

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE ENFERMAGEM

ELISAMA DE ASSIS DE SOUZA

VIVIANE DA SILVA VIEIRA

**SAÚDE MENTAL E TRANSTORNOS RELACIONADOS AO TRABALHO NA
ENFERMAGEM CATARINENSE**

CRICIÚMA

2026

ELISAMA DE ASSIS DE SOUZA

VIVIANE DA SILVA VIEIRA

**SAÚDE MENTAL E TRANSTORNOS RELACIONADOS AO TRABALHO NA
ENFERMAGEM CATARINENSE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de bacharel no curso de
enfermagem da Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Denise Maccarini
Tereza

CRICIÚMA

2026

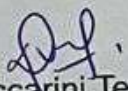
**ELISAMA DE ASSIS DE SOUZA
VIVIANE DA SILVA VIEIRA**

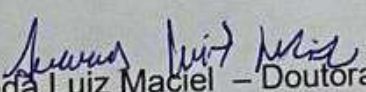
**SAÚDE MENTAL E TRANSTORNOS RELACIONADOS AO TRABALHO NA
ENFERMAGEM CATARINENSE**

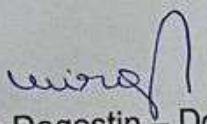
**Trabalho de Conclusão de Curso Aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Bacharel no Curso de Enfermagem
da Universidade do Extremo Sul
Catarinense (UNESC).**

Criciúma, 25 de junho de 2026

BANCA EXAMINADORA


Profª Denise Maccarini Tereza – Doutora em Neurociências – UNESC - Orientadora


Profª Amanda Luiz Maciel – Doutora em Ciências da Saúde – UNESC - Banca


Profª Valdemira Santana Dagostin – Doutora em Ciências da Saúde – UNESC -
Banca

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecemos a Deus, fonte de força, sabedoria e esperança, por nos sustentar durante toda esta caminhada acadêmica. Foi através da fé, da perseverança e da coragem concedidas por Ele que conseguimos superar os desafios, as inseguranças e os obstáculos encontrados ao longo desta trajetória, tornando possível a concretização deste sonho.

Agradecemos imensamente aos nossos pais, por serem nosso porto seguro, nossa base e nossa maior inspiração. Deixamos nossa eterna gratidão por todos os esforços realizados para que pudéssemos chegar até aqui. Obrigada pelo amor incondicional, pelo cuidado, pela confiança depositada em nós e por nunca permitirem que desistíssemos dos nossos sonhos.

Agradecemos também às nossas famílias, que estiveram ao nosso lado em todos os momentos, oferecendo apoio, compreensão e incentivo durante toda esta jornada.

As amigas e aos colegas de graduação, agradecemos pela parceria, companheirismo e apoio mútuo ao longo destes anos. Cada troca de conhecimento, cada palavra de incentivo e cada momento compartilhado tornaram esta caminhada mais leve, enriquecedora e especial.

À Prof^a Denise Maccarini Tereza, nossa orientadora, expressamos nossa sincera gratidão pela dedicação, paciência, incentivo e pelos valiosos ensinamentos compartilhados durante a construção deste trabalho. Sua orientação foi essencial para o desenvolvimento desta pesquisa e para nosso crescimento acadêmico e pessoal.

Por fim, agradecemos a todos os profissionais e pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a realização desta pesquisa, colaborando direta ou indiretamente para o desenvolvimento deste trabalho e fizeram parte desta importante etapa de nossas vidas.

**"Não temas, porque eu sou contigo; não te assombres, porque eu sou teu Deus; eu te fortaleço, e te ajudo, e te sustento com a destra da minha justiça."
Isaías 41:10**

RESUMO

Introdução: Os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm se consolidado como uma das principais causas de afastamento ocupacional no Brasil, especialmente entre profissionais da saúde, sendo influenciados por fatores como sobrecarga de trabalho, jornadas extensas, pressão institucional e exposição constante a situações de sofrimento, o que impacta a qualidade de vida e a eficiência dos serviços de saúde. **Objetivo:** Este estudo teve como objetivo analisar o perfil epidemiológico dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais em profissionais de enfermagem no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024, a partir de dados secundários do Observatório Nacional de Saúde e Trabalho (SmartLab), identificando os principais diagnósticos e sua distribuição entre as categorias profissionais. **Metodologia:** Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e epidemiológico, com análise de dados secundários de afastamentos por transtornos mentais (CID-10 F00–F99), utilizando estatística descritiva para cálculo de frequências e proporções segundo diagnósticos e categorias profissionais. **Resultados Encontrados:** Os resultados evidenciaram variação no período analisado, com redução inicial e aumento expressivo nos anos finais da série, destacando-se os transtornos depressivos, de ansiedade e relacionados ao estresse e adaptação como os principais diagnósticos, além da maior concentração de afastamentos entre técnicos de enfermagem, seguidos por auxiliares e enfermeiros. **Considerações finais:** Conclui-se que os afastamentos por transtornos mentais apresentam tendência de crescimento no período estudado, evidenciando o impacto das condições de trabalho na saúde mental dos profissionais de enfermagem e reforçando a necessidade de estratégias de prevenção, promoção da saúde mental e melhoria das condições de trabalho no ambiente hospitalar.

Palavras-chave: Saúde Mental; Transtornos Mentais; Profissionais de Enfermagem; Saúde do Trabalhador; Epidemiologia.

ABSTRACT

Introduction: Work-related mental disorders have become one of the leading causes of occupational absenteeism in Brazil, especially among healthcare professionals. Factors such as work overload, long working hours, institutional pressure, and constant exposure to suffering situations contribute to psychological distress, negatively impacting workers' quality of life and the efficiency of healthcare services.

Objective: This study aimed to analyze the epidemiological profile of absenteeism due to mental and behavioral disorders among nursing professionals in the state of Santa Catarina, Brazil, from 2020 to 2024, using secondary data from the National Observatory of Health and Safety at Work (SmartLab), identifying temporal trends, main diagnoses, and their distribution across professional categories.

Methodology: This is a quantitative, descriptive, and epidemiological study based on secondary data analysis of mental health-related absenteeism (ICD-10 F00–F99). Descriptive statistics were used to calculate frequencies and proportions according to diagnoses and professional categories.

Expected Results: The results showed variation over the analyzed period, with an initial reduction followed by a significant increase in the final years of the series. The most frequent diagnoses were depressive disorders, anxiety disorders, and stress-related and adjustment disorders. A higher proportion of absenteeism was observed among nursing technicians, followed by nurses and nursing assistants.

Conclusion: It is concluded that mental health-related absenteeism shows a growing trend over the study period, highlighting the impact of working conditions on the mental health of nursing professionals and reinforcing the need for preventive strategies, mental health promotion, and improvements in working conditions in hospital environments.

Keywords: Mental Health; Mental Disorders; Nursing Professionals; Occupational Health; Epidemiology.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fluxograma.

37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos transtornos mentais por CID e ano.	41
Tabela 2 – Causa de Afastamentos conforme doenças (2020–2024).	43
Tabela 3 – Concessão de Benefícios Previdenciários associados à saúde mental, acidentários e comuns (B91 + B31) - Série Histórica (2020 - 2024).	45
Tabela 4 – Afastamento associado a saúde mental por setor – (2020 - 2024).	47
Tabela 5 – Afastamento associado a saúde mental por cargo – 2012 a 2024.	48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AEPS	Anuário Estatístico da Previdência Social
B31	Doença comum (sem relação com o trabalho)
B91	Doença/acidente ligado ao trabalho (com proteção trabalhista maior).
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidentes de Trabalho
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CID	Classificação Internacional de Doenças
COVID19	<i>Corona Virus Disease</i>
DATAPREV	Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência
F32	Episódios depressivos
F41	Transtornos de ansiedade
F43	Reações ao estresse e transtornos de adaptação
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
MPT	Ministério Público do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SINAN/SUS	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SmartLab	Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho
WHO	<i>World Health Organization</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	15
2.1 SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DO TRABALHO NO AMBIENTE HOSPITALAR.....	15
2.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO.....	16
2.3 TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO.....	20
2.4 SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM.....	22
2.5 IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19.....	24
2.6 MONITORAMENTO E VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR.....	26
2.7 SUPORTE SOCIAL E RESILIÊNCIA.....	28
2.8 MODELOS DE GESTÃO E SAÚDE MENTAL.....	30
2.9 SÍNDROME DE BURNOUT.....	31
2.10 ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL.....	32
3 JUSTIFICATIVA.....	34
3.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	35
4 OBJETIVO.....	36
4.1 OBJETIVO GERAL.....	36
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	36
5 METODOLOGIA.....	37
5.1 TIPO DE ESTUDO.....	38
5.2 LOCAL DO ESTUDO.....	38
5.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	38
5.3.1 Critério de inclusão.....	39
5.3.2 Critério de exclusão.....	39
5.4 COLETA DE DADOS.....	39
5.5 ANÁLISE DE DADOS.....	40
5.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	40
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	42
6.1 ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS NO SETOR HOSPITALAR.....	42
6.2 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS AO LONGO DOS ANOS.....	44
6.3 AFASTAMENTO ASSOCIADOS A SAÚDE MENTAL POR SETOR.....	46
6.4 AFASTAMENTO ASSOCIADOS A SAÚDE MENTAL POR CARGO.....	47
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS.....	53
ANEXOS.....	58
ANEXO A: PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....	59

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental na equipe de enfermagem na área hospitalar tem se consolidado como um dos principais desafios contemporâneos para a saúde pública e para a gestão do trabalho. De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), nos últimos anos houve um aumento expressivo nos afastamentos laborais por transtornos mentais, especialmente no período pós-pandemia de COVID-19 (BRASIL,2023). Esse cenário evidencia que os transtornos mentais figuram entre as principais causas de afastamento do trabalho no Brasil, gerando impactos significativos não apenas para os indivíduos, mas também para as instituições e para a economia nacional (BRASIL, 2023).

No contexto hospitalar, essa problemática torna-se ainda mais evidente, uma vez que os profissionais da saúde estão expostos diariamente a situações de sobrecarga de trabalho, desgaste físico e emocional, além de demandas intensas relacionadas à assistência (SANTOS; LIMA, 2021; FERREIRA; OLIVEIRA; MACHIN,2025; BOURASSA et al.,2026). Destacam-se, nesse cenário, os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, que atuam diretamente no cuidado aos pacientes e enfrentam longas jornadas de trabalho, contato constante com dor, sofrimento e, muitas vezes, a morte, o que potencializa a exposição a fatores estressores de natureza contínua.

