjuvante que favorece o bem-estar e a qualidade de vida do indivíduo. Em um ambiente de trabalho mentalmente saudável — em organizações que têm estratégias proativas de redução aos riscos de exposição a eventos estressores, além de cargas de trabalho adequadas e flexíveis e oportunidades de crescimento profissional —, o impacto positivo nos resultados almejados é evidente para a saúde do trabalhador⁽²²⁾, haja vista que a concentração e a capacidade de raciocínio estarão preservadas, possibilitando tomadas de decisões rápidas e eficientes, trazendo como resultado o bem-estar físico e emocional de cada indivíduo, por meio da superação de expectativas, sentimento de orgulho, assim como a necessidade de superar seus bons resultados. Mesmo que fora do ambiente laboral possa estar enfrentando alguma dificuldade particular, a satisfação com o ambiente de trabalho pode ter um resultado de alento e contribuir para a preservação da saúde mental. Do mesmo modo, profissões cujas atividades são exercidas em contato com a natureza, em ambientes silenciosos, com ritmo de trabalho menos acelerado tendem a preservar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores e consequente redução no índice de sofrimento psíquico⁽²²⁾.

Por outro lado, o trabalho pode contribuir de forma exponencial para o aparecimento de sintomas latentes ou ser um agravante para uma doença preexistente. Destarte, a organização do trabalho é reconhecida como um fator de risco, com possíveis impactos psicológicos negativos na vida do trabalhador. Ambientes com alto nível de estresse impactam direta e negativamente, com consequente prejuízo às tarefas executadas e redução na produtividade. Ademais, fatores organizacionais, como hierarquia rígida, desamparo ou indiferença dos gestores, podem causar sofrimento emocional individual e coletivo. Entre os sintomas psicológicos que podem ocorrer estão a ansiedade, nervosismo, irritabilidade excessiva, cansaço persistente, desmotivação, consumo excessivo de cigarro e bebidas alcoólicas^(6,13).

Essa situação pode ainda evoluir para um quadro patológico, quando há somatização e persistência dos sintomas, com o aparecimento de outros sinais físicos, como dor de cabeça, problemas gastrointestinais, dermatológicos, dores musculares, obesidade e complicações metabólicas. Em casos extremos, quando já não encontra alternativas para o enfrentamento das situações estressantes e não recebe apoio e tratamento adequado por ser erroneamente interpretado como problemas de cunho

peçoal, o trabalhador pode chegar a desenvolver síndrome de Burnout — esgotamento profissional que geralmente é identificado em estágio avançado e, se não for corretamente diagnosticado e tratado, pode evoluir para quadros graves de depressão, podendo ocasionar inclusive tentativas e/ou suicídio^(6,9).

Existem algumas profissões que se destacam na incidência de sofrimento psíquico e consequente evolução para adoecimento mental. Profissionais de segurança pública, por exemplo, além de serem submetidos a hierarquia e disciplina rígidas, convivem com situações de violência e risco iminente de morte que fazem parte do cotidiano de trabalho. Essa constante exposição ao perigo, estado de alerta, associado ainda a horários de trabalho irregulares, jornadas extenuantes, baixa qualidade do sono, são fatores predisponentes para o desgaste físico e emocional, que pode chegar a ser incapacitante⁽⁶⁾. Profissionais de Enfermagem e outras categorias da área da saúde, em virtude da má remuneração pelo trabalho exercido, baixa valorização profissional, associada a cargas de trabalhos exaustivas, além do fato de muitos trabalharem em mais de um emprego para complementar a renda, assim como o contato direto com o sofrimento do próximo, também são trabalhadores que convivem em situação de risco^(6,19).

No mundo do trabalho contemporâneo, em que a globalização e a crescente tecnologia impulsionam transformações em busca de melhores resultados econômicos, há que se destacar também a atuação dos teleoperadores, profissionais que atuam exclusivamente por meio telefônico ou outros meios eletrônicos. Além das elevadas cargas horárias, geralmente com salários muito inferior às suas necessidades básicas, pressão psicológica contínua por resultados e/ou metas, falta de autonomia no trabalho, longos períodos de tempo sentados, em condições ergonômicas nem sempre adequadas, são fatores que expõem esses trabalhadores a um desgaste físico e mental recorrente que pode derivar para o sofrimento psíquico — e quando esses trabalhadores já não conseguem mudar a percepção dessa realidade que lhes causa o sofrimento, tendem a evoluir para o adoecimento mental⁽²³⁾.

O cenário laboral contemporâneo também é marcado pelo avanço das novas morfologias do trabalho, expressas pela informalidade, pela pejetização e pelo empreendedorismo individual. Essas formas, embora frequentemente apresentadas como expressão de autonomia e inovação, têm resultado na ampliação da precarização e da vulnerabilidade social. A informalidade, em particular, evidencia-se como um fenômeno estrutural que combina ausência de direitos trabalhistas, insegurança financeira e fragilidade de vínculos, configurando-se como importante fator de risco à saúde mental dos trabalhadores^(24,25). Observa-se que, ao contrário de representar emancipação, tais modalidades reforçam a lógica da sobrecarga, da instabilidade e da responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso profissional, produzindo sentimentos de exaustão, ansiedade e desamparo.

O sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, posto que inicialmente possa ser transitório e manejável, tem o potencial de evoluir para quadros de adoecimento mental, quando não existem intervenções adequadas. A Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Dejours, indica que o sofrimento surge da incompatibilidade entre as exigências do trabalho e as capacidades ou expectativas do trabalhador.

Quando esse sofrimento é contínuo e não existem estratégias eficazes de enfrentamento, ele pode se cristalizar, dando origem a transtornos mentais como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout^(5,8).

De acordo com o exposto na literatura, fatores como a sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados, a rigidez no cumprimento de normas e a falta de reconhecimento organizacional constituem determinantes significativos no desenvolvimento do sofrimento psíquico e, por conseguinte, no comprometimento da saúde mental. Quando esses fatores se apresentam de forma persistente, comprometem a saúde mental dos trabalhadores e afetam negativamente sua produtividade e qualidade de vida⁽⁵⁾.

Também se observa que a precarização das condições de trabalho tem sido identificada como um fator de risco para o adoecimento mental. A instabilidade no emprego, a insegurança financeira e a falta de perspectiva profissional contribuem para o aumento do estresse e da ansiedade entre os trabalhadores, potencializando o risco de transtornos mentais⁽⁷⁾.

A enfermagem, por sua atuação transversal nos diferentes níveis de atenção, ocupa posição estratégica na identificação do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho e na promoção de ambientes laborais saudáveis, contribuindo para ações de cuidado, gestão e vigilância em saúde do trabalhador. Portanto, é necessário que as organizações adotem práticas de gestão que promovam ambientes de trabalho saudáveis, com políticas de reconhecimento, apoio psicológico e equilíbrio entre as demandas laborais e as necessidades dos trabalhadores. A promoção da saúde mental no trabalho não é apenas uma responsabilidade ética, mas estratégica, voltada ao bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras e à sustentabilidade organizacional⁽¹³⁾.

A estrutura e a cultura organizacional desempenham papel central no início do sofrimento psíquico laboral. Modelos de gestão autoritários, imposição de metas inalcançáveis, baixa autonomia na tomada de decisões, assédio moral e precarização das condições de trabalho aumentam significativamente o risco de adoecimento mental. Nesses contextos, o trabalhador frequentemente enfrenta pressões constantes, sem espaço para negociação ou ressignificação de suas atividades, favorecendo o acúmulo de tensão emocional e frustração⁽¹⁾.

As manifestações do adoecimento decorrentes dessas condições são múltiplas e podem se apresentar tanto no plano psicológico quanto físico. Entre os sintomas mais frequentes estão ansiedade, irritabilidade, cansaço crônico, desmotivação, insônia, dores musculares e problemas gastrointestinais. Nos casos mais graves, o trabalhador pode desenvolver transtornos depressivos, síndrome de Burnout e outros distúrbios psicossomáticos, com impactos diretos na qualidade de vida, desempenho profissional e relações interpessoais⁽²⁰⁾.

Nessa conjuntura, a organização do trabalho atua como um importante preditor das experiências psicossociais dos trabalhadores, influenciando fatores que podem tanto favorecer o engajamento e a satisfação quanto intensificar o sofrimento e a insatisfação profissional⁽⁶⁾. O sofrimento mental decorrente

dessas condições manifesta-se em sentimentos de medo, insegurança, frustração, angústia, tristeza, agressividade, desvalorização, culpa e raiva, frequentemente acompanhados de desgaste físico e emocional, podendo evoluir para quadros de estresse ocupacional e outras manifestações de adoecimento psíquico⁽²⁰⁾.

Entre esses problemas, o estresse relacionado ao trabalho destaca-se como um dos principais fatores desencadeantes de transtornos mentais comuns, contribuindo para o aumento dos casos de ansiedade e depressão entre os profissionais. A ansiedade caracteriza-se como um estado de apreensão diante de demandas percebidas como ameaçadoras, manifestando-se em tensão, desconforto e preocupação, interferindo diretamente no bem-estar e na capacidade de desempenho no ambiente laboral⁽¹⁸⁾.

No contexto laboral, os trabalhadores frequentemente enfrentam situações que geram sofrimento psíquico. Para lidar com essas adversidades, desenvolvem estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas. As estratégias individuais incluem mecanismos como racionalização, negação e fuga, no intuito de minimizar o impacto emocional do sofrimento. Por sua vez, as estratégias coletivas envolvem ações conjuntas, como apoio mútuo entre colegas e organização de grupos de suporte, que fortalecem a resiliência coletiva e promovem um ambiente de trabalho mais saudável⁽⁸⁾.

Nos trabalhos formais, a criação de espaços de escuta ativa e apoio institucional deve ser um dos pilares na organização do trabalho e é fundamental para prevenir o adoecimento psíquico. Ambientes que promovem a valorização profissional e incentivam a participação coletiva nas decisões laborais contribuem para o fortalecimento da saúde mental dos trabalhadores. A participação ativa nas decisões relacionadas ao trabalho proporciona aos indivíduos um senso de controle e pertencimento, reduzindo sentimentos de impotência e aumentando a satisfação no ambiente laboral⁽²⁰⁾.

O reconhecimento no ambiente de trabalho é um fator crucial para transformar o sofrimento em uma experiência produtiva, evitando que se converta em adoecimento. Quando os trabalhadores percebem que seus esforços são valorizados, aumenta a motivação e o compromisso com suas atividades. Além disso, o reconhecimento contribui para a construção de uma cultura organizacional positiva, baseada no respeito e na colaboração, promovendo o bem-estar geral dos colaboradores⁽¹⁾.

Entre as recentes atualizações normativas, destaca-se a relevância da Portaria MTE n.º 1.419/2024, que altera a Norma Regulamentadora n.º 1 e determina que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) deve abranger não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, mas também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho⁽²⁶⁾. Essa inclusão representa um avanço importante no reconhecimento do impacto dos fatores psicossociais sobre a saúde mental e a segurança dos trabalhadores, integrando dimensões subjetivas e organizacionais ao campo tradicionalmente técnico da saúde ocupacional.

Os fatores psicossociais, apesar de poderem ser mensurados por instrumentos objetivos como o Job Content Questionnaire (JQC) e o Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI), também envolvem

dimensões qualitativas e relacionais, como o grau de autonomia, reconhecimento, apoio social e equilíbrio entre demandas e recompensas. Assim, sua avaliação também requer métodos participativos e integrativos que considerem a percepção e a experiência vivida dos trabalhadores, como grupos focais, entrevistas e rodas de conversa^(27,28,29).

A literatura recente destaca que o trabalho dominado, sem liberdade e sem reconhecimento, constitui um dos principais determinantes de desgaste e adoecimento psíquico, enquanto ambientes de trabalho justos, participativos e cooperativos se configuram como fatores protetores da saúde mental. Nesse sentido, a implementação prática do GRO ampliado pela NR-1 exige das organizações não apenas o cumprimento formal das normas, mas um compromisso ético e político com a promoção da subjetividade e do bem-estar coletivo, entendendo o trabalho como espaço de construção de sentido, reconhecimento e emancipação⁽³⁰⁾.

Essa perspectiva para a Enfermagem contribui para a consolidação das práticas de cuidado e saúde ocupacional, que identifica o trabalho como fator fundamental no processo saúde-doença. Para a Enfermagem, a saúde mental do trabalhador é um dos pilares mais importantes da saúde ocupacional moderna, especialmente com as atualizações da NR-1, pois as empresas brasileiras deverão se adequar à nova redação que coloca a saúde mental como parte obrigatória do inventário de riscos do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A partir do ano de 2026, o foco será a identificação dos riscos psicossociais do trabalho. Logo, o papel do enfermeiro deixa de ser apenas assistencial para se tornar estratégico na conformidade legal das organizações, por meio da identificação e avaliação de riscos, como cargas de trabalho excessivas, falta de clareza nas funções, assédio moral, dentre outros fatores que aumentam as probabilidades de o ambiente de trabalho se tornar um risco para o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho^(10,30). Importante ressaltar que o MS publicou, em 2023, a atualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho, na qual há um capítulo específico para o adoecimento mental relacionado ao trabalho, assim como os fatores psicossociais associados⁽³¹⁾.

Em consonância com as recentes mudanças normativas que reconhecem a importância dos fatores psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais, é fundamental destacar que a OIT, por meio da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, reforça a centralidade do trabalho decente como pilar para o bem-estar humano e o desenvolvimento econômico sustentável. De acordo com a OIT-Brasil (2022), o conceito de trabalho decente está intrinsecamente ligado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n.º 8, que visa à promoção do crescimento econômico sustentado, pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Nesse cenário, promover ambientes de trabalho saudáveis, seguros e psicologicamente protetores constitui não apenas uma exigência normativa ou uma estratégia de gestão, mas também um compromisso ético e social alinhado às metas globais de sustentabilidade e justiça social. Destarte, a valorização da saúde mental e do bem-estar no trabalho é parte essencial do avanço rumo a uma sociedade equitativa, inclusiva e sustentável⁽³⁰⁾.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo, ao abordar os impactos que a organização do trabalho contemporâneo exerce na saúde mental, dá azo a compreender como o contexto laboral pode influenciar no sofrimento psíquico do trabalhador, assim como contribuir para o surgimento ou agravamento de sintomas latentes que podem causar adoecimento mental. Ao analisar algumas das principais abordagens teórico-administrativas e as suas consequências para a organização do trabalho, ficou evidente como alternativas administrativas de gestão e organização do trabalho, que levam em consideração o bem-estar coletivo, e não apenas lucro e aumento da produtividade, sem considerar a individualidade de cada indivíduo, podem apresentar melhores resultados para sociedade de forma geral.

Em um ambiente de trabalho em que se preza o equilíbrio físico e mental, os trabalhadores passam a exercer as funções laborais de forma mais harmônica consigo mesmos, de forma que o trabalho não atue como algo penoso e desgastante, mas como um fator protetivo. Dessa forma, os resultados para os empregadores tendem a acontecer de forma gradual e contínua, tendo em vista a redução do número de absenteísmo por adoecimentos relacionados ao trabalho. Além disso, indivíduos motivados e satisfeitos são propensos a buscar superar seus objetivos, o que é bastante conveniente para ambos os lados.

A abordagem dessa temática, por meio deste estudo, contribui para o campo da saúde do trabalhador ao oferecer subsídios teórico-críticos para a compreensão do sofrimento e do adoecimento mental nas organizações contemporâneas. A partir da Psicodinâmica do Trabalho, destaca-se a importância de promover espaços de fala e escuta nas instituições, fortalecer o reconhecimento e a cooperação entre pares e repensar os modos de gestão que favoreçam o equilíbrio entre prazer e sofrimento no trabalho.

Essas reflexões podem subsidiar práticas de vigilância em saúde do trabalhador e na saúde mental, programas de promoção da saúde psíquica e estratégias de gestão humanizada voltadas à prevenção do adoecimento e à valorização do trabalhador. É na atuação da Enfermagem, nos mais diversos contextos da atenção à saúde, como na atenção primária, nos serviços especializados, como da saúde ocupacional e a vigilância da saúde do trabalhador, que se encontram os pontos estratégicos para o reconhecimento de situações que possam favorecer o adoecimento psíquico-mental relacionado aos fenômenos da organização do trabalho, o que reforça a necessidade de uma assistência voltada às dimensões sociais, subjetivas e laboral para a atenção da saúde do trabalhador.

Todavia, por ser uma reflexão teórica, este estudo apresenta limitações, posto que não apresenta dados empíricos que permitam mensurar ou generalizar as relações entre sofrimento psíquico e organização do trabalho em contextos específicos. Outra limitação refere-se à natureza interpretativa das

reflexões apresentadas, as quais dependem do olhar teórico e dos recortes temáticos adotados, podendo variar conforme novas evidências empíricas ou revisões conceituais.

REFERÊNCIAS

1. Gerke JFR, Derrosso GS. organização e estrutura do trabalho: dualidades das vivências dos servidores técnico-administrativos em uma instituição de ensino superior. *Cadernos da Fucamp*, 2021;20(45):23–45.
2. Marx K. O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital [recurso eletrônico]. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo; 2013.
3. Lucena MSR, Zambroni-de-Souza PC. Trabalho e saúde mental de mulheres trabalhadoras domésticas diaristas em contexto pandêmico. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 2024;44:1–15. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003270424>.
4. Dejours C. Centralidade do trabalho e saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2023;26:e-213340. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340.
5. Dejours C. A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5a ed. São Paulo: Cortez-Oboré; 1992.
6. Areosa J. Os efeitos iatrogênicos das técnicas de gestão. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2022;25:e-183302. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.cpst.2022.183302. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/183302/189102>. Acesso em: 27 set. 2025.
7. Souza RC, Barroso SM, Ribeiro ACS. Aspectos de saúde mental investigados em policiais: uma revisão integrativa. *Saúde Soc. São Paulo*, 2022;31(2):e201008pt.
8. Miranda PO, Vasconcelos SP. Mental and behavioral disorders and sickness-absenteeism among federal civil servants. *Rev Bras Med Trab*, 2022;20(4):599–607. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2022-800>.
9. Gruber AG, Hamada AKC, Cassol MEG, Goldim MPS. R. Afastamento do trabalho por transtornos mentais no Sul do Brasil entre 2009 a 2018. *Saúde Públ. Paraná*, 2021 Dez.;4(4):17–28. DOI: 10.32811/25954482-2021v4n4p17.
10. Conselho Nacional de Saúde (BR). Transtornos mentais e adoecimento no ambiente de trabalho: como enfrentar? 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/abril/transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar>. Acesso em: 01 nov. 2025.
11. Laboissière P. Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil. Agência Brasil. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil#:~:text=Causas,quase%20dobraram%20em%20uma%20d%C3%A9cada>. Acesso em 26 set. 2025.
12. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (BR). Saúde Mental no Trabalho – afastamentos. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 01 nov. 2025.

13. Organização Pan-Americana de Saúde. OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 27 set. 2025.
14. Menin RFM Junior. A pejetização: transformação do empregado em pessoa jurídica. RCC [Internet]. 2019 Dez [citado em 4 nov. 2025];3(6):21–43. Disponível em: <https://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/26>.
15. Souza EJS, Meinberg MO. A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. RP [Internet]. Ago 2020 [citado 4 nov. 2025];39(159):107–25. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.005>.
16. Camargo CC, Lucca SR. Delivery app workers: working conditions and resistance to the control of digital platforms. ISSN (Impresso). 1679-4435. ISSN (Online) 2447-0147. DOI: 10.47626/1679-4435-2025-1493
17. Zeni ASV, Paixão JMP, Silva LDV. Teletrabalho e os impactos negativos da hiperconexão. Editora [Internet]. Fev. 2023 [citado em 4 nov. 2025]. Disponível em: <https://sevenpubl.com.br/editora/article/view/91>.
18. Dejours, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 6a ed. São Paulo: Cortez; 2015.
19. Matos E, Pires D. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. Texto Contexto Enferm, 2006 Jul-Set;15(3):508–14.
20. Ribeiro T, Lemos AHC. Ressonâncias contemporâneas da psicodinâmica do trabalho no campo da administração brasileira: uma análise bibliométrica da produção científica de 2007 a 2019. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade. 2020.
21. Coelho LFS. Sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso sobre a percepção de um grupo de gestores em uma empresa do setor de seguro-saúde [Dissertação de mestrado profissional MPGC]. Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo; 2023.
22. Pinhatti EDG, Nascimento ASM, Machado RCB, Pimenta RA, Jaques AE, Haddad MCFL. Recommendations for guidelines for promoting mental health in the workplace: an umbrella review. Rev Bras Enferm, 2024;77(6):e20240086. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2024-0086pt> Acesso em 01 out 2025.
23. Santos M, Lira P, Florêncio J, Alves C, Agripino N, Lima M, Gurgel I. Pesquisa-intervenção como mediadora de transformação das condições de saúde dos teleoperadores de Pernambuco. Saúde Soc. São Paulo, 2021;30(4):e200984, 2021. DOI: 10.1590/S0104-12902021200984.
24. Manzano M, Krein JD, Abílio LC. The Dynamics of Labour Informality in Brazil, 2003–2019. Global Labour Journal, 2021;12(3):176–197. Disponível em: <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/4434>.
25. Fontes L. Informality, precariousness, and entrepreneurialism: new and old issues of urban labor in Latin America over the last decade (2012–2021). Revista Bibanpocs, 2023;5(2):55–78. Disponível em: <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/642>.
26. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União. Ago. 2024; Seção 1. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt->

[br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf](https://www.mte.gov.br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf). Acesso em: 10 set. 2025.

27. Lucca SR, Silva-Junior JS, Bandini M. Critical analysis of psychosocial factors at work within the Risk Management Program of Regulatory Standard-1. *Rev Bras Med Trab*, 2025;23(1). Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/3112/en-US/analise-critica-dos-fatores-psicossociais-no-trabalho-no-programa-de-gerenciamento-de-riscos-da-norma-regulamentadora-1>. Acesso em: 12 out. 2025.

28. Araújo TM, Graça CC, Araújo E. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciênc. saúde coletiva*, 2003;8(4). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/ZCTKTb7FhvXkJSvWSHZGwNB/?lang=pt>.

29. Silva LS, Barreto SM. Adaptação transcultural para o português brasileiro da escala effort-reward imbalance: um estudo com trabalhadores de banco. *Rev Panam Salud Publica*, 2010;27(1):32–6.

30. Nações Unidas (BR). Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 12 out. 2025.

31. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 1.999, de 27 de novembro de 2023. Atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). *Diário Oficial da União*. Nov 2023; Seção 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 10 set. 2025.

Contribuição dos autores:

Obtenção de dados: JPA, BFA, CRPF, VHFA, GSP, FMAM

Análise e interpretação dos dados: JPA, BFA, CRPF, VHFA, GSP, FMAM

Redação do manuscrito: JPA, BFA, CRPF, VHFA, GSP, FMAM

Revisão crítica do manuscrito quanto ao conteúdo intelectual: PSP, IL, RMS

Editores responsáveis:

Patrícia Pinto Braga – Editora-chefe

Edilene Aparecida Araújo da Silveira – Editora científica

Nota:

Não houve financiamento por agência de fomento.

Recebido em: 14/11/2025

Aprovado em: 04/02/2026

Como citar este artigo:

Anjos JP, Aguiar BF, Ardila VHF, et al. Sofrimento psíquico e adoecimento mental como reflexos da organização do trabalho contemporâneo: uma reflexão teórica. Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro. 2026;16:e5938. [Access_____]; Available in:_____. DOI: <http://doi.org/10.19175/recom.v16i0.5938>.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Creative Commons Attribution License.