



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

TAYNA FERNANDES MARTINS FONSECA

**SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL DURANTE A PANDEMIA
DA COVID-19: OBSERVAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS E ESTRATÉGIAS
DE INTERVENÇÃO**

ANGICOS - RN

2025

TAYNA FERNANDES MARTINS FONSECA

**SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL DURANTE A PANDEMIA
DA COVID-19: OBSERVAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS E ESTRATÉGIAS
DE INTERVENÇÃO**

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Interdisciplinar em Ciências e Tecnologia.

Orientador: Prof. Dr. Sileide de Oliveira Ramos.

ANGICOS - RN

2025

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

F676 s Fonseca, Tayna Fernandes Martins.

SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: OBSERVAÇÃO DOS
FATORES PSICOSSOCIAIS E ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO /
Tayna Fernandes Martins Fonseca. - 2025. 26 f. : il.

Orientador: Sileide de Olivera Ramos.

Monografia (graduação) - Universidade Federal Rural do Semi-árido,
Curso de Ciência e Tecnologia, 2025.

1. Trabalho. 2. Afastamento. 3. Pandemia. 4.
Ergonomia cognitiva. 5. Ergonomia organizacional.
I. Ramos, Sileide de Olivera , orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em
conformidade com AACR2 e os dados fornecidos
pelo) autor(a). Biblioteca Campus Angicos
Bibliotecário: Helder Romero Maia Duarte
CRB: 15/673

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

TAYNA FERNANDES MARTINS FONSECA

**SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL DURANTE A PANDEMIA
DA COVID-19: OBSERVAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS E ESTRATÉGIAS
DE INTERVENÇÃO**

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia.

Defendida em: 25 / 03 / 2025.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Drª. Sileide de Oliveira Ramos. (UFERSA)
Presidente

Prof. Dr. André Luiz Sena da Rocha. (UFERSA)
Membro Examinador

Profª. Msc. Andrezza Cristina da Silva Barros Souza. (UFRN)
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força para concluir esse ciclo tão importante em minha vida.

A minha orientadora Sileide de Oliveira Ramos pela orientação que foi de extrema importância para a execução desse trabalho.

Aos meus amigos e familiares que estiveram comigo durante essa jornada, oferecendo apoio e incentivo.

E a todos os professores da UFERSA Campus Angicos e colegas de curso que participaram dessa trajetória.

“A vitalidade é demonstrada não apenas pela persistência, mas pela capacidade de começar de novo.”

F. Scott Fitzgerald

RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem sido amplamente discutida devido ao aumento significativo dos afastamentos por transtornos psicológicos. Fatores como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva, falta de autonomia e reconhecimento, bem como a competitividade, têm contribuído para o desenvolvimento de doenças como depressão, ansiedade e síndrome de Burnout. Entre os anos de 2020 e 2023, a pandemia da Covid-19 intensificou esse cenário, impondo mudanças abruptas na rotina dos trabalhadores, como o isolamento social e a implementação emergencial do *home office*, agravando os índices de afastamento por transtornos mentais. Este estudo tem como objetivo observar o comportamento dos casos de saúde mental nos ambientes de trabalho no Brasil entre os anos de 2020 a 2023. A pesquisa foi realizada por meio de um estudo documental e exploratório, com análise de dados provenientes da Organização Mundial da Saúde (OMS), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Ministério da Previdência Social (MPS). Os resultados indicam que os afastamentos atingiram um pico significativo em 2020, seguidos de uma leve estabilização nos anos subsequentes, mas voltaram a crescer em 2023, evidenciando que os desafios relacionados à saúde mental no trabalho persistem. Os dados analisados também demonstram que empresas que adotam estratégias para fortalecer a saúde mental dos colaboradores, como suporte psicológico, flexibilização de horários e monitoramento dos fatores de risco, apresentam índices menores de afastamentos e maior produtividade. Assim, este estudo reforça a necessidade de políticas organizacionais eficazes para a promoção do bem-estar dos trabalhadores e a construção de um ambiente laboral mais equilibrado e saudável.

Palavras-chave: Trabalho; Afastamento; Pandemia; Ergonomia cognitiva; Ergonomia organizacional; Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

Mental health in the workplace has been widely discussed due to the significant increase in absences caused by psychological disorders. Factors such as work overload, excessive pressure, lack of autonomy and recognition, as well as competitiveness, have contributed to the development of illnesses such as depression, anxiety, and burnout syndrome. Between 2020 and 2023, the Covid-19 pandemic intensified this scenario, imposing abrupt changes in workers' routines, such as social isolation and the emergency implementation of remote work, worsening the rates of absenteeism due to mental health issues. This study aims to observe the behavior of mental health cases in the workplace in Brazil between 2020 and 2023. The research was conducted through a documentary and exploratory study, analyzing data from the World Health Organization (WHO), the National Institute of Social Security (INSS), and the Ministry of Social Security (MPS). The results indicate that absenteeism peaked significantly in 2020, followed by a slight stabilization in the subsequent years, but began to rise again in 2023, showing that the challenges related to mental health in the workplace persist. The analyzed data also show that companies that adopt strategies to strengthen employees' mental health, such as psychological support, flexible hours, and monitoring risk factors, have lower absenteeism rates and higher productivity. Thus, this study reinforces the need for effective organizational policies to promote workers' well-being and the creation of a more balanced and healthy work environment.

Keywords: Work; Absence; Pandemic; Cognitive ergonomics; Organizational ergonomics; Quality of work life.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 - Total de afastamento previdenciários	7
Figura 2 - Comparação dos transtornos mentais nos afastamentos (2020-2023).....	8

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVO GERAL	12
2.1 Objetivo específico	12
3 REFERENCIAL TEÓRICO	13
3.1 Segurança e saúde no trabalho	13
3.2 NR 17 – ergonomia	13
3.3 A pandemia da covid-19 e seus impactos.....	14
3.3.1 Impactos na saúde pública.....	14
3.3.2 Impactos na saúde mental e no mercado de trabalho	15
3.4 Saúde mental no ambiente de trabalho	16
3.5 Fatores psicossociais e impactos na saúde mental.....	16
3.6 Estratégias para o fortalecimento da saúde mental no trabalho	16
4 METODOLOGIA.....	18
5 RESULTADOS	19
5.1 Evolução dos afastamentos por transtornos mentais (2020-2023)	19
5.2 Observação dos principais transtornos mentais nos afastamentos	20
6 CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a saúde mental tem ganhado grande repercussão entre as organizações, devido aos aumentos excessivos de casos de afastamento. Pesquisas comprovam que fatores psicossociais, como a falta de autonomia, estresses excessivos, falta de reconhecimento e a competitividade, têm papel fundamental no aumento de transtorno mental, tais como depressão, ansiedade e síndrome de Burnout, impactando negativamente na vida profissional e pessoal dos colaboradores.

No Brasil, a situação é preocupante. De acordo com a pesquisa divulgada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) realizada no dia 23 de fevereiro de 2017, cerca de 11 milhões de pessoas sofrem com depressão, além de ser o segundo país do mundo que tem mais casos de síndrome de Burnout causada pelo excesso de trabalho. O espelho disso são os aumentos de casos de afastamento por transtornos mentais.

Os anos de 2020 a 2023 foram marcados pela pandemia da Covid-19, que trouxe diversos impactos nas organizações e consequentemente a seus colaboradores. Com isso, várias mudanças aconteceram, como o isolamento social e a aplicação do *home office*, afetando tanto a rotina quanto a estabilidade emocional dos colaboradores. Dessa forma, para muitos, a falta de convivência presencial, a sobrecarga das atividades e a extensão dos horários de trabalho intensificaram os sintomas de estresse e exaustão mental.

Diante desse contexto, esse trabalho tem como objetivo observar o comportamento dos casos de saúde mental nos ambientes de trabalho no Brasil entre os anos de 2020 a 2023. Será analisado se houve crescimento desses casos e se a pandemia da Covid-19 influenciou nesse resultado, de modo que fossem avaliados quais os fatores psicossociais que afetam a saúde mental no ambiente laboral e sugerir estratégias para intervenção desses problemas e melhoramento do bem-estar do profissional. A pesquisa tem como base os dados do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e do Ministério da Previdência Social (MPS).

2 OBJETIVO GERAL

Observar o comportamento dos casos de saúde mental nos ambientes de trabalho no Brasil entre os anos de 2020 a 2023.

2.1 Objetivo específico

- Pesquisar no Ministério da Previdência Social (MPS) e Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) trabalhadores que se afastaram por motivo de saúde mental.
- Observar o número de casos nos anos de 2020 a 2023 de saúde mental no trabalho.
- Comparar entre os anos pesquisados se houve aumento dos casos.
- Observar se a pandemia da Covid-19 teve influência no comportamento de casos de saúde mental no trabalho nesses anos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Segurança e saúde no trabalho

A segurança e a saúde no ambiente de trabalho são indispensáveis e devem andar de lado a lado para manter o bem-estar e a proteção dos colaboradores. Levando em consideração que os trabalhadores que apresentam problemas de saúde, podem oferecer riscos de acidentes. Isso ocorre porque, muitas vezes, pessoas com limitações tanto físicas, quanto psicológicas têm suas reflexões e atenção comprometida.

O campo multidisciplinar de segurança e saúde no trabalho (SST) impõe algumas normas regulamentadoras e fiscaliza as empresas para assegurar que os colaboradores estejam trabalhando de forma segura e garantindo seu bem-estar no ambiente laboral. Dentre essas normas, temos a norma regulamentadora 17 (NR 17), que é a norma regulamentadora do Brasil que aborda a ergonomia, onde envolve principalmente a ergonomia cognitiva, que estuda os fatores psicossociais e da saúde mental no trabalho.

3.2 NR 17 – ergonomia

Segundo a **Norma Regulamentadora 17 (NR 17)**:

“visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho” (BRASIL, 2022).

Dentro da NR 17, destacam-se três principais abordagens da ergonomia: a **ergonomia física**, a **organizacional** e a **cognitiva**. Embora a ergonomia física trate de fatores como levantamento de cargas, postura e movimentos repetitivos, e a ergonomia organizacional se concentra em projetos e comunicação. É, na **ergonomia cognitiva** que nesse trabalho é o principal enfoque, pois ela está diretamente relacionada à saúde mental dos trabalhadores. A ergonomia cognitiva desempenha um papel crucial na detecção e eliminação de fatores que sobrecarreguem os colaboradores, prevenindo o surgimento de doenças como **burnout**, **ansiedade** e **depressão**, favorecendo não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também o desempenho das organizações, que terão maior produtividade e rendimento.

Vale salientar que depois da Covid-19, ocorrida desde o ano de 2020, que ocasionou a mudança do trabalho presencial para o *home office* tornaram as diretrizes da NR 17 essenciais,

principalmente evidenciando a importância que tem a ergonomia organizacional e cognitiva dentro do ambiente de trabalho.

3.3 A pandemia da covid-19 e seus impactos

A pandemia da Covid-19 teve início no dia 26 de fevereiro de 2020 com o primeiro caso registrado na cidade de São Paulo (BRASIL, 2020). No dia 20 de março de 2020, foi que o Ministério da Saúde (MS) decretou o estado de transmissão comunitária do novo coronavírus (covid-19) em todo o Brasil (VALENTE, 2020) e, desde então, foram confirmados 37.553.337 casos e 702.421 mortes (WIKIPÉDIA, 2025).

De acordo com BRASIL ([s.d.):

“A **covid-19** é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global. O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus descoberto em amostras de lavado broncoalveolar obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019.”

Diante da rápida disseminação do vírus, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendou diversas medidas para conter a transmissão. Como destaca a OMS (2020, apud WIKIPÉDIA, 2025).

“A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendou bloqueios para limitar o contato, diminuindo assim a transmissão do vírus. Durante o bloqueio, os governos locais foram instruídos a testar suas comunidades para o vírus, rastrear contatos e reunir suprimentos.”

3.3.1 Impactos na saúde pública

O sistema único de saúde enfrentou desafios consideráveis durante a pandemia. De acordo com a FIOCRUZ (2021):

Um estudo do projeto Monitora Covid-19 da Fiocruz levantou o quanto a pandemia afetou os atendimentos do Sistema Único de Saúde (SUS). Em um ano e meio, houve 1,7 milhão de internações a menos: uma diminuição de 9,9%, mesmo com o volume de pessoas internadas devido à Covid-19. A análise aponta para um colapso no sistema de saúde durante o período pandêmico — não só para o tratamento da Covid-19, mas para outros serviços de rotina.

Além da sobrecarga hospitalar, a vacinação foi a principal estratégia para conter a pandemia da Covid-19. No Brasil, o processo de imunização teve início em 17 de janeiro de 2021, com a aprovação da primeira vacina pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa). Em 14 de abril do mesmo ano, os resultados da terceira fase de testes da CoronaVac indicaram uma eficácia de 62,3% contra a doença. Com o avanço da campanha de vacinação, o país atingiu, em 28 de dezembro de 2021, a marca de 80% da população imunizada com as duas doses. (PORTAL DO BUTANTAN, 2021)

3.3.2 Impacto na saúde mental e no mercado de trabalho

Com a pandemia da Covid-19, as pessoas e organizações começaram a dar uma atenção maior à saúde dos colaboradores. Já que o distanciamento social e a mudança drástica do seu meio laboral foram um dos principais motivos do aumento de casos de trabalhadores com problemas de saúde mental.

O aumento dos casos de transtorno mental ocorreu devido a diversos fatores. Entre eles, sobressaem-se as experiências traumáticas vivenciadas por pessoas que perderam pessoas próximas ou se infectaram, além da possibilidade de que o próprio vírus tenha efeito no sistema nervoso. (BRASIL, [s.d.])

Além disso, a pandemia teve grande impacto no mercado de trabalho, particularmente no Brasil, onde os impactos foram significativos. Veloso (2021) aponta:

“No Brasil, os efeitos foram particularmente significativos, não somente em função da queda sem precedentes da população ocupada e da população economicamente ativa, mas também pelo fato de que, diferentemente de recessões anteriores, desta vez os trabalhadores informais foram mais atingidos que os formais. Em particular, embora a redução do emprego formal em 2020 tenha sido expressiva (-4,2%), a queda no emprego informal foi proporcionalmente três vezes maior (-12,6%).”

Dessa forma, evidencia-se o quanto a pandemia de Covid-19 impactou os trabalhadores formais e principalmente informais, se tornando um agravante para a saúde mental por causa da preocupação e medo de perder ou não seu meio de trabalho.

3.4 Saúde mental no ambiente de trabalho

É possível definir a saúde mental como um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidarem com o estresse da vida, realizar suas habilidades, aprender bem, trabalhar bem e contribuir para sua comunidade. (Organização Mundial da Saúde, 2020).

O ambiente de trabalho pode ser um lugar muito desafiador e, por essa questão, tantos casos de saúde mental vêm surgindo cada vez mais, já que os fatores psicossociais como estresse, exigências, correrias e as várias horas trabalhadas que fazem parte da vida profissional dos colaboradores, vêm se tornando as principais causas de problemas como Burnout, depressão e ansiedade.

3.5 Fatores psicossociais e impactos na saúde mental

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, *apud* VAZQUEZ; PIANEZOLLA; HUTZ, 2021), define-se, de forma geral, fatores psicossociais no trabalho como a interação entre trabalho (ambiente, satisfação e condições da organização) e as capacidades do trabalhador (necessidades, cultura e sua situação externa ao trabalho).

Diante dos fatos, os fatores psicossociais vêm sendo cada vez mais estudados, devido ao impacto do estresse causado pelas exigências, pressão e sobrecarga no trabalho, que se tornaram frequentes e podem evoluir para transtornos mentais em muitos casos. Dessa forma, é essencial que estratégias sejam aderidas para fortalecer a saúde mental no ambiente laboral e diminuir esses problemas.

3.6 Estratégias para o fortalecimento da saúde mental no trabalho

Promover a saúde mental no ambiente de trabalho é de extrema importância para os colaboradores como para as organizações. Garantindo que os colaboradores se sintam amparados, a motivação e o engajamento aumentaram significativamente, trazendo assim melhoria nos produtos e serviços, além de diminuir o índice de absenteísmo e os conflitos internos.

Segundo Roberth Half (2022), priorizar a saúde mental no trabalho é essencial e algo que merece atenção. Para isso, algumas estratégias podem ser adotadas, como:

- Implementar programas de saúde mental dentro da organização;
- Oferecer um profissional adequado como um psicoterapeuta para suportes psicológicos;

- Sempre observar e monitorar fatores que possam trazer problemas psicológicos;
- Realizar eventos voltados para a saúde mental.

Essas são somente algumas das possibilidades que temos disponíveis para dispor de um ambiente laboral mais saudável.

4 METODOLOGIA

Esse trabalho foi realizado a partir de uma pesquisa documental, com uma abordagem exploratória e descritiva, onde foram feitas coletas de dados sobre os afastamentos dos trabalhadores em decorrência da saúde mental nos anos de 2020 a 2023 em diversos sites (CBIC, ITAMEDI, QUULTURE ROCKS), e publicações, mas que teve como principal fonte a Organização Mundial de Saúde (OMS), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o Ministério da Previdência Social (MPS). Essa pesquisa foi utilizada para identificar e comparar os casos no período dos anos observados, levando em consideração o impacto da pandemia da Covid-19 no Brasil.

A pesquisa documental foi realizada através de uma análise de publicações, estatísticas e arquivos, onde foi possível fazer um levantamento de informações quantitativas sobre os números de pessoas que tiveram afastamentos do trabalho por causa de transtornos mentais, estresse, depressão, ansiedade etc. Com isso, também buscou-se entender quais os fatores psicossociais que são cruciais para que essas doenças se tornem cada vez mais frequentes entre os trabalhadores.

Além disso, também foi feita uma abordagem qualitativa através de alguns artigos acadêmicos e publicações em revistas e sites que relacionavam o tema abordado nesse trabalho, com o objetivo de dar embasamento ao assunto de saúde mental no ambiente laboral, como alguns conceitos de estresse ocupacional e ergonomia do trabalho, de forma que proporcionasse um melhor entendimento para trazer estratégias que melhorem o bem-estar do profissional. Desse modo, a combinação das duas abordagens foi fundamental para se ter um conhecimento mais amplo do assunto estudado.

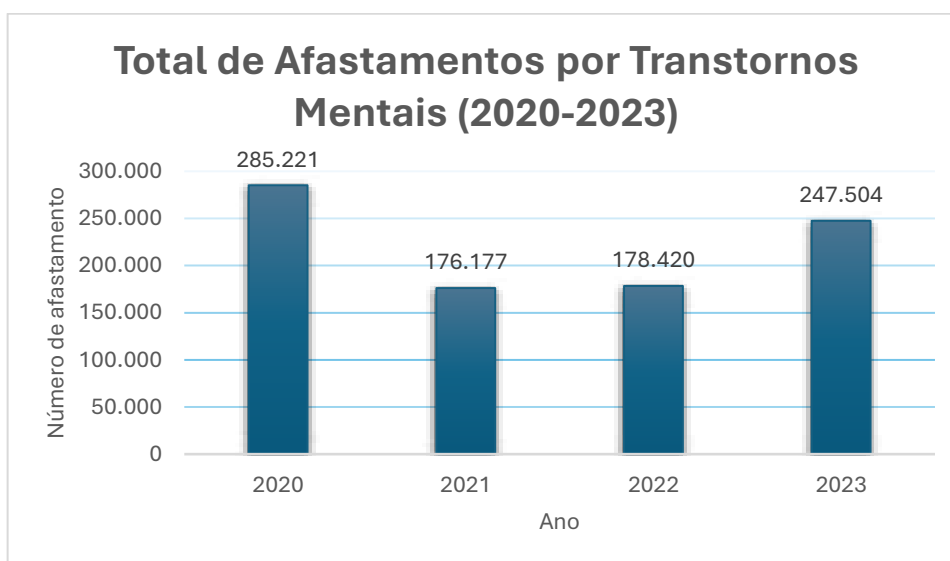
Feito isso, ao recolher todas as pesquisas necessárias e obter os dados, esses dados foram organizados em gráfico de forma que fosse mais fácil verificar se houve variações de incidências de casos de saúde mental no decorrer dos anos estudados, buscando avaliar se a pandemia da Covid-19 teve impacto no aumento dos casos e quais estratégias as empresas adotaram para diminuir os problemas que afetavam a saúde mental de seus colaboradores. Com isso, foi possível reconhecer quais são os problemas e propor estratégias que podem ser eficazes para o fortalecimento da saúde mental e bem-estar no ambiente de trabalho.

5 RESULTADOS

5.1 Evolução dos afastamentos por transtornos mentais (2020-2023)

A partir dos dados analisados, foi possível analisar o acompanhamento do benefício Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário, este concedido segundo os Códigos da CID-10. É possível observar uma variação significativa desses afastamentos entre os anos estudados, considerando que o desvio-padrão amostral foi de 53.684,88; já o coeficiente de variação, que é o quociente entre desvio-padrão e média, foi de 24%, o que é intermediário, em termos de variabilidade, visto que abaixo de 15% é baixo, entre 15 e 30% é intermediário e acima de 30%, tem alta variabilidade. A figura 1 representa o total de afastamentos previdenciários classificados como **Capítulo V: Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) da CID-10**.

Figura 1: Total de afastamento previdenciários



Fonte: BRASIL. Ministério da Previdência Social (2020)

A partir desses dados, foi identificado que no ano de 2020 foram 285.221 casos, um valor consideravelmente maior que nos três anos seguintes. Logo em seguida, em 2021, houve uma baixa significativa com 176.177 e se manteve no ano de 2021 com 178.420 casos. Porém, no ano de 2023, foi visto que teve um aumento considerável, chegando a 247.504 afastamentos, sendo constatado um possível agravamento na saúde mental dos trabalhadores.

Em 2020, houve uma alta nos casos possivelmente por causa do impacto da pandemia da Covid-19 e da drástica mudança na rotina, além dos traumas vivenciados pelas pessoas ao

perderem seus familiares ou serem afetados pela doença. Logo após, em 2021 a 2022, os casos abaixaram, ficando estáveis. Pode ser que seja devido à adaptação da nova rotina, quanto à chegada da vacina da Covid-19, tendo em vista que CHAUNHURI e HOWLEY (2022, p. 7, “Tradução nossa”) afirmam que:

“O benefício da vacinação para a saúde mental é significativo. Além de estatisticamente significativo, o ganho estimado na saúde mental é substancial e comparável a eventos importantes da vida. Isso sugere que, antes da vacinação, a ansiedade generalizada em relação à possibilidade de adoecer com Covid-19 era uma fonte significativa e substancial de sofrimento psicológico para muitas pessoas.”

Já no ano de 2023, verificou-se um aumento no número de casos, que pode estar relacionado ao retorno das atividades presenciais, considerando a adaptação prévia de muitos colaboradores ao modelo remoto. Além disso, fatores como excesso de trabalho e a recusa à vacinação por parte de uma parcela da população também podem ter contribuído para esse cenário.

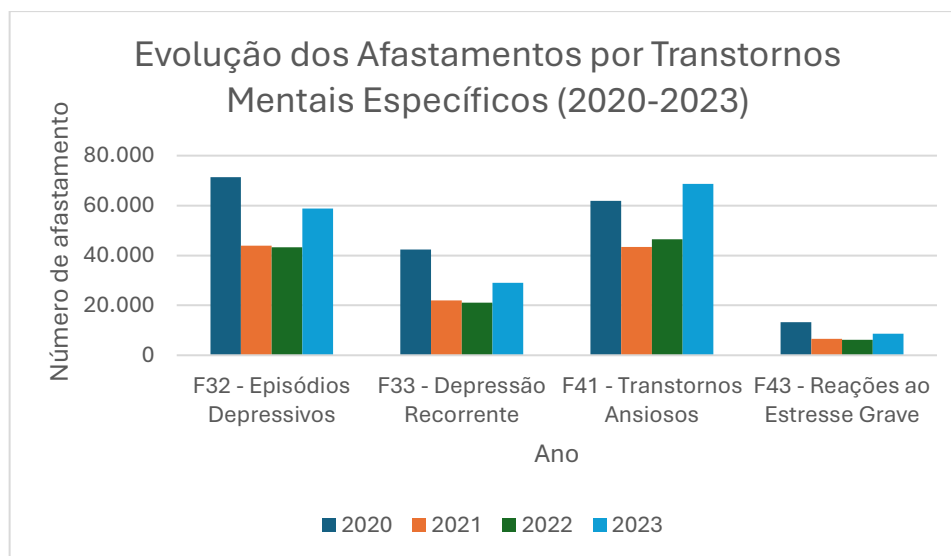
5.2 Observação dos principais transtornos mentais nos afastamentos

Além de observar o total de afastamentos, foram analisados os transtornos mais relevantes, considerando a maior frequência destes dentro das organizações. Desse modo, foram identificados os seguintes transtornos:

- Episódios Depressivos (F32)
- Depressão Recorrente (F33)
- Transtornos Ansiosos (F41)
- Reações ao Estresse Grave e Transtornos de Adaptação (F43)

Na figura 2, mostra-se a comparação especificamente desses transtornos no decorrer dos anos 2020 a 2023.

Figura 2: Comparação dos transtornos mentais nos afastamentos (2020-2023)



Fonte: BRASIL. Ministério da Previdência Social (2020)

Os dados demonstram que os transtornos mais comuns são os **Episódios Depressivos (F32)** e os **Transtornos Ansiosos (F41)**. Os afastamentos por episódios depressivos alcançaram o número de **71.342** casos em **2020**, tendo uma baixa relevante para 43.904 em 2021 e diminuindo para 43.334 em 2022. Mas em **2023** os casos voltaram a aumentar, chegando a uma marca expressiva de **58.795** afastamentos.

Os transtornos ansiosos não foram muito diferentes, pois assim como os episódios depressivos, tiveram uma alta em **2020** com **61.917** afastamentos, caindo para 43.347 em 2021 e levando ao aumento novamente em **2023** com **68.723** casos, se tornando assim o maior transtorno com números de afastamento no último ano estudado.

O transtorno de **Depressão Recorrente (F33)** teve padrões de semelhanças com os episódios depressivos, porém com números menores, atingindo 42.340 casos em 2020, tendo uma diminuição para 21.954 em 2021, se mantendo estável em 2022 e tendo um leve aumento para 29.028 em 2023. Já observando os transtornos de **Reações ao Estresse Grave e Transtornos de Adaptação (F43)**, percebeu-se que apresentavam o menor número de casos entre os anos e transtornos avaliados, mesmo tendo em 2020 chegado à margem de 13.198 casos, para 6.185 em 2022 e tendo um pequeno aumento em 2023 para 8.645.

Ao analisar os dados, foi possível revelar que os afastamentos no trabalho por motivos de transtorno mental tiveram um crescimento considerável nos anos de 2020 a 2023. Os números indicaram que, no início da pandemia da Covid-19, os afastamentos aumentaram de forma significativa, principalmente quando relacionados ao estresse, depressão e ansiedade,

evidenciando as dificuldades que os trabalhadores tiveram com mudanças drásticas e repentinas no ambiente laboral.

Os diversos desafios, como a falta de habituação, as incertezas que surgiam, a isolamento social e a sobrecarga de tarefas ocasionadas pela forma de *home office* adotada pelas empresas, afetaram diretamente os trabalhadores expostos à alta demanda de trabalho e de baixa autonomia, sendo um dos principais contribuintes para o aumento de estresse e da exaustão mental.

Comparando os dados, também se observou que mesmo nos anos de 2021 e 2022, com os casos estabilizados, 2023 veio com um aumento expressivo, superando até mesmo os números de afastamentos no ano de 2020 em meio à pandemia, demonstrando que mesmo após o retorno das atividades, as organizações ainda enfrentam dificuldades para estabelecer um meio laboral equilibrado e saudável.

Zotesso (2022, p. 10) afirma que:

O estresse entre os funcionários de distintas empresas, e que atualmente buscam aperfeiçoamento de técnicas e conteúdo por meio da especialização, é visível para a maioria, podendo trazer consequências de tal situação ocupacional. Essas consequências podem não somente trazer danos aos próprios funcionários, em sua vida particular, mas também complicações dentro da própria empresa como atrasos frequentes, desorganização, baixa produtividade, afetar a relação interpessoal dos funcionários, além de reduzir drasticamente a produção e o empenho máximo que o funcionário pode fornecer junto com as habilidades apreendidas em cursos de especialização.

Além disso, sugere-se que empresas que promovem e implementam estratégias como acompanhamento psicológico, horários flexíveis, monitoramento e avaliação a fim de identificar fatores de risco à saúde mental, possivelmente têm índice de afastamento menor entre seus colaboradores. Segundo Burin (s.d.), “ao estruturar e monitorar indicadores-chave de desempenho (KPIs) para a saúde mental, as empresas podem melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, reduzir custos operacionais e fortalecer a marca empregadora”. Como também são mais proativas e produtivas. Desse modo, evidencia-se a importância que os cuidados com o bem-estar dos funcionários têm para as organizações.

6 CONCLUSÃO

Os resultados obtidos nesse trabalho nos mostram que a pandemia da Covid-19 em 2020 foi um fator crucial para o aumento dos casos de afastamentos por transtorno mental, mas a volta do crescimento desses casos em 2023 revelou que as dificuldades em estabelecer a saúde mental ainda são um dos principais problemas entre as organizações. Ficando evidente que a saúde mental no ambiente de trabalho é um fator que requer atenção, seriedade e urgência.

A avaliação dos fatores psicossociais mostrou que aspectos como sobrecarga, pressão constante, falta de apoio e a dificuldade de equilibrar a vida pessoal com a profissional são um dos principais indicadores do surgimento de transtornos de ansiedade, depressão e estresse. Ademais, o agravante desses casos no decorrer dos anos expõe a necessidade de estratégias mais eficazes dentro das organizações para a solução desses problemas.

Nesse contexto, é de extrema importância que as empresas comecem a implementar ações para reforçar a saúde mental no meio laboral. A aplicação de programa para assistência psicológica, treinamento de lideranças, flexibilidade de horário, incentivo e apoio aos colaboradores são algumas possibilidades que as organizações podem adotar para melhorar o bem-estar dos funcionários e contribuir na diminuição dos afastamentos.

Portanto, essa pesquisa reforça a importância da conscientização da saúde mental no contexto organizacional. Essas medidas, além de trazer benefícios para os funcionários, também levam ao crescimento da produtividade, diminuição de gastos, diminuição de absenteísmo, engajamento e satisfação profissional, influenciando positivamente no rendimento das organizações e da sociedade em geral.

Sendo assim, propõe-se a realização de uma análise estatística dos dados mais detalhados, aplicando testes inferenciais para verificar possíveis conexões entre os fatores psicossociais e os índices de afastamento por transtornos mentais. Com isso, torna-se possível uma avaliação mais precisa da influência dessas variáveis, além de permitir o acompanhamento contínuo da evolução desses casos nos anos seguintes. O que permite a identificação de tendências e o desenvolvimento de estratégias mais eficazes nas organizações.

REFERÊNCIAS

ARTIGOS ACADÊMICOS E LIVROS

VELOSO, Fernando. O impacto da pandemia no mercado de trabalho. Blog do IBRE, 22 mar. 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 mar. 2025.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; PIANEZOLLA, Mauricio; HUTZ, Claudio Simon. Avaliação de fatores psicossociais no trabalho: uma revisão sistemática. *Estudos de Psicologia*, v. 28, n. 3, p. 123-136, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/dYWzRNX7V8KMZSycBgfjGDC/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

ZOTESSO, Marina Cristina. Saúde ocupacional dos trabalhadores no contexto das organizações: estresse percebido e estresse avaliado. *Revista Portuguesa de Desenvolvimento e Sociedade*, v. 11, p. 1-12, 2022. Disponível em: file:///C:/Users/thaym/Downloads/jsantoslessa,+RPDS+v11_4593-2.pdf. Acesso em: 20 mar. 2025.

CHAUDHURI, Kausik; HOWLEY, Peter. *The impact of COVID-19 vaccination for mental well-being*. 2022. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292122001775?ref=cra_js_challenge&fr=RR-1. Acesso em: 28 mar. 2025.

DOCUMENTOS OFICIAIS E NORMAS REGULAMENTADORAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho>. Acesso em: 22 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 17 – Ergonomia**. Atualizada em 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Acompanhamento Mensal do Benefício Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário Concedido Segundo os Códigos da CID-10**. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/copy_of_AcompanhamentoMensal_AuxilioDoencaPrevidenciario_2020_completo_CID10.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Acompanhamento Mensal do Benefício Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário Concedido – 2021**. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/AcompanhamentoMensal_B31_2021_completo_CID10_sinteseWeb.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Acompanhamento Mensal do Benefício Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário Concedido – 2022**. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/AcompanhamentoMensal_B31_2022_completo_CID10_SinteseWeb.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Acompanhamento Mensal do Benefício Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário Concedido – 2023**. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/acompanhamentomensal_b31_2023_completo_cid10_sinteseweb.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

SITES E BLOGS ESPECIALIZADOS

SAÚDE mental dos trabalhadores tem impacto direto na produtividade da empresa. CBIC. 2024. 1 p. Disponível em: <https://cbic.org.br/saude-mental-dos-trabalhadores-tem-impacto-direto-na-produtividade-da-empresa/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

3 TIPOS de ergonomia que você não conhecia. CLINIMED Saúde e segurança do trabalho. 2023. 1 p. Disponível em: <https://clinimedjoinville.com.br/3-tipos-de-ergonomia-que-voce-nao-conhecia/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

SHIOZAWA, Dr. Pedro . **Como promover a saúde mental no trabalho com dicas práticas da Great People Mental Health**. Great Place To Work. 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

Itamedi. **Ergonomia no trabalho e NR-17: tudo que você precisa saber**. ITAMEDI Medicina Ocupacional. 2023. Disponível em: <https://itamedi.com.br/ergonomia-no-trabalho-e-nr-17/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

Psychosocial risks and mental health at work. European Agency for Safety and Health at Work, [s.d]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 23 jan. 2025.

EMPRESAS que investem em saúde mental: exemplos e dicas. Culture.Rocks. 2023. 1 p. Disponível em: <https://www.culture.rocks/blog/cases-saude-mental>. Acesso em: 23 jan. 2025.

HALF, Roberth. **Como promover ações voltadas para a saúde mental no trabalho?**. Roberth Half. 2022. Disponível em: <https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/gestao-talentos/10-dicas-para-promover-acoes-voltadas-para-saude-mental-no-trabalho-rc>. Acesso em: 23 jan. 2025.

SST: O QUE É E A IMPORTÂNCIA da saúde e segurança do trabalho . Senior Blog. 2023. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/o-que-e-sst-entenda-a-importancia-da-seguranca-no-trabalho>. Acesso em: 23 jan. 2025.

SESI. **Fatores psicossociais: como eles interferem na produtividade das empresas?**. SESI. 2019. Disponível em: <https://sesirs.org.br/saude-na-empresa/como-fatores-psicossociais-interferem-nas-empresas>. Acesso em: 23 jan. 2025.

VALENTE, Jonas. **Covid-19: governo declara transmissão comunitária em todo o país** : Covid-19: governo declara transmissão comunitária em todo o país [s.d]. AgênciaBrasil. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/covid-19-governo-declara-transmissao-comunitaria-em-todo-o-pais>. Acesso em: 27 mar. 2025.

WIKIPÉDIA . **Pandemia de COVID-19 no Brasil**. Wikipédia A enciclopédia livre. 2023. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_COVID-19_no_Brasil#cite_note-agb-5. Acesso em: 27 mar. 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Covid-19**. gov.br, [s.d]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/c/covid-19>. Acesso em: 27 mar. 2025.

SERVIÇOS E INFORMAÇÕES DO BRASIL. **Covid-19**: Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus. gov.br. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em: 27 mar. 2025.

WIKIPÉDIA. **COVID-19 lockdowns**. Wikipédia A enciclopédia livre, [s.d]. Disponível em: <https://sesirs.org.br/saude-na-empresa/como-fatores-psicossociais-interferem-nas-empresas>. Acesso em: 27 mar. 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE . **Saúde mental e a pandemia de Covid-19**. Biblioteca Virtual em saúde, [s.d]. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/saude-mental-e-a-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

BURIN, Fernanda. **Gestão Estratégica de Saúde Mental: Transformando Dados em Resultados** . ABRHSP, [s.d]. Disponível em: <https://abrhsp.org.br/noticias/gestao-estrategica-de-saude-mental-transformando-dados-em-resultados/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

FIOCRUZ. **Estudo revela como a pandemia afetou os atendimentos no SUS**. Fiocruz. 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-revela-como-pandemia-afetou-os-atendimentos-no-sus>. Acesso em: 28 mar. 2025.

PORTAL DO BUTANTAN. **Retrospectiva 2021: segundo ano da pandemia é marcado pelo avanço da vacinação contra Covid-19 no Brasil** . Portal do butantan. 2021. Disponível em: <https://butantan.gov.br/noticias/retrospectiva-2021-segundo-ano-da-pandemia-e-marcado-pelo-avanco-da-vacinacao-contr-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 28 mar. 2025.