A pandemia de COVID-19 agravou significativamente essa realidade, intensificando a sobrecarga assistencial, o medo da contaminação e a vivência frequente de perdas no ambiente hospitalar. Como consequência, observou-se o aumento de casos de estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout entre os profissionais de enfermagem (BARBOSA et al.,2021). Soma-se a isso a frequente dupla jornada de trabalho, adotada como estratégia de complementação de renda, que contribui para o cansaço físico e emocional, reduz o tempo de descanso e amplia o risco de adoecimento e afastamentos laborais (SOUZA; GARCIA, 2023; JESUS; FERREIRA DEL DUCCA, 2025).

Estudos recentes evidenciam que a sobrecarga ocupacional e as condições adversas de trabalho no setor hospitalar estão diretamente relacionadas ao desenvolvimento de transtornos mentais e à síndrome de burnout entre profissionais de enfermagem (LIMA; CAMELO; AOYAMA, 2025; CONCEIÇÃO et al., 2025).

Nesse contexto, os afastamentos por transtornos mentais configuram-se como um relevante problema de saúde pública e ocupacional, especialmente entre trabalhadores do setor hospitalar, que estão expostos a múltiplos fatores de risco psicossociais. Tais fatores incluem não apenas as condições organizacionais do trabalho, mas também aspectos relacionados à pressão assistencial, à responsabilização constante e à baixa valorização profissional, elementos que, em conjunto, contribuem para o agravamento do sofrimento psíquico (BARTRAM et al., 2024).

Diante desse contexto, os afastamentos por transtornos mentais configuram-se como um relevante problema de saúde pública e ocupacional, especialmente entre trabalhadores do setor hospitalar, que estão expostos a múltiplos fatores de risco psicossociais. Tais fatores incluem não apenas as condições organizacionais do trabalho, mas também aspectos relacionados à pressão assistencial, à responsabilização constante e à baixa valorização profissional, elementos que, em conjunto, contribuem para o agravamento do sofrimento psíquico (BARTRAM et al., 2024).

Além disso, a literatura aponta a existência de diferenças regionais e organizacionais que podem influenciar a incidência desses transtornos, evidenciando a necessidade de análises que considerem tais particularidades. Nesse sentido, compreender como esses afastamentos se distribuem em contextos específicos torna-se essencial para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de intervenção (BARBOSA et al., 2021).

Assim, o presente estudo propõe uma análise epidemiológica dos afastamentos por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem no setor hospitalar no estado de Santa Catarina, com base nos dados do Observatório Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, disponibilizados pela plataforma SmartLab. A escolha desse estado se justifica por sua relevância no cenário hospitalar da região Sul e pela significativa concentração de profissionais da área, possibilitando uma compreensão mais aprofundada do fenômeno em um contexto regional específico.

A relevância da pesquisa reside no impacto desses transtornos sobre a saúde dos profissionais, na qualidade dos serviços prestados e na sustentabilidade dos sistemas de saúde. Ao evidenciar esse cenário, o estudo busca contribuir para o

fortalecimento de políticas públicas, práticas institucionais e estratégias de gestão que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis.

Assim, o objetivo deste estudo é analisar as características epidemiológicas dos afastamentos por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem no setor hospitalar no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024, considerando a distribuição dos casos, os principais diagnósticos e possíveis associações com as condições de trabalho ao longo do período, especialmente diante dos impactos da pandemia de COVID-19.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DO TRABALHO NO AMBIENTE HOSPITALAR

A saúde mental configura-se como um dos pilares essenciais para o bem-estar humano, exercendo influência direta sobre a qualidade de vida, o desempenho profissional e a construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a saúde mental está diretamente relacionada à capacidade do indivíduo de lidar com as demandas da vida cotidiana, adaptar-se a diferentes contextos e manter equilíbrio emocional frente às adversidades (LIMA; SILVA, 2022). Corroborando essa perspectiva, a Organização Mundial da Saúde define que a saúde mental consiste em um estado no qual o indivíduo é capaz de lidar com os estresses normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir com a sua comunidade (OMS, 2023).

Sob essa ótica, o trabalho ocupa papel central na vida do sujeito, não apenas como meio de subsistência, mas também como elemento estruturante da identidade social e pessoal. Dessa forma, o contexto laboral pode atuar tanto como fator de proteção quanto como elemento desencadeador de sofrimento psíquico. Ambientes de trabalho saudáveis, que promovem reconhecimento, autonomia e relações interpessoais positivas, tendem a favorecer o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Em contrapartida, condições adversas, como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, insegurança profissional e relações conflituosas, podem contribuir significativamente para o adoecimento mental (FERREIRA; OLIVEIRA; MACHIN, 2025).

De acordo com a Organização da Saúde - OMS (2022), os transtornos mentais, especialmente a depressão e a ansiedade, estão entre as principais causas de incapacidade laboral em nível global. Estima-se que milhões de dias de trabalho sejam perdidos anualmente em decorrência desses agravos, impactando não apenas os indivíduos, mas também a produtividade das organizações e a economia mundial. No contexto brasileiro, dados recentes indicam crescimento expressivo nos afastamentos relacionados a transtornos mentais e comportamentais, evidenciando a necessidade de estratégias efetivas de promoção da saúde mental no trabalho (BRASIL, 2023).

Além disso, o ambiente laboral na área hospitalar é fortemente influenciado por aspectos organizacionais, tais como carga horária excessiva, condições inadequadas de trabalho, baixa remuneração, falta de reconhecimento profissional e fragilidade nas relações interpessoais. Esses fatores, quando associados, podem gerar desgaste emocional, esgotamento físico e psicológico, além de favorecer o desenvolvimento de síndromes relacionadas ao trabalho, como a Síndrome de Burnout. Reconhecida como fenômeno ocupacional, essa condição tem sido cada vez mais estudada devido à sua alta prevalência em diferentes categorias profissionais (OMS, 2022; SANTOS; LIMA, 2021).

Outro aspecto relevante refere-se às transformações contemporâneas no mundo do trabalho, intensificadas pelo avanço tecnológico, pela globalização e pelas mudanças nas formas de organização laboral. O crescimento do trabalho remoto, por exemplo, embora traga benefícios como flexibilidade, também tem sido associado ao aumento da jornada de trabalho, à dificuldade de delimitação entre vida pessoal e profissional e ao isolamento social, fatores que podem impactar negativamente a saúde mental (CUNHA et al., 2025). Paralelamente, a precarização do trabalho e a instabilidade empregatícia contribuem para o aumento da insegurança e do estresse entre os trabalhadores.

Nesse contexto, destaca-se a importância de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Estratégias como programas de apoio psicológico, ações de educação em saúde, incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e melhoria das condições de trabalho são fundamentais para prevenir o adoecimento mental e promover o bem-estar dos trabalhadores. Ademais, a construção de ambientes organizacionais mais humanizados, que valorizem o trabalhador em sua integralidade, mostra-se essencial para o enfrentamento dessa problemática (FERREIRA; OLIVEIRA; MACHIN, 2025).

Portanto, compreender a saúde mental no contexto do trabalho implica reconhecer a complexidade dos fatores envolvidos, que abrangem dimensões individuais, organizacionais e sociais. A promoção de ambientes laborais saudáveis deve ser entendida como responsabilidade compartilhada entre gestores, trabalhadores e políticas públicas, sendo fundamental para a construção de uma sociedade mais saudável e produtiva (SANTOS; LIMA, 2021).

2.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO

Segundo Capucho et al. (2024), o trabalho ocupa um papel central na vida dos indivíduos, influenciando diretamente aspectos relacionados à identidade, ao reconhecimento social e à realização pessoal. Entretanto, quando desenvolvido em condições inadequadas, o ambiente hospitalar também pode se tornar um importante fator desencadeador de sofrimento psíquico. Nesse contexto, elementos como sobrecarga de tarefas, pressão constante por produtividade, jornadas exaustivas, insegurança profissional e precarização das relações de trabalho contribuem significativamente para o desgaste emocional e para o adoecimento mental dos trabalhadores. Dessa forma, a maneira como o ambiente hospitalar é organizado exerce impacto direto sobre a saúde mental, podendo favorecer tanto o bem-estar quanto o sofrimento psicológico dos indivíduos.

A organização do trabalho compreende o conjunto de normas, processos, divisão de tarefas, relações hierárquicas e formas de controle que orientam a execução das atividades laborais. Tais elementos influenciam diretamente a forma como o trabalhador vivencia seu cotidiano profissional, podendo favorecer tanto experiências de prazer quanto de sofrimento. Assim, a análise da saúde mental no trabalho exige a compreensão integrada dos aspectos objetivos e subjetivos presentes nas relações laborais (MENDES; ARAÚJO, 2021).

Dejours (2019), referência central na psicodinâmica do trabalho, argumenta que o sofrimento psíquico está diretamente relacionado ao descompasso entre o trabalho prescrito aquele definido pelas normas institucionais e o trabalho real aquele efetivamente realizado no cotidiano. Segundo o autor, “o sofrimento no trabalho emerge quando há conflito entre o prescrito e o real” (DEJOURS, 2019, p. 35). Esse conflito impõe ao trabalhador a necessidade constante de adaptação, exigindo mobilização subjetiva para lidar com as exigências organizacionais, o que pode resultar em desgaste emocional e psicológico.

Complementando essa perspectiva, Antunes (2020) analisa as transformações contemporâneas no mundo do trabalho e destaca que a intensificação das atividades laborais, associada à flexibilização e à precarização dos vínculos empregatícios, tem ampliado significativamente os processos de adoecimento mental. Nesse cenário, o trabalho passa a ser marcado por instabilidade, insegurança e exigências crescentes de produtividade, fatores que impactam diretamente a saúde psíquica dos trabalhadores.

Além disso, fatores como sobrecarga de trabalho, metas excessivas, jornadas prolongadas, pressão por resultados e limitação da autonomia configuram-se como importantes desencadeadores de sofrimento psíquico. Em contextos organizacionais marcados pela competitividade e pela intensificação do trabalho, observa-se aumento expressivo de quadros de estresse, ansiedade e esgotamento profissional. Corroborando essa perspectiva, Borges, Nunes e Lima (2023) ressaltam que o aumento das exigências no ambiente laboral tem contribuído para a ampliação dos casos de sofrimento psíquico, evidenciando a necessidade de revisão dos modelos de gestão.

Nesse sentido, Mendes e Araújo (2021) destacam que o sofrimento no trabalho também está associado à perda de sentido da atividade laboral, à ausência de reconhecimento e à dificuldade de expressão da subjetividade. Quando o trabalhador não se identifica com aquilo que produz ou não percebe valorização em seu desempenho, há maior propensão ao adoecimento mental, uma vez que o trabalho deixa de cumprir sua função estruturante na vida do sujeito.

Outro aspecto relevante refere-se à qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Ambientes marcados por conflitos, comunicação ineficaz, assédio moral e falta de apoio institucional tendem a potencializar o sofrimento psíquico, comprometendo o sentimento de pertencimento e segurança dos trabalhadores. De acordo com Seligmann-Silva (2018), os modos de organização do trabalho exercem influência direta sobre os processos de saúde e adoecimento, sendo determinantes na construção das condições psíquicas dos indivíduos.

De forma complementar, estudos recentes apontam que as transformações no cenário hospitalar após a pandemia têm ampliado os impactos negativos sobre a saúde mental dos trabalhadores. O aumento das exigências no ambiente de trabalho, aliado à sobrecarga de atividades, à instabilidade profissional e às dificuldades de equilibrar as demandas do trabalho com a vida pessoal, tem favorecido o surgimento e a intensificação de quadros de sofrimento psíquico. Nesse contexto, observa-se maior incidência de condições como ansiedade, depressão e síndrome de burnout em diferentes categorias profissionais (DA SILVA JUNIOR et al., 2023).

No intuito de compreender esse fenômeno de forma mais abrangente, este estudo utilizou como ferramenta de apoio o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), desenvolvido em parceria entre o Ministério Público do

Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A plataforma integra bases de dados oficiais, permitindo o acesso a indicadores relacionados a acidentes de trabalho, afastamentos previdenciários e adoecimento ocupacional no Brasil.

No que se refere aos afastamentos por transtornos mentais, o SmartLab utiliza, entre outras fontes, dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), provenientes da base de benefícios previdenciários, responsável pelo registro e pela concessão dos benefícios aos trabalhadores afastados por incapacidade laboral. Dessa forma, o SmartLab não produz essas informações, mas integra, organiza e disponibiliza dados oficiais em uma plataforma de fácil acesso, possibilitando análises epidemiológicas e estatísticas sobre o adoecimento relacionado ao trabalho. Sua utilização permitiu a análise de dados atualizados referentes aos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, contribuindo para a compreensão da magnitude desse problema no contexto nacional. Além disso, possibilitou identificar tendências, os setores mais afetados e o impacto do adoecimento mental na força de trabalho, evidenciando que o sofrimento psíquico relacionado à equipe de enfermagem no setor hospitalar constitui uma importante questão de saúde pública.

Os dados obtidos por meio do SmartLab corroboram as análises teóricas apresentadas, ao demonstrarem o crescimento dos afastamentos por transtornos mentais nos setores hospitalares. Conforme discutem Antunes (2020) e Mendes e Araújo (2021), esse cenário não pode ser compreendido de forma isolada ou individualizada, mas deve ser analisado a partir das transformações estruturais na organização do trabalho contemporâneo.

Dessa forma, torna-se evidente que a organização do trabalho desempenha papel fundamental na gênese do sofrimento psíquico. A promoção de ambientes laborais mais saudáveis exige não apenas mudanças nas condições objetivas de trabalho, mas também a valorização dos trabalhadores, o fortalecimento das relações interpessoais e a implementação de políticas institucionais que priorizem a saúde mental. Assim, discutir a organização do trabalho é, sobretudo, refletir sobre as condições que favorecem ou comprometem o bem-estar dos sujeitos no contexto laboral.

2.3 TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Diante das condições adversas presentes no ambiente laboral no setor hospitalar, os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho têm apresentado crescimento significativo nas últimas décadas, configurando-se como um importante problema de saúde pública em nível global. Esse aumento está relacionado às mudanças nas formas de organização do trabalho, à intensificação das demandas e às pressões constantes por produtividade, fatores que impactam diretamente o equilíbrio emocional dos trabalhadores (WHO, 2022; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023).

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho abrangem um conjunto de condições que afetam o funcionamento psicológico, emocional e social dos indivíduos, comprometendo sua capacidade de desempenhar atividades profissionais de forma eficaz. Entre os principais agravos, destacam-se os episódios depressivos, caracterizados por humor deprimido persistente, fadiga, perda de interesse nas atividades, alterações no sono e dificuldades de concentração (BRASIL, 2024). A depressão, quando associada ao contexto ocupacional, pode resultar em redução significativa da produtividade, aumento do absenteísmo e afastamentos prolongados.

Além disso, os transtornos de ansiedade figuram entre os mais prevalentes no contexto laboral, manifestando-se por meio de preocupação excessiva, medo constante, irritabilidade, tensão e sintomas físicos, como taquicardia e sudorese (OMS, 2022). De acordo com estudos recentes, ambientes de trabalho caracterizados por alta exigência psicológica e baixo controle sobre as atividades estão diretamente associados ao aumento dos níveis de ansiedade entre trabalhadores (HARVEY et al., 2017).

Outro agravo relevante é a Síndrome de Burnout, reconhecida como um fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no trabalho. Caracteriza-se por exaustão emocional, distanciamento afetivo e redução da realização profissional, sendo frequentemente observada em profissões que exigem alto envolvimento interpessoal (MASLACH; LEITER, 2016). Embora não seja classificada como doença, o burnout tem sido amplamente associado a contextos de trabalho desgastantes e mal organizados.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023), os transtornos mentais relacionados ao trabalho hospitalar estão entre as principais causas de incapacidade laboral no mundo, gerando impactos significativos tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Esses impactos incluem aumento dos índices de absenteísmo, presenteísmo, rotatividade de profissionais e redução da produtividade.

Nesse contexto, destaca-se que os transtornos mentais são responsáveis por elevados índices de incapacidade laboral e absenteísmo, impactando diretamente tanto o trabalhador quanto às organizações (BRASIL, 2023). Para o trabalhador, o adoecimento mental pode comprometer a qualidade de vida, as relações sociais e familiares, além de afetar sua identidade profissional e autoestima. Já para as instituições, os prejuízos envolvem custos financeiros elevados e dificuldades na manutenção de equipes estáveis e produtivas.

Segundo Silva-Costa et al. (2020), os impactos dos transtornos mentais no ambiente de trabalho não se expressam apenas por meio das ausências formais dos trabalhadores, como ocorre no absenteísmo, mas também por situações em que o indivíduo permanece em atividade mesmo adoecido, caracterizando o presenteísmo. Nesse último caso, apesar da presença física, há comprometimento do rendimento, da concentração e da qualidade das atividades realizadas, o que pode inclusive agravar o quadro de saúde. Dessa forma, compreende-se que os transtornos mentais afetam o trabalho de maneira ampla, interferindo tanto na presença quanto no desempenho do trabalhador.

Falando em um cenário brasileiro, tem-se observado atualmente, um aumento expressivo nos afastamentos no setor hospitalar relacionados a transtornos mentais e comportamentais, especialmente entre profissionais submetidos a altas demandas emocionais e níveis elevados de estresse ocupacional. Informações divulgadas pelo Ministério da Previdência Social indicam que esses transtornos ocupam posição de destaque entre as principais causas de concessão de benefícios por incapacidade, evidenciando sua relevância e impacto na realidade laboral do país (DAL MAGRO; GIACOBONE, 2024).

Ainda segundo Dal Magro e Giaconobe (2024), o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho é um fenômeno que não pode ser atribuído a uma única causa, pois envolve a articulação de diferentes dimensões da vida do trabalhador. Entre elas, destacam-se as condições de organização do trabalho, as características

individuais e o contexto social no qual o sujeito está inserido. Essa combinação de elementos contribui para tornar esse tipo de adoecimento um processo complexo e multifacetado. Diante disso, torna-se insuficiente atuar apenas após o surgimento dos sintomas, sendo fundamental a implementação de ações preventivas que incidam sobre as condições laborais, visando reduzir riscos e promover maior equilíbrio no ambiente de trabalho.

2.4 SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Nesse sentido, os profissionais de enfermagem constituem uma das categorias mais vulneráveis ao adoecimento mental, principalmente na área hospitalar, em razão das características específicas de sua atuação e das condições em que o trabalho é frequentemente desenvolvido. A enfermagem está diretamente relacionada ao cuidado contínuo e integral ao paciente, exigindo não apenas competências técnicas, mas também elevado envolvimento emocional, o que pode contribuir para o desgaste psicológico ao longo do tempo (OLIVEIRA et al., 2023).

É evidente em alguns estudos, que esses profissionais se encontram mais expostos ao risco de adoecimento psíquico quando comparados a outras categorias da área da saúde, o que se relaciona diretamente às características próprias do seu processo de trabalho. A rotina assistencial envolve, de forma frequente e contínua, o contato com situações de sofrimento intenso, dor, perdas e morte, o que pode gerar elevado desgaste emocional. Esse contexto, somado às exigências do ambiente hospitalar e à responsabilidade no cuidado direto ao paciente, contribui significativamente para o aumento da vulnerabilidade ao sofrimento psíquico (OLIVEIRA et al., 2023; DALL'OGGIO et al., 2021).

Desta forma, a sobrecarga de trabalho no ambiente hospitalar constitui um fator relevante nesse contexto, estando frequentemente associada à escassez de profissionais, ao acúmulo de atribuições e à realização de jornadas extensas. De acordo com Stander et al. (2024), condições laborais desfavoráveis, como a elevada relação entre pacientes e profissionais e os longos turnos de trabalho, apresentam forte associação com o aumento do estresse ocupacional e com maior risco de adoecimento mental entre profissionais de enfermagem. Soma-se a isso o fato de que a falta de suporte organizacional pode intensificar ainda mais esses efeitos.

Segundo destaca Santos et al., (2022), o trabalho no ambiente hospitalar envolve uma rotina marcada por alta exigência emocional e grande nível de

responsabilidade, o que pode impactar a saúde mental dos profissionais. A tomada de decisões sob pressão, o contato constante com situações de gravidade e a responsabilidade direta pelo cuidado de pacientes em condições críticas tornam esse contexto particularmente desgastante. Essa exposição contínua a fatores estressores pode desencadear sintomas como ansiedade, irritabilidade, distúrbios do sono e quadros depressivos, afetando tanto o bem-estar do trabalhador quanto sua atuação profissional.

Outro aspecto importante refere-se às relações interpessoais no ambiente de trabalho. Ambientes marcados por conflitos, comunicação ineficaz, assédio moral e falta de reconhecimento profissional contribuem significativamente para o adoecimento psíquico. Segundo Dejours (2019), a ausência de reconhecimento no trabalho impacta diretamente a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que compromete o sentido atribuído à atividade laboral e a identidade profissional.

Além disso, estudos recentes evidenciam alta prevalência da Síndrome de Burnout entre profissionais de enfermagem, especialmente em contextos de elevada exigência emocional. De acordo com Woo et al. (2020), a equipe de enfermagem apresenta níveis elevados de exaustão emocional e despersonalização, fatores diretamente relacionados à sobrecarga de trabalho e às condições organizacionais inadequadas.

No contexto brasileiro, pesquisas apontam crescimento significativo dos afastamentos por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem, reforçando a vulnerabilidade dessa categoria (FERNANDES et al., 2018; OLIVEIRA et al., 2023). Esses dados evidenciam a necessidade de maior atenção às condições de trabalho e à implementação de estratégias voltadas à promoção da saúde mental.

A compreensão da saúde mental dos profissionais de enfermagem requer uma análise ampliada, que considere a influência simultânea de diferentes dimensões envolvidas no processo de trabalho. Nesse sentido, não se trata de um fenômeno isolado ou exclusivamente relacionado às características individuais do trabalhador, mas de um resultado que emerge da articulação entre fatores pessoais, organizacionais e do próprio contexto laboral em que estão inseridos. As exigências constantes, a intensidade das rotinas assistenciais e as condições estruturais do ambiente de trabalho contribuem para o desgaste psíquico desses profissionais. Diante dessa realidade, Jeronymo et al. (2025) ressalta que o enfrentamento dessa

problemática demanda ações que vão além de intervenções individuais, sendo fundamental a implementação de mudanças na organização do trabalho e na melhoria das condições laborais, com foco na promoção de ambientes mais saudáveis e sustentáveis.

Nesse sentido, torna-se fundamental o desenvolvimento de políticas institucionais voltadas à melhoria das condições de trabalho, ao dimensionamento adequado das equipes, à valorização profissional e à oferta de suporte psicológico. A criação de espaços de escuta e programas de promoção da saúde mental mostra-se essencial para reduzir os impactos do sofrimento psíquico e melhorar a qualidade de vida desses trabalhadores (DALL'OGGIO et al., 2021).

Dessa forma, a valorização e o cuidado com a saúde mental dos profissionais de enfermagem ultrapassam a dimensão individual, refletindo diretamente na qualidade do serviço prestado à população. Quando há condições adequadas de trabalho e suporte à saúde psíquica desses trabalhadores, observa-se melhora no desempenho profissional, maior segurança nas ações assistenciais e um cuidado mais humanizado e qualificado (STANDER et al., 2024).

2.5 IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19

A pandemia de COVID-19 representou um marco significativo no agravamento dos problemas relacionados à saúde mental dos profissionais de saúde, especialmente daqueles que atuaram diretamente na assistência hospitalar. Esse período foi caracterizado por mudanças abruptas nas rotinas de trabalho, aumento da carga assistencial e exposição contínua a situações de risco, fatores que contribuíram para o desgaste físico e emocional desses trabalhadores (WHO, 2022; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023).

Durante a pandemia, observou-se aumento expressivo dos níveis de estresse, ansiedade e depressão entre profissionais da saúde (BARBOSA et al., 2021). Esse cenário esteve diretamente relacionado à sobrecarga de trabalho, à escassez de recursos, ao medo de contaminação e à necessidade de lidar com elevados índices de morbidade e mortalidade (PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION, 2022).

Além disso, muitos profissionais enfrentam jornadas prolongadas, afastamento de familiares e isolamento social, fatores que intensificaram o sofrimento psíquico (WHO, 2022).

Estudos internacionais indicam que profissionais que atuaram na linha de frente do enfrentamento à COVID-19 apresentaram níveis mais elevados de sintomas de depressão, ansiedade, insônia e estresse quando comparados à população geral (SANTARONE; MCCANN; OTTEN, 2020). Esses achados evidenciam a vulnerabilidade desse grupo diante de contextos de crise sanitária, especialmente quando associados à falta de suporte institucional adequado.

Além disso, o contexto pandêmico evidenciou fragilidades estruturais nos sistemas de saúde, como a insuficiência de profissionais, a limitação de recursos assistenciais e a inadequação das condições de trabalho. Conforme apontam estudos mais recentes, essas fragilidades contribuíram significativamente para o aumento do esgotamento emocional e do sofrimento psíquico entre os trabalhadores da saúde (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023; WHO, 2022).

Outro fator relevante refere-se ao impacto emocional decorrente da exposição frequente à morte e ao sofrimento dos pacientes. Profissionais da saúde vivenciaram situações de perda em larga escala, muitas vezes sem suporte psicológico adequado, o que favoreceu o desenvolvimento de sintomas como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático (PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION, 2022).

No contexto brasileiro, observou-se “aumento expressivo dos transtornos psíquicos entre trabalhadores da saúde” (BRASIL, 2023, p. 18), reforçando a magnitude do impacto da pandemia. Dados institucionais mais recentes indicam crescimento significativo nos afastamentos do trabalho por transtornos mentais e comportamentais, evidenciando que os efeitos da pandemia persistem mesmo após o período crítico (BRASIL, 2024).

Adicionalmente, evidências atuais apontam que os impactos da pandemia na saúde mental dos profissionais de saúde não se restringem ao período emergencial, estendendo-se para o contexto pós-pandêmico. De acordo com relatórios recentes, uma parcela significativa desses trabalhadores continua apresentando sintomas de ansiedade, depressão, fadiga e distúrbios do sono, indicando a necessidade de acompanhamento contínuo e estratégias de cuidado em longo prazo (WHO, 2023; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2024).

Dessa forma, a pandemia de COVID-19 não apenas intensificou problemas já existentes no contexto do trabalho em saúde, como também evidenciou a urgência de estratégias estruturadas voltadas à promoção da saúde mental desses

profissionais. A experiência vivenciada reforça a importância de investimentos em melhores condições de trabalho, suporte psicológico institucional e políticas públicas voltadas ao bem-estar dos trabalhadores (PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION, 2022; BRASIL, 2024).

Assim, torna-se fundamental que as lições aprendidas durante a pandemia sejam incorporadas às práticas de gestão em saúde, visando à construção de ambientes laborais mais seguros, humanizados e resilientes. O cuidado com a saúde mental dos profissionais deve ser compreendido como elemento essencial para a qualidade da assistência e para a sustentabilidade dos sistemas de saúde (WHO, 2023).

2.6 MONITORAMENTO E VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

O acompanhamento sistemático das condições de saúde dos trabalhadores desempenha um papel central na formulação de estratégias de cuidado e na organização de políticas públicas voltadas à saúde ocupacional. A partir das ações de vigilância em saúde do trabalhador, é possível mapear ocorrências de adoecimento, reconhecer categorias profissionais mais expostas a situações de risco e analisar a relação entre o processo de trabalho e o surgimento de agravos. Esse tipo de análise favorece a identificação de fatores sociais e organizacionais que influenciam diretamente a saúde dos indivíduos no ambiente laboral, oferecendo subsídios importantes para ações preventivas e de intervenção (CUNHA et al., 2025).

A ampliação dos sistemas de informação em saúde e trabalho tem possibilitado maior integração entre dados epidemiológicos e ocupacionais, favorecendo análises mais precisas sobre os impactos do trabalho na saúde mental. Nesse cenário, ferramentas digitais e plataformas de monitoramento têm desempenhado papel importante na consolidação de evidências sobre o adoecimento relacionado ao trabalho. Entre essas ferramentas, destaca-se o SmartLab, que reúne dados de diferentes bases governamentais, permitindo a análise de indicadores de saúde e segurança no trabalho em nível nacional (DRUCK et al., 2018).

Dados recentes do SmartLab evidenciam o crescimento expressivo dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no Brasil. Nesse sentido, destaca-se que esses transtornos figuram entre “as principais causas de

afastamento do trabalho no país”, o que reforça a magnitude do problema e sua relevância para a saúde pública. Esse cenário demonstra que o adoecimento mental relacionado ao trabalho não é um fenômeno isolado, mas sim resultado de condições estruturais e organizacionais que precisam ser analisadas de forma contínua (LIMA, 2025).

De acordo com Addley e Healey (2024), no campo da saúde ocupacional, a vigilância em saúde do trabalhador se apresenta como uma estratégia fundamental para o acompanhamento e análise das condições que influenciam o adoecimento relacionado ao trabalho. Sua atuação vai além do simples registro de ocorrências, buscando compreender de forma mais ampla como se dá a organização do processo de trabalho, quais são as exigências impostas aos trabalhadores e quais fatores de risco estão presentes no cotidiano laboral. A partir dessa perspectiva, torna-se possível identificar não apenas os agravos já existentes, mas também os determinantes que contribuem para seu surgimento. Com isso, fortalecem-se ações mais qualificadas, voltadas tanto à prevenção quanto à intervenção sobre as condições de trabalho.

O fortalecimento das políticas de saúde do trabalhador depende diretamente da capacidade de acompanhar e analisar de forma contínua os agravos relacionados ao trabalho. Nesse contexto, torna-se fundamental compreender que o adoecimento não ocorre de maneira isolada, mas está vinculado às condições em que o processo produtivo é desenvolvido. A relação entre o trabalhador e o ambiente laboral exerce influência direta sobre a saúde, exigindo que a análise considere a realidade concreta das atividades exercidas (YAU et al., 2024).

Desta forma, a utilização de plataformas como o SmartLab representa um importante recurso para o aprimoramento da gestão em saúde do trabalhador, uma vez que possibilita a organização e análise de dados sobre adoecimentos relacionados ao trabalho. Por meio dessas ferramentas, torna-se viável observar a evolução dos casos ao longo do tempo, reconhecer os segmentos profissionais mais afetados e compreender de que forma os transtornos mentais impactam a capacidade laboral. Essas evidências fornecem suporte técnico para a elaboração de estratégias de intervenção em diferentes níveis de gestão, contribuindo para ações mais direcionadas, com potencial de reduzir afastamentos e favorecer melhores condições no ambiente de trabalho (LIMA, 2025).

O Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab) constitui uma importante ferramenta de monitoramento e análise de dados relacionados à saúde do trabalhador no Brasil, integrando informações oficiais provenientes de diferentes sistemas governamentais. A plataforma não se baseia em respostas voluntárias de indivíduos, mas sim no cruzamento de registros administrativos obrigatórios extraídos de bases oficiais como o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a DATAPREV, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), o Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o eSocial e o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN/SUS). Desse modo, os dados são gerados a partir de notificações de acidentes, concessões de benefícios previdenciários e registros trabalhistas e não por meio de respostas diretas de usuários do INSS ou de qualquer pesquisa amostral.

A plataforma possibilita a visualização de indicadores referentes a acidentes de trabalho, benefícios previdenciários e afastamentos por adoecimento, favorecendo a identificação de grupos mais vulneráveis e subsidiando ações de vigilância, prevenção e promoção da saúde no ambiente laboral. No período de 2020 a 2024, foram registrados mais de 3,2 milhões de notificações de acidentes de trabalho no emprego formal com carteira assinada, assim distribuídas: aproximadamente 446,9 mil em 2020; 612,9 mil em 2021; 670 mil em 2022; 778 mil em 2023; e 742 mil em 2024 valores que refletem não apenas a ocorrência dos agravos, mas também o amadurecimento dos registros ao longo do tempo, uma vez que notificações atrasadas continuam sendo incorporadas nos anos subsequentes. Nesse contexto, o uso dessas informações fortalece o planejamento de intervenções institucionais e políticas públicas voltadas à redução dos agravos relacionados ao trabalho e à melhoria das condições de saúde dos trabalhadores (SMARTLAB, 2024).

2.7 SUPORTE SOCIAL E RESILIÊNCIA

O suporte social no ambiente de trabalho constitui um dos principais fatores protetivos da saúde mental no setor hospitalar, exercendo influência direta na forma como os indivíduos lidam com situações de estresse e adversidade. Esse suporte pode ser compreendido como o conjunto de recursos emocionais, informacionais e instrumentais oferecidos por colegas, supervisores e pela própria organização,

contribuindo para a redução dos impactos negativos das exigências laborais (LIMA; SILVA, 2022).

A qualidade das relações estabelecidas no ambiente de trabalho tem sido apontada como um fator relevante na proteção da saúde mental dos trabalhadores. Ambientes em que há cooperação, apoio entre colegas e suporte por parte da gestão tendem a apresentar menores níveis de estresse ocupacional e, consequentemente, menor incidência de sofrimento psíquico. Nesse contexto, Black, Kauer e Barnes (2026) destacam que o suporte social exerce um papel de proteção, atuando como um elemento que reduz o impacto dos estressores laborais sobre a saúde mental e diminuindo a probabilidade de desenvolvimento de transtornos psicológicos.

No contexto hospitalar, o suporte social está relacionado a fatores como comunicação eficaz entre equipes, liderança acessível, reconhecimento profissional e cooperação entre colegas. Esses elementos favorecem o sentimento de pertencimento e segurança psicológica, contribuindo para a manutenção do equilíbrio emocional dos trabalhadores. Estudos contemporâneos reforçam que a ausência de suporte organizacional está associada ao aumento dos níveis de ansiedade, estresse e esgotamento profissional (BORGES; NUNES; LIMA, 2023).

Além do suporte social, a resiliência tem ganhado destaque na literatura como um elemento relevante para a preservação da saúde mental no contexto laboral. Esse conceito refere-se à habilidade do indivíduo de lidar com adversidades, adaptar-se às situações desafiadoras e recuperar seu equilíbrio psicológico diante de contextos de pressão. Dessa forma, a resiliência contribui para que o trabalhador consiga enfrentar as exigências do ambiente de trabalho de maneira mais estável e adaptativa (LUTHAR; CICCHETTI; BECKER, 2000).

No ambiente laboral, trabalhadores resilientes tendem a desenvolver estratégias mais eficazes de enfrentamento do estresse, o que contribui para a redução dos impactos negativos das condições adversas de trabalho. Essa capacidade não deve ser compreendida como um traço fixo de personalidade, mas como um processo dinâmico que pode ser fortalecido ao longo do tempo por meio de experiências positivas e suporte adequado (LIMA; SILVA, 2022).

Segundo Bartram et al. (2024), o fortalecimento da resiliência no ambiente de trabalho está associado a práticas organizacionais que promovem suporte emocional, liderança positiva e condições favoráveis ao desenvolvimento

profissional. Os autores destacam que organizações que investem no bem-estar psicológico de seus trabalhadores tendem a apresentar melhores resultados em saúde mental e desempenho, evidenciando a importância de estratégias institucionais voltadas à valorização do capital humano.

Nesse contexto, tanto o suporte social quanto a resiliência se configuram como elementos fundamentais para a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, atuando de maneira articulada. O suporte social se expressa nas interações e no apoio oferecido pelas relações no ambiente organizacional, enquanto a resiliência refere-se à capacidade individual de lidar e se adaptar às situações adversas. Assim, esses dois fatores se complementam ao favorecerem melhores condições de enfrentamento das demandas laborais, contribuindo para a redução do impacto do estresse ocupacional sobre o trabalhador (KUNAS; GRUBER; LAIREITER, 2026).

Assim, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis deve considerar tanto a criação de redes de apoio quanto o fortalecimento das competências individuais de enfrentamento, contribuindo para a redução do sofrimento psíquico e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (SOUTHWICK; CHARNEY, 2018).

2.8 MODELOS DE GESTÃO E SAÚDE MENTAL

Os modelos de gestão adotados pelas instituições exercem influência direta e significativa sobre a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que determinam a forma como o trabalho é organizado, controlado e avaliado. Nesse contexto, diferentes estilos de gestão podem produzir impactos distintos sobre o bem-estar psicológico, podendo atuar tanto como fator de proteção quanto como elemento de risco para o adoecimento mental (BAKKER; DEMEROUT, 2022).

Modelos de gestão mais tradicionais, caracterizados por estruturas hierárquicas rígidas, centralização das decisões e forte controle sobre o trabalho, tendem a intensificar o sofrimento psíquico dos trabalhadores. Nessas configurações organizacionais, há frequentemente baixa autonomia, pouca participação dos trabalhadores nas decisões e pressão excessiva por produtividade, o que contribui para o aumento do estresse ocupacional (MORGAN et al., 2021). Além disso, a ausência de reconhecimento e a comunicação verticalizada podem gerar sentimentos de desvalorização e distanciamento emocional em relação ao trabalho.

West e Dawson (2012) destacam que modelos de gestão baseados na participação e na colaboração são fatores relevantes para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Ao favorecerem maior autonomia, fortalecerem a comunicação entre as equipes e incluírem os trabalhadores nos processos decisórios, essas práticas contribuem para a construção de um clima organizacional mais equilibrado e humanizado. Nesse sentido, os autores indicam que organizações que adotam esse tipo de abordagem tendem a apresentar menores níveis de esgotamento profissional, além de melhores condições de bem-estar e maior engajamento no trabalho.

Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho contribui para a compreensão de que o sofrimento não está apenas ligado às condições materiais, mas também à forma como o trabalho é gerido e reconhecido. Dejours (2019) destaca que o reconhecimento é um elemento central na mediação entre sofrimento e prazer no trabalho, sendo fundamental para a construção da identidade profissional e para a manutenção da saúde mental.

Além disso, estudos recentes apontam que mudanças organizacionais voltadas à humanização da gestão, como liderança empática, comunicação aberta e suporte institucional, estão associadas à redução do estresse ocupacional e ao aumento do bem-estar psicológico (BORGES; NUNES; LIMA, 2023). Esses fatores demonstram que a gestão organizacional tem papel estruturante na promoção ou no agravamento do sofrimento psíquico.

2.9 SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout é um fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no ambiente de trabalho, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional. De acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), o burnout é reconhecido como um fenômeno ocupacional resultante de estressores crônicos não gerenciados no trabalho (OMS, 2022).

O burnout é compreendido, segundo Maslach e Leiter (2016), como um processo que se desenvolve gradualmente em decorrência de um descompasso contínuo entre as exigências impostas pelo trabalho e os recursos disponíveis para enfrentá-las. Quando essa relação permanece desequilibrada por um período

prolongado, há um desgaste progressivo das reservas emocionais e psicológicas do trabalhador. Esse processo pode resultar em um estado de exaustão persistente, em um distanciamento emocional das atividades profissionais e na percepção de redução da própria eficácia no desempenho das funções. Dessa forma, o burnout se caracteriza como uma resposta ao acúmulo de estressores ocupacionais não adequadamente gerenciados ao longo do tempo.

Estudos indicam que profissionais expostos a ambientes de alta demanda emocional e pressão constante, como os da área da saúde, apresentam maior risco de desenvolver a síndrome de burnout (SHARPLESS; STARKE, 2020). Além disso, fatores organizacionais como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, ausência de reconhecimento e conflitos interpessoais são amplamente associados ao desenvolvimento dessa condição.

Estudos na área da saúde ocupacional no ambiente hospitalar indicam que o burnout ultrapassa os efeitos individuais, repercutindo também no funcionamento das organizações. Quando presente no ambiente de trabalho, essa condição está associada a prejuízos importantes no desempenho institucional, incluindo elevação das taxas de afastamento, diminuição da produtividade, aumento da rotatividade de profissionais e comprometimento da qualidade dos serviços prestados. Dessa forma, seus efeitos atingem tanto o trabalhador quanto a estrutura organizacional como um todo (MASLACH; LEITER, 2016).

No contexto hospitalar, o burnout tem sido amplamente reconhecido como um problema crescente de saúde pública, especialmente após as mudanças no mundo do trabalho e o aumento das demandas emocionais em diversas profissões. Pesquisas recentes indicam que a prevalência da síndrome tem aumentado em diferentes categorias profissionais, reforçando a necessidade de intervenções preventivas e institucionais (GALLUP, 2023).

2.10 ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho na área hospitalar deve ser compreendida como um processo contínuo, integrado e multidimensional, envolvendo ações individuais, organizacionais e institucionais. Essas estratégias visam não apenas o tratamento do adoecimento mental, mas principalmente sua prevenção e a criação de ambientes laborais mais saudáveis (JOYCE et al., 2021).

Entre as principais estratégias de promoção da saúde mental, destacam-se programas de apoio psicológico, ações de escuta qualificada e intervenções voltadas ao acolhimento dos trabalhadores. Tais práticas têm se mostrado eficazes na redução dos níveis de estresse e na melhoria do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho (OLIVEIRA et al., 2023).

A promoção da saúde mental no ambiente hospitalar também está relacionada às políticas institucionais adotadas pelas organizações, especialmente aquelas que valorizam seus profissionais e buscam melhorar as condições de trabalho. A forma como o trabalhador percebe o reconhecimento de suas atividades e a justiça nas relações organizacionais influencia diretamente sua experiência laboral. Nesse sentido, Siqueira e Padovam (2008) apontam que percepções positivas de justiça organizacional e valorização profissional estão associadas a maiores níveis de satisfação no trabalho e a uma redução dos índices de adoecimento mental.

A promoção de condições mais saudáveis no ambiente laboral também envolve a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho, que buscam atuar em diferentes dimensões do bem-estar do trabalhador. Essas ações incluem iniciativas para favorecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, estimular práticas relacionadas à saúde, como atividades físicas, além de estratégias de enfrentamento do estresse e fortalecimento das redes de apoio no contexto organizacional. Nesse conjunto de medidas, observa-se uma contribuição importante para a diminuição dos efeitos adversos das exigências do trabalho sobre a saúde mental (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

A literatura também destaca a importância da formação de lideranças mais humanizadas, capazes de reconhecer as necessidades emocionais dos trabalhadores e promover um ambiente organizacional mais acolhedor. Lideranças empáticas estão associadas a melhores indicadores de saúde mental e maior engajamento profissional (GILBERT; STOBBE; LECOMTE, 2019).

3 JUSTIFICATIVA

A relevância deste estudo fundamenta-se em sua importância social e científica ao abordar a saúde mental do trabalho, especialmente entre profissionais de enfermagem na área hospitalar. Nas últimas décadas, os transtornos mentais relacionados ao trabalho na assistência hospitalar têm se consolidado como uma das principais causas de afastamento laboral no Brasil e no mundo, impactando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e a eficiência dos serviços prestados (OMS, 2022; BRASIL, 2023). Nesse cenário, a enfermagem destaca-se como uma das categorias mais vulneráveis ao adoecimento psíquico, em função das especificidades de sua atuação no ambiente hospitalar.

A equipe de enfermagem, composta por enfermeiros, técnicos e auxiliares, desempenha um papel central na assistência à saúde, atuando diretamente no cuidado aos pacientes em diferentes níveis de complexidade. Essa atuação constante os coloca em contato frequente com situações de sofrimento, dor e morte, além de exigir elevada carga física e emocional. Nesse cenário, observa-se maior vulnerabilidade ao surgimento de transtornos psíquicos, como ansiedade, depressão e burnout (MARTINS; REZENDE, 2024). Somam-se a isso as condições de trabalho frequentemente marcadas por sobrecarga e alta responsabilidade assistencial, o que intensifica o estresse ocupacional nessa categoria profissional (OLIVEIRA et al., 2023).

Adicionalmente, fatores estruturais e organizacionais intensificam esse cenário de vulnerabilidade. A sobrecarga de trabalho, as longas jornadas, a insuficiência de recursos humanos, a falta de reconhecimento profissional e a necessidade de múltiplos vínculos empregatícios configuram um ambiente propício ao adoecimento mental (BORGES; NUNES; LIMA, 2023). De acordo com Dejours (2019), o sofrimento psíquico no trabalho emerge, sobretudo, quando há um descompasso entre as exigências institucionais e as condições reais de execução das atividades, o que é recorrente no contexto hospitalar.

Nesse sentido, os afastamentos por transtornos mentais configuram-se como um importante indicador das condições de trabalho e da saúde dos profissionais, refletindo não apenas aspectos individuais, mas também fatores organizacionais e estruturais do sistema de saúde. Dados recentes evidenciam que os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento laboral no Brasil, com

tendência de crescimento nos últimos anos (SMARTLAB, 2024; BRASIL, 2023), reforçando a necessidade de investigações que aprofundem a compreensão desse fenômeno.

Diante desse contexto, o presente estudo justifica-se pela necessidade de analisar os afastamentos por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem na área hospitalar, com enfoque específico no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024. A delimitação geográfica e temporal permite uma análise mais precisa das particularidades regionais, considerando que fatores socioeconômicos, organizacionais e estruturais podem influenciar diretamente a incidência desses agravos (BORGES; NUNES; LIMA, 2023).

Além disso, a utilização de dados secundários provenientes do Observatório Nacional de Saúde e Trabalho, por meio da plataforma SmartLab, possibilita a construção de uma análise epidemiológica consistente e fundamentada. Segundo o SmartLab (2024), os dados sistematizados permitem identificar padrões, tendências e grupos mais vulneráveis, contribuindo para o direcionamento de ações estratégicas.

3.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Quais são as características epidemiológicas dos afastamentos por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024?

4 OBJETIVO

4.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as características epidemiológicas dos afastamentos do trabalho na área hospitalar por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024, com base nos dados do Observatório Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, considerando a distribuição dos casos, os principais diagnósticos e possíveis associações com as condições de trabalho.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os principais diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais (CID-10: F00–F99) responsáveis pelos afastamentos de profissionais de enfermagem no setor hospitalar no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024;
- Analisar a quantidade de afastamentos no setor hospitalar por transtornos mentais no estado de Santa Catarina considerando os anos de 2020 a 2024;
- Avaliar a distribuição da quantidade de afastamentos no setor hospitalar por transtornos mentais entre as diferentes categorias da enfermagem (técnicos, enfermeiros e auxiliares), no estado de Santa Catarina.

5 METODOLOGIA

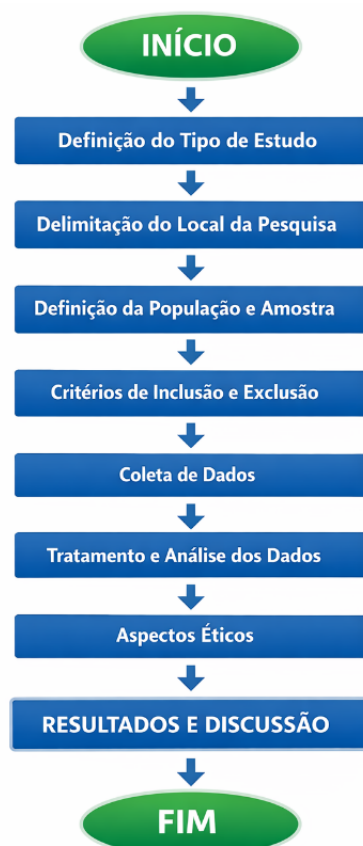
Neste capítulo descreveremos o percurso metodológico que foi desenvolvido, no intuito de buscar a concretização dos objetivos propostos no estudo.

O método é a trajetória pelo qual se alcança à meta, sendo “a essência da descoberta e do fazer científico e representa o aspecto formal da pesquisa, o plano pelo qual se põe em destaque às articulações entre os meios e os fins, por meio de uma ordenação lógica de procedimento”. (Leopardi, 2002, p.187).

Os dados obtidos foram estruturados de modo a atender aos objetivos propostos, permitindo a análise dos afastamentos laborais por transtornos mentais e comportamentais no setor de atendimento hospitalar, com foco no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024.

No que tange à abordagem metodológica, trata-se de estudo quantitativa, com base em dados secundários de fontes oficiais, possibilita a identificação de padrões, tendências e relações entre variáveis, contribuindo para a produção de conhecimento científico relevante na área da saúde do trabalhador (Figura 1).

Figura 1 – Fluxograma.



Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2026.

5.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, de caráter observacional, descritivo e retrospectivo, com delineamento epidemiológico. A pesquisa utiliza dados secundários provenientes de bases públicas, permitindo a análise de padrões e tendências relacionadas aos afastamentos do trabalho por transtornos mentais e comportamentais.

A abordagem quantitativa justifica-se pela necessidade de mensuração e análise numérica dos dados, possibilitando a organização das informações em tabelas e gráficos, bem como a identificação de relações entre variáveis (GABRIEL, 2014; ROSA, 2023). Além disso, o estudo possui caráter descritivo, pois busca caracterizar o fenômeno sem interferência do pesquisador (TUMELERO, 2018), e retrospectivo, por utilizar dados previamente registrados.

5.2 LOCAL DO ESTUDO

O estudo será conduzido por meio da análise de dados secundários disponíveis em ambiente virtual, especificamente na plataforma do Observatório Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab/MPT/INSS).

Os dados apresentados no SmartLab são provenientes de bases oficiais de órgãos públicos, sendo alimentados principalmente pelos registros administrativos do Instituto Nacional do Seguro Social, por meio dos benefícios previdenciários concedidos, da Previdência Social e de outras bases governamentais relacionadas ao mercado de trabalho e à saúde do trabalhador. As informações são consolidadas e atualizadas periodicamente, permitindo análises epidemiológicas e estatísticas sobre acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.

A abrangência geográfica da pesquisa compreende o estado de Santa Catarina, selecionado pela relevância regional e disponibilidade de dados. Dessa forma, o “local” da pesquisa corresponde ao ambiente digital de acesso às bases de dados.

5.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO

A população do estudo é composta por todos os registros de afastamentos laborais de trabalhadores do setor de atividades de atendimento hospitalar e nos cargos de enfermagem no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024.

O presente estudo foi realizado por meio da análise de dados secundários obtidos na plataforma SmartLab, referentes aos profissionais da equipe de enfermagem que atuam na assistência hospitalar, abrangendo exclusivamente as categorias de auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e enfermeiros.

5.3.1 Critério de inclusão

Serão incluídos no estudo os registros que atendam aos seguintes critérios:

1. Registros de afastamentos laborais no setor de atividades de atendimento hospitalar;
2. Diagnóstico principal classificado como transtornos mentais e comportamentais (CID-10: F00–F99);
3. Registros referentes ao período de 2020 a 2024;
4. Dados provenientes do estado de Santa Catarina;
5. Registros disponíveis de forma completa nas bases de dados selecionadas.

5.3.2 Critério de exclusão

Serão excluídos do estudo:

- Registros cujo diagnóstico não esteja incluído nos transtornos mentais (CID-10: F00–F99);
- Registros incompletos ou inconsistentes;
- Afastamentos não relacionados à condição de saúde;
- Dados fora do recorte temporal e geográfico definido.

5.4 COLETA DE DADOS

A presente pesquisa caracteriza-se pela utilização de dados secundários, obtidos a partir de bases de dados oficiais de acesso público. A coleta concentrou-se nas informações referentes aos afastamentos do trabalho associados a transtornos mentais e comportamentais nos cargos de enfermagem, no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024.

Os dados foram extraídos de registros administrativos relacionados à concessão de benefícios por incapacidade laboral, considerando os diagnósticos classificados conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), especificamente entre os códigos F00 a F99.

Foram coletadas as seguintes variáveis:

- Número de benefícios concedidos;
- Classificação por cargo;
- Classificação diagnóstica (CID-10).

Após a coleta, os dados foram organizados em planilhas eletrônicas para posterior análise estatística descritiva e construção de gráficos. Por se tratar de dados secundários, de domínio público e sem identificação dos indivíduos, a pesquisa dispensa apreciação por Comitê de Ética em Pesquisa.

5.5 ANÁLISE DE DADOS

Os dados serão submetidos à análise estatística descritiva, com o objetivo de caracterizar o perfil dos afastamentos por transtornos mentais no setor hospitalar.

Serão realizadas:

- Análise de frequências absolutas e relativas;
- Organização em tabelas e gráficos;
- Análise temporal dos afastamentos (2020–2024).

A análise será realizada com auxílio de softwares como Microsoft Excel.

5.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A pesquisa utiliza exclusivamente dados secundários, de domínio público e anonimizados, não havendo identificação dos indivíduos analisados. A coleta de dados iniciou após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Extremo Sul Catarinense (nº 8.008.459/2025).

De acordo com as diretrizes éticas vigentes, estudos com dados públicos estão autorizados por Comitê de Ética.

A pesquisa seguirá os princípios de:

- Confiabilidade dos dados;
- Uso responsável das informações;
- Respeito à privacidade;
- Adequada citação das fontes.

O estudo é classificado como de risco mínimo.

No desenvolvimento do estudo, a instituição assinou a Carta de Anuência e as pesquisadoras assinaram o Termo de Confidencialidade, que assegura o sigilo

das identidades, conforme as Resoluções nº 196/96 e nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que tratam das diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Os participantes devem ser esclarecidos sobre a "natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que está possa lhes acarretar, na medida de sua compreensão, e respeitados em suas singularidades" (Brasil, 2012, p. 2) (Apêndice A).

Os aspectos éticos do estudo, como confidencialidade, privacidade, anonimato e proteção da imagem, foram assegurados aos participantes durante todo o processo de pesquisa. A Resolução nº 466/12 incorpora princípios da bioética, como autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade (Brasil, 2012, p. 1), com o intuito de assegurar os direitos e deveres da comunidade científica, dos participantes da pesquisa e do Estado.

O estudo apresenta risco mínimo, sendo resguardados os valores éticos recomendados pelas Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Foi garantido o anonimato e o sigilo dos dados coletados, mediante assinatura do Termo de Confidencialidade.

Como benefício, espera-se o conhecimento da realidade dos afastamentos da Enfermagem por transtornos mentais e comportamentais, podendo propor ações preventivas aos serviços onde é desenvolvido o serviço de Enfermagem.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo apresenta os resultados obtidos a partir da análise dos dados referentes aos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no setor hospitalar do estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024. A discussão é realizada de forma descritiva e analítica, considerando as variáveis disponíveis na base de dados e suas respectivas limitações, buscando compreender a distribuição e a relevância dos afastamentos no contexto estudado.

6.1 ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS NO SETOR HOSPITALAR

Na Tabela 1, é apresentado os dados referentes à distribuição das causas de afastamentos entre profissionais de enfermagem no setor hospitalar no estado de Santa Catarina, no período de 2020 a 2024, permitindo a comparação e a análise da evolução desses afastamentos ao longo do tempo.

Tabela 1 – Causa de Afastamentos conforme doenças (2020–2024).

Transtorno Mental	Ano	Porcentagem (%)
Episódios Depressivos	2020	67%
Transtorno Obsessivo Compulsivo	2020	33 %
Episódios depressivos	2021	41%
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação	2021	26%
Transtorno afetivo bipolar	2021	18%
Transtorno depressivo recorrente	2021	11%
Transtornos dissociativos (de conversão)	2021	4%
Episódios depressivos	2022	53%
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação	2022	16%
Transtorno afetivo bipolar	2022	16%
Transtorno depressivo recorrente	2022	10%
Transtornos dissociativos (de conversão)	2022	5%

Transtorno depressivo recorrente	2023	100%
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação	2024	100%

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2026.

A análise da Tabela 1 evidencia uma variação relevante no perfil dos transtornos mentais associados aos afastamentos de profissionais de enfermagem em Santa Catarina, no período de 2020 a 2024. Observa-se que, em 2020, houve predominância de episódios depressivos (67%) e transtorno obsessivo-compulsivo (33%), indicando maior concentração de quadros depressivos e ansiosos no início da série histórica.

Nos anos subsequentes, especialmente em 2021 e 2022, verifica-se uma maior diversificação dos diagnósticos, com destaque para reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, transtorno afetivo bipolar e transtorno depressivo recorrente. Esse cenário sugere uma ampliação da complexidade dos agravos psíquicos relacionados ao contexto de trabalho, evidenciando que o sofrimento mental não se restringe a um único diagnóstico, mas se manifesta de forma multifacetada.

Em 2023 e 2024, chama atenção a concentração dos registros em apenas um tipo de diagnóstico por ano, com predominância de transtorno depressivo recorrente em 2023 (100%) e de reações ao estresse grave e transtornos de adaptação em 2024 (100%). Entretanto, esses achados devem ser interpretados com cautela, em razão das limitações da plataforma SmartLab quanto à disponibilidade e ao detalhamento dos dados.

Esse padrão observado é consistente com a literatura científica, que aponta elevada prevalência de transtornos mentais comuns entre profissionais da saúde, especialmente da enfermagem, com destaque para depressão, ansiedade e transtornos relacionados ao estresse ocupacional. Tais agravos estão frequentemente associados à sobrecarga de trabalho, à pressão assistencial contínua e à exposição a situações emocionalmente desgastantes, fatores que contribuem significativamente para o adoecimento psíquico dessa população (PINHEIRO et al., 2023; LEITE et al., 2025).

Além disso, estudos recentes indicam que os transtornos relacionados ao estresse e à adaptação tendem a persistir mesmo após períodos críticos,

evidenciando um impacto prolongado das condições de trabalho sobre a saúde mental dos profissionais (LEITE et al., 2025).

Dessa forma, os dados apresentados reforçam a necessidade de implementação de estratégias institucionais contínuas voltadas à promoção, prevenção e cuidado em saúde mental, incluindo intervenções terapêuticas que favoreçam a reabilitação psicossocial, como as desenvolvidas nos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS). Tais abordagens podem contribuir para a redução dos sintomas, o fortalecimento de vínculos e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

6.2 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS AO LONGO DOS ANOS

Na Tabela 2 é apresentado os benefícios previdenciários distribuídos de 2020 a 2024.

Tabela 2 – Concessão de Benefícios Previdenciários associados à saúde mental, acidentários e comuns (B91 + B31) - Série Histórica (2020 - 2024).

Ano	Benefícios
2020	535
2021	408
2022	406
2023	576
2024	901

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2026.

Na Tabela 2, considerando especificamente os benefícios associados à saúde mental, verifica-se um comportamento semelhante, com redução inicial e posterior aumento expressivo, passando de 535 benefícios em 2020 para 901 em 2024.

É importante destacar que os dados apresentados correspondem ao total de benefícios previdenciários registrados na plataforma para o grupo analisado, não sendo possível afirmar que todas as concessões estejam diretamente relacionadas a transtornos mentais. Dessa forma, os resultados contemplam afastamentos decorrentes de diferentes causas, incluindo acidentes e outras condições de saúde.

De modo geral, ambas as séries apresentam comportamento convergente, indicando que grande parte dos benefícios previdenciários no período analisado está

relacionada a transtornos mentais e comportamentais, o que reforça a relevância desse grupo de agravos na determinação de incapacidade laboral.

No início da série histórica, em 2020, observa-se um elevado número de concessões 535 relacionados à saúde mental, o que pode estar associado ao impacto imediato da pandemia de COVID-19 sobre a saúde mental dos trabalhadores, especialmente aqueles inseridos em contextos de maior exposição ao sofrimento humano e à sobrecarga assistencial. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), a pandemia provocou um aumento global significativo nos transtornos de ansiedade, depressão e estresse ocupacional.

Em 2021 e 2022, verifica-se uma redução e posterior estabilização dos benefícios, tanto na série geral quanto na relacionada à saúde mental 408 e 406 no total. Esse comportamento pode refletir um período de reorganização dos serviços de saúde e previdência, entretanto, a plataforma SmartLab não disponibiliza informações que permitam estabelecer essa relação de forma direta, razão pela qual essa hipótese deve ser interpretada com cautela.

A partir de 2023, observa-se uma retomada expressiva no número de concessões, com 576 associados à saúde mental. Em 2024, esse crescimento se intensifica significativamente, atingindo 901 benefícios. Esse aumento sugere não apenas a continuidade dos efeitos da pandemia, mas também a possível cronificação dos transtornos mentais e o agravamento de quadros previamente instalados, resultando em maior incapacidade laboral, neste estudo não permitem atribuir o crescimento dos benefícios exclusivamente ao adoecimento mental.

Esse cenário pode ser compreendido à luz da literatura da psicodinâmica do trabalho, que destaca que a exposição contínua a condições laborais adversas, como sobrecarga, pressão institucional e baixa autonomia, pode levar ao adoecimento psíquico progressivo e, em casos mais graves, à incapacidade para o trabalho (DEJOURS, 2019). Nesse contexto, os transtornos depressivos e ansiosos se destacam como principais causas de afastamento prolongado e concessão de benefícios previdenciários.

Além disso, estudos da área de saúde ocupacional apontam que os transtornos mentais estão entre as principais causas de incapacidade no trabalho em nível global, com destaque para a depressão como uma das condições mais incapacitantes da atualidade (WHO, 2022). Os dados apresentados neste estudo

corroboram essa tendência, evidenciando o impacto significativo da saúde mental sobre o sistema previdenciário.

Dessa forma, os resultados indicam uma forte relação entre os afastamentos por transtornos mentais e a concessão de benefícios previdenciários, sugerindo que o adoecimento psíquico tem se consolidado como um importante fator de incapacidade laboral no período analisado. O crescimento acentuado observado ao final da série reforça a necessidade de políticas públicas e institucionais voltadas à prevenção do adoecimento mental, promoção da saúde no trabalho e fortalecimento de estratégias de reabilitação profissional, especialmente em setores de alta exigência emocional, como o hospitalar.

6.3 AFASTAMENTO ASSOCIADOS A SAÚDE MENTAL POR SETOR

Na Tabela 3, é apresentado os afastamentos por setor associados à saúde mental nos anos de 2020 a 2024.

Tabela 3 – Afastamento associado a saúde mental por setor – (2020 - 2024).

Ano	Afastamento por Setor			
	Atividades de atendimento hospitalar	Administração pública em geral	Atividades de apoio à gestão de saúde	Atividades de atenção ambulatorial executados por médicos e odontológicos
2020	81%	12%	4%	3%
2021	77%	14%	4%	5%
2022	80%	11%	4%	5%
2023	81%	13%	3%	3%
2024	91%	8%	1%	0%

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2026.

Na Tabela 3, é apresentado os afastamentos associados à saúde mental por setor de atuação no período de 2020 a 2024. Observa-se, de forma consistente ao longo dos anos analisados, uma predominância expressiva dos afastamentos no setor de atividades de atendimento hospitalar, que concentra a maior parte dos casos em todos os períodos, variando entre 77% e 91%.

No ano de 2020, os afastamentos no setor hospitalar representaram 81%, mantendo-se elevados em 2021 (77%), 2022 (80%) e 2023 (81%), com um aumento significativo em 2024, atingindo 91%. Esse crescimento evidencia uma intensificação do adoecimento mental nesse setor, possivelmente associada às condições de

trabalho características do ambiente hospitalar, como alta demanda assistencial, sobrecarga física e emocional, além da exposição contínua a situações de sofrimento, dor e morte (WHO, 2022).

Os demais setores apresentam percentuais consideravelmente menores. A administração pública em geral aparece como o segundo setor com maior número de afastamentos, variando entre 8% e 14% ao longo dos anos, o que indica que, embora presente, o impacto dos transtornos mentais é menos expressivo quando comparado ao ambiente hospitalar. Já as atividades de apoio à gestão de saúde e as atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontológicos apresentam percentuais reduzidos, geralmente entre 1% e 5%, sugerindo menor incidência relativa de afastamentos nesses contextos (BACKES et al., 2026).

Esse padrão evidencia uma concentração do adoecimento mental nos serviços hospitalares, indicando que esse ambiente configura um espaço de maior vulnerabilidade para o desenvolvimento de transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. De acordo com a literatura em saúde ocupacional, ambientes com elevada exigência emocional e pressão constante tendem a favorecer o surgimento de quadros como estresse ocupacional, ansiedade e depressão (LIPP, 2000).

Além disso, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), os transtornos mentais estão entre as principais causas de incapacidade laboral no mundo, sendo fortemente influenciados por fatores organizacionais, como carga de trabalho excessiva, falta de suporte institucional e condições inadequadas de trabalho. No contexto hospitalar, esses fatores se intensificam, contribuindo para o aumento dos afastamentos ao longo do tempo.

Dessa forma, os resultados apontam que o adoecimento mental não ocorre de maneira homogênea entre os setores analisados, sendo significativamente mais prevalente no setor hospitalar. Esse cenário reforça a necessidade de implementação de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores, melhoria das condições de trabalho e prevenção do adoecimento, especialmente nos serviços hospitalares, que se destacam como os mais críticos nesse contexto.

6.4 AFASTAMENTO ASSOCIADOS A SAÚDE MENTAL POR CARGO

A análise dos afastamentos associados à saúde mental por cargo permite compreender quais categorias profissionais apresentam maior vulnerabilidade ao

adoecimento psíquico no contexto do trabalho em saúde. Esse recorte é fundamental para identificar grupos de maior risco e subsidiar estratégias específicas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente laboral.

Na Tabela 4 é apresentado o afastamento associado à saúde mental por cargo.

Tabela 4 – Afastamento associado a saúde mental por cargo.

Ano - 2012 a 2024	Porcentagem %
Técnico de enfermagem	59%
Auxiliar de enfermagem	21%
Enfermeiro	20%

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2026.

Na Tabela 4, é apresentado os afastamentos associados à saúde mental por cargo. Observa-se uma concentração significativa desses afastamentos entre os profissionais de enfermagem, com destaque para os técnicos de enfermagem, que representam a maior proporção dos casos (59%), seguidos pelos auxiliares de enfermagem (21%) e pelos enfermeiros (20%).

Ressalta-se que não foi possível realizar a estratificação dos dados por ano conforme inicialmente proposto. Dessa forma, a análise contempla o período de 2012 a 2024 de forma agregada. Ainda assim, destaca-se a relevância dessa série temporal ampliada, pois possibilita a identificação de padrões consistentes e tendências importantes relacionadas aos afastamentos por transtornos mentais ao longo do tempo, contribuindo significativamente para a compreensão do fenômeno estudado.

A maior proporção de registros entre os técnicos de enfermagem deve ser interpretada com cautela, uma vez que essa categoria representa o maior contingente de profissionais da equipe de enfermagem no Brasil e, consequentemente, na assistência hospitalar. Assim, o maior percentual de afastamentos pode estar relacionado à maior representatividade numérica desses profissionais, não sendo possível afirmar, com base nos dados disponíveis, que apresentem maior risco de adoecimento mental em comparação às demais categorias. Ainda assim, a literatura aponta que os técnicos e auxiliares de enfermagem estão frequentemente expostos a fatores psicossociais relacionados ao trabalho, como contato contínuo com pacientes, execução de procedimentos

assistenciais, elevada carga de trabalho, jornadas prolongadas e menor autonomia no processo decisório, condições que podem favorecer o adoecimento psíquico (OMS, 2022).

Os auxiliares de enfermagem, embora em menor proporção, também apresentam percentual expressivo de afastamentos, reforçando que os níveis hierárquicos mais operacionais da equipe de enfermagem estão mais vulneráveis ao adoecimento psíquico. Já os enfermeiros, mesmo com percentual próximo, também são significativamente impactados, o que pode estar relacionado à elevada responsabilidade técnica, à gestão de equipes e à tomada de decisões em contextos de pressão (DALMOLIN et al., 2014; PINHEIRO et al., 2018).

De acordo com a literatura em saúde ocupacional, os profissionais de enfermagem estão entre os grupos mais expostos a fatores psicossociais de risco, como sobrecarga de trabalho, jornadas extensas, déficit de profissionais, pressão institucional e exposição constante ao sofrimento humano (LIPP, 2000). Esses fatores favorecem o desenvolvimento de quadros de estresse ocupacional, ansiedade e depressão.

Além disso, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), os transtornos mentais estão entre as principais causas de incapacidade laboral no mundo, sendo fortemente influenciados pelas condições e pela organização do trabalho. No contexto da enfermagem, essas condições tendem a ser mais intensas, especialmente em ambientes hospitalares, o que contribui para a maior incidência de afastamentos observados.

Dessa forma, os resultados evidenciam que o adoecimento mental não ocorre de maneira homogênea entre os cargos, atingindo de forma mais expressiva os profissionais que estão na linha de frente da assistência. Esse cenário reforça a necessidade de implementação de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde mental, melhoria das condições de trabalho e prevenção do adoecimento, especialmente entre técnicos e auxiliares de enfermagem.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados evidenciaram que os afastamentos estudados constituem um fenômeno expressivo no contexto laboral, reforçando a relevância da saúde mental como um dos principais desafios contemporâneos no campo da saúde do trabalhador.

A análise dos dados permitiu identificar variações ao longo da série histórica, com redução nos anos intermediários (2021–2022) e aumento expressivo nos anos finais, atingindo 901 benefícios em 2024, contra 535 em 2020. Esse comportamento sugere uma dinâmica associada tanto a fatores organizacionais quanto ao impacto acumulado de condições de trabalho adversas no ambiente hospitalar, especialmente no contexto pós-pandemia.

No que se refere à distribuição por categoria profissional, observou-se maior concentração de afastamentos entre os técnicos de enfermagem (59%), seguidos por enfermeiros (20%) e auxiliares de enfermagem (21%), indicando que os profissionais diretamente envolvidos na assistência ao paciente são os mais afetados pelos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Esse achado reforça a maior vulnerabilidade da equipe de enfermagem diante das exigências físicas e emocionais do ambiente hospitalar.

Além disso, a análise dos tipos de transtornos mentais mais frequentes classificados segundo a CID-10 (F00–F99), evidenciou a predominância de quadros depressivos (F32), ansiosos (F41) e relacionados ao estresse (F43), em consonância com a literatura científica sobre saúde do trabalhador. Esses agravos estão frequentemente associados a fatores como sobrecarga de trabalho, pressão assistencial, jornadas extensas e exposição contínua a situações de sofrimento e morte.

Apesar dos achados relevantes, o estudo apresenta limitações inerentes ao uso de dados secundários provenientes do SmartLab. Durante a coleta, observou-se que a plataforma não permite a estratificação simultânea dos afastamentos por cargo e por ano, disponibilizando os dados das categorias profissionais apenas de forma agregada para o período de 2012 a 2024. Além disso, o sistema disponibiliza filtros por grupos ocupacionais, como "equipe de enfermagem", limitando análises mais detalhadas por categoria profissional em cada ano da série histórica. Somam-se a isso a ausência de informações sobre as causas específicas dos

afastamentos, a duração das licenças e outras características individuais dos trabalhadores. Essas limitações restringem análises mais aprofundadas e evidenciam a necessidade de aprimoramento dos sistemas de informação em saúde do trabalhador.

Ainda assim, os resultados possuem relevância científica e social ao evidenciarem a magnitude dos afastamentos por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem no setor hospitalar catarinense. Nesse sentido, reforça-se a necessidade de implementação de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental, à prevenção do adoecimento e à melhoria das condições de trabalho, especialmente em ambientes de alta exigência emocional.

Por fim, recomenda-se a realização de estudos futuros que aprofundem a investigação dos fatores associados aos afastamentos por transtornos mentais, incorporando variáveis como carga horária, condições de trabalho, vínculos empregatícios e aspectos psicossociais, contribuindo para o avanço do conhecimento na área.

Além disso, destaca-se o papel da enfermagem na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. O enfermeiro pode contribuir por meio da identificação precoce de sinais de sofrimento psíquico, da escuta qualificada, do fortalecimento do apoio entre as equipes e da participação na elaboração e implementação de estratégias institