

Título: Aspectos Psicológicos do Trabalho: Saúde Mental, Subjetividade e Qualidade de Vida no Contexto Profissional

ALVES, Glaucy Karol Abdon
KARANAUSKAS, Sueli Gonçalves Xavier
NETA, Maria Irene Ferreira Lima

Resumo

O trabalho ocupa lugar central na vida humana, pois está relacionado não apenas à sobrevivência econômica, mas também à identidade, à autoestima, ao reconhecimento social, à construção de vínculos e ao sentimento de utilidade. Entretanto, as formas contemporâneas de organização do trabalho podem produzir sofrimento psíquico quando marcadas por excesso de cobrança, relações abusivas, insegurança, metas inalcançáveis, assédio moral, desvalorização profissional e ausência de apoio institucional. Este artigo tem como objetivo discutir os aspectos psicológicos do trabalho, destacando a relação entre saúde mental, subjetividade, organização laboral, riscos psicossociais e qualidade de vida. Compreende-se que o cuidado psicológico no contexto do trabalho deve considerar tanto o indivíduo quanto às condições concretas em que a atividade profissional é realizada, evitando responsabilizar exclusivamente o trabalhador por sofrimentos que também são produzidos social e organizacionalmente.

Palavras-chave: Psicologia do trabalho. Saúde mental. Subjetividade. Riscos psicossociais. Qualidade de vida no trabalho.

Introdução

O trabalho é uma das dimensões mais importantes da vida humana. Por meio dele, o sujeito garante sua sobrevivência material, participa da sociedade, constrói vínculos, desenvolve habilidades e encontra formas de reconhecimento. Em muitas situações, a atividade profissional ocupa grande parte da rotina e influencia diretamente a maneira como a pessoa se percebe, organiza sua identidade e estabelece seus projetos de vida.

Entretanto, o trabalho não é apenas fonte de realização. Ele também pode se tornar um espaço de sofrimento quando realizado em condições inadequadas, marcadas por cobranças excessivas, metas incompatíveis com a realidade, relações autoritárias, falta de reconhecimento, insegurança profissional e ausência de apoio institucional. Nesse sentido, os aspectos psicológicos do trabalho precisam ser compreendidos a partir da relação entre o sujeito, a organização e o contexto social em que a atividade laboral acontece.

A Psicologia do Trabalho contribui para analisar essa relação de maneira ampla, considerando tanto as experiências individuais quanto as condições coletivas que influenciam a saúde mental. Assim, o sofrimento psíquico não deve ser visto apenas como uma fragilidade pessoal, mas também como resultado de formas de organização do trabalho que podem favorecer ou prejudicar o bem-estar do trabalhador.

2. O trabalho e a construção da identidade

O trabalho possui forte relação com a construção da identidade. Ao exercer uma profissão ou função, o indivíduo desenvolve competências, assume responsabilidades, participa de grupos e ocupa um lugar social. Muitas vezes, o trabalho se torna uma forma de apresentação de si mesmo, pois a profissão é utilizada para expressar quem a pessoa é, o que faz e qual papel ocupa na sociedade.

Quando o trabalhador sente que sua atividade possui valor, que seu esforço é reconhecido e que suas habilidades são respeitadas, o trabalho pode fortalecer a autoestima e o sentimento de pertencimento. Nesses casos, a experiência profissional contribui para a construção de sentido, autonomia e realização pessoal.

Por outro lado, quando o trabalhador é constantemente desvalorizado, invisibilizado ou submetido a relações de humilhação, o trabalho pode afetar negativamente sua identidade. A ausência de reconhecimento pode gerar sentimentos de inutilidade, frustração, insegurança e desmotivação. Heloani (2003) aponta que as novas formas de organização do trabalho podem produzir impactos significativos na saúde mental, especialmente quando associadas à competitividade intensa, à precarização e à exigência permanente de desempenho.

Dessa forma, compreender os aspectos psicológicos do trabalho exige reconhecer que a atividade profissional não envolve apenas tarefas técnicas, mas também afetos, expectativas, relações de poder, desejos, medos e necessidades de reconhecimento.

3. Saúde mental no contexto profissional

A saúde mental no trabalho não pode ser compreendida apenas como ausência de transtornos psicológicos. Ela envolve a possibilidade de realizar a atividade profissional em condições dignas, com segurança, respeito, equilíbrio emocional, relações saudáveis e possibilidade de participação. O trabalhador precisa sentir que possui recursos internos e externos para lidar com as demandas de sua função, sem ser constantemente ultrapassado por exigências abusivas ou desumanizadas.

No contexto profissional, a saúde mental pode ser afetada por excesso de demandas, falta de autonomia, pressão por produtividade, insegurança no emprego, conflitos interpessoais, assédio moral ou sexual, ausência de reconhecimento, jornadas extensas, comunicação inadequada, falta de apoio da liderança e desequilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Esses fatores não atuam isoladamente; muitas vezes, combinam-se e produzem desgaste progressivo.

A Organização Pan-Americana da Saúde compreende a saúde mental como um estado de bem-estar que permite às pessoas lidar com os momentos estressantes da vida, desenvolver habilidades, aprender, trabalhar adequadamente e contribuir com sua comunidade (OPAS, 2024). Aplicada ao mundo do trabalho, essa definição mostra que ambientes laborais saudáveis devem favorecer o desenvolvimento humano, e não apenas a produtividade.

Portanto, promover saúde mental no trabalho significa criar condições para que o trabalhador possa exercer suas funções sem perder sua dignidade, sua subjetividade e sua qualidade de vida. Isso exige ações institucionais, escuta qualificada, gestão responsável e compromisso ético com o bem-estar coletivo.

4. Sofrimento psíquico relacionado ao trabalho

O sofrimento psíquico relacionado ao trabalho pode se manifestar de diversas maneiras. Algumas pessoas passam a apresentar tristeza, irritabilidade, ansiedade, desânimo,

sensação de incapacidade, medo constante de errar e perda de motivação. Outras desenvolvem sintomas físicos, como dores de cabeça, alterações no sono, cansaço intenso, dores musculares, palpitações e problemas gastrointestinais. Esses sinais demonstram que o sofrimento emocional frequentemente aparece também no corpo.

O Ministério da Saúde reconhece que os agravos à saúde mental relacionados ao trabalho podem envolver sintomas emocionais e psicossomáticos, podendo evoluir para transtornos mentais quando não recebem atenção adequada (BRASIL, 2023). Isso reforça a necessidade de compreender o adoecimento ocupacional como um fenômeno complexo, que envolve condições de trabalho, relações interpessoais, organização institucional e características individuais.

É importante evitar a culpabilização do trabalhador. Muitas vezes, a pessoa adoece não por falta de força ou competência, mas porque está inserida em um ambiente que ultrapassa seus limites de forma contínua. Quando uma organização naturaliza o excesso de cobrança, a falta de pausas, a violência psicológica e a desvalorização, ela contribui para a produção de sofrimento.

A escuta psicológica, nesse contexto, é fundamental. Ela permite compreender como o trabalhador vivencia sua atividade, quais sentidos atribui ao trabalho, quais conflitos enfrenta e quais recursos possui para lidar com as exigências. Ao mesmo tempo, essa escuta deve estar articulada a uma análise crítica das condições laborais, para que o cuidado não se limite apenas à adaptação do indivíduo a ambientes adoecedores.

5. Estresse ocupacional e esgotamento profissional

O estresse ocupacional ocorre quando as exigências do trabalho se tornam maiores do que os recursos disponíveis para enfrentá-las. Em alguns momentos, desafios profissionais podem estimular aprendizagem e crescimento. Contudo, quando a pressão é constante, intensa e acompanhada de pouco apoio, o estresse pode se tornar prejudicial à saúde mental.

O trabalhador submetido ao estresse prolongado pode apresentar cansaço contínuo, dificuldade de concentração, irritabilidade, queda no desempenho, sensação de sobrecarga, alterações de sono e perda de interesse pela atividade profissional. Com o passar do tempo, esse quadro pode evoluir para esgotamento profissional, também conhecido como burnout,

caracterizado por exaustão, distanciamento emocional do trabalho e sensação de baixa realização.

As diretrizes da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho reforçam a necessidade de enfrentar riscos psicossociais no ambiente laboral, como cargas excessivas, comportamentos negativos, insegurança e formas inadequadas de gestão (OIT, 2022). Essa perspectiva demonstra que o cuidado com a saúde mental no trabalho não deve depender apenas de iniciativas individuais, como descanso ou organização pessoal, mas também de mudanças institucionais.

A prevenção do esgotamento exige revisão das cargas de trabalho, clareza nas funções, apoio das lideranças, espaços de diálogo, respeito aos horários de descanso e combate a práticas abusivas. O trabalhador precisa ser reconhecido como sujeito humano, com limites, necessidades e direitos.

6. Relações interpessoais e clima organizacional

O ambiente de trabalho é também um espaço de convivência. Nele, os sujeitos se comunicam, cooperam, enfrentam conflitos, constroem alianças e lidam com diferenças. Por isso, as relações interpessoais exercem grande influência sobre a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho.

Quando o clima organizacional é baseado no respeito, na comunicação clara, na cooperação e na confiança, o trabalhador tende a se sentir mais seguro e pertencente. Ambientes acolhedores favorecem a expressão de ideias, a resolução de problemas e o desenvolvimento das equipes. Por outro lado, ambientes marcados por autoritarismo, competição excessiva, fofocas, humilhações e falta de diálogo podem gerar medo, insegurança e sofrimento.

O assédio moral é uma das formas mais graves de violência psicológica no trabalho. Ele ocorre quando o trabalhador é exposto de maneira repetitiva a situações humilhantes, constrangedoras ou abusivas, que atingem sua dignidade e sua saúde emocional. O assédio pode partir de superiores, colegas ou até mesmo de grupos, e seus efeitos podem ser profundos, levando ao isolamento, à queda da autoestima, à ansiedade, à depressão e ao afastamento profissional.

A Psicologia pode contribuir para identificar práticas abusivas, mediar conflitos, orientar lideranças e promover relações mais saudáveis. No entanto, é fundamental que as organizações assumam responsabilidade pela criação de ambientes seguros e pelo enfrentamento de condutas violentas.

7. Reconhecimento, motivação e pertencimento

O reconhecimento é um elemento essencial para a saúde psicológica no trabalho. Todo trabalhador precisa sentir que seu esforço possui valor, que suas contribuições são percebidas e que sua presença faz diferença. Quando há reconhecimento, o trabalho tende a produzir satisfação, motivação e sentimento de utilidade.

Esse reconhecimento não se limita à remuneração, embora o salário justo seja uma dimensão importante da valorização profissional. O reconhecimento também aparece em atitudes cotidianas, como escuta, respeito, feedback adequado, oportunidades de crescimento, participação em decisões e valorização da experiência do trabalhador.

A ausência de reconhecimento pode gerar sofrimento silencioso. O trabalhador pode continuar realizando suas atividades, mas com sentimento de invisibilidade, desânimo e perda de sentido. Quando a organização exige muito e reconhece pouco, aumenta o risco de adoecimento emocional.

O pertencimento também é fundamental. Sentir-se parte de uma equipe, compreender os objetivos da instituição e perceber coerência nas relações de trabalho contribui para maior engajamento. O pertencimento não nasce apenas de discursos motivacionais, mas de práticas concretas de respeito, justiça e participação.

8. Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho envolve condições físicas, emocionais e sociais que permitem ao trabalhador exercer suas funções com segurança, dignidade e bem-estar. Ela está relacionada ao equilíbrio entre as exigências profissionais e os recursos oferecidos pela organização para que o trabalho seja realizado de forma saudável.

A qualidade de vida é favorecida por ambientes seguros, lideranças respeitadas, comunicação clara, remuneração adequada, reconhecimento profissional, possibilidades de

crescimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, prevenção de assédio, participação dos trabalhadores e apoio em situações de sofrimento psíquico. Esses elementos contribuem para que o trabalho seja percebido não apenas como obrigação, mas também como espaço possível de desenvolvimento humano.

A OPAS ressalta que problemas de saúde mental impactam diretamente os locais de trabalho, podendo aumentar o absenteísmo, reduzir a produtividade e ampliar custos relacionados à assistência em saúde (OPAS, 2024). Isso demonstra que cuidar da saúde mental dos trabalhadores não é apenas uma questão individual, mas também institucional e social.

Empresas e instituições que valorizam a qualidade de vida tendem a construir ambientes mais sustentáveis, com menor rotatividade, melhor clima organizacional e maior comprometimento das equipes. Entretanto, para que isso aconteça, é necessário que o cuidado com o trabalhador seja permanente e não apenas pontual.

9. O papel da Psicologia no contexto do trabalho

A Psicologia possui importante atuação no contexto do trabalho, pois contribui para compreender os impactos emocionais, subjetivos e sociais da atividade profissional. Sua atuação pode ocorrer em empresas, instituições públicas, serviços de saúde, escolas, hospitais, clínicas, sindicatos, consultorias e políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador.

A Psicologia contribui por meio do acolhimento de trabalhadores em sofrimento, da avaliação de riscos psicossociais, da orientação a gestores e equipes, da mediação de conflitos, da prevenção do assédio moral, da promoção da saúde mental, do desenvolvimento de programas de qualidade de vida, do apoio em processos de afastamento e retorno ao trabalho, do fortalecimento da comunicação institucional e da construção de ambientes mais saudáveis.

No entanto, a atuação psicológica deve ser ética e crítica. O psicólogo não deve ser utilizado apenas para adaptar o trabalhador a condições inadequadas, mas também para contribuir com a transformação de práticas que produzem sofrimento. Dessa forma, o cuidado psicológico precisa estar articulado à defesa da dignidade, da saúde, dos direitos e da humanização das relações de trabalho.

A Psicologia do Trabalho, portanto, não se limita à seleção de pessoas, treinamento ou avaliação de desempenho. Ela também se ocupa da saúde mental, da subjetividade, das relações interpessoais, dos modos de gestão e das consequências psicológicas das condições laborais.

10. Prevenção e cuidado em saúde mental no trabalho

A prevenção do adoecimento psíquico no trabalho exige ações contínuas, planejadas e comprometidas com a realidade dos trabalhadores. Não basta promover palestras motivacionais ou campanhas isoladas se as condições de trabalho continuam adoecendo. O cuidado precisa envolver mudanças concretas na organização, na comunicação, na liderança e na distribuição das demandas.

As diretrizes internacionais sobre saúde mental no trabalho indicam a necessidade de medidas para prevenir riscos psicossociais, proteger a saúde mental, apoiar trabalhadores em sofrimento e criar ambientes laborais mais saudáveis (OIT, 2022). Isso significa que a responsabilidade pelo cuidado não pode ser transferida apenas ao indivíduo.

A promoção da saúde mental no trabalho envolve escuta ativa, canais seguros de comunicação, combate ao assédio, revisão de metas abusivas, respeito aos períodos de descanso, capacitação de lideranças e valorização dos trabalhadores. Também envolve acolher aqueles que apresentam sofrimento e garantir encaminhamento adequado quando necessário.

O cuidado em saúde mental deve ser compreendido como parte da gestão responsável. Organizações que ignoram os sinais de sofrimento tendem a agravar conflitos, afastamentos e adoecimentos. Por outro lado, instituições que escutam seus trabalhadores e atuam preventivamente favorecem ambientes mais humanos e produtivos.

Considerações finais

Os aspectos psicológicos do trabalho demonstram que a atividade profissional possui impacto profundo sobre a vida emocional, social e subjetiva das pessoas. O trabalho pode ser fonte de identidade, pertencimento, reconhecimento e realização. Entretanto, quando desenvolvido em condições inadequadas, pode gerar sofrimento, adoecimento e perda de sentido.

A Psicologia contribui para compreender essa relação complexa entre sujeito, trabalho e organização. Sua atuação permite acolher o trabalhador, analisar os fatores psicossociais envolvidos, orientar equipes e promover ambientes mais saudáveis. No entanto, é fundamental reconhecer que o cuidado com a saúde mental no trabalho não deve ser responsabilidade exclusiva do indivíduo.

Promover saúde mental no contexto profissional exige compromisso das organizações, das lideranças, dos trabalhadores, das políticas públicas e da sociedade. Não há produtividade verdadeiramente sustentável sem respeito, dignidade, reconhecimento e cuidado com os limites humanos.

Dessa forma, refletir sobre os aspectos psicológicos do trabalho é também defender relações laborais mais éticas, humanas e saudáveis, nas quais o trabalhador seja reconhecido não apenas por sua produtividade, mas por sua condição de sujeito integral.

Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental dos trabalhadores dos serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2023.

HELOANI, José Roberto. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho**. Brasília: OIT, 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Saúde mental**. Brasília: OPAS/OMS, 2024.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho**. Brasília: OPAS/OMS, 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Dia Mundial da Saúde Mental 2024: é hora de priorizar a saúde mental no local de trabalho**. Brasília: OPAS/OMS, 2024.

ONU BRASIL. **OMS e OIT publicam novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho.** Brasília: Nações Unidas Brasil, 2022.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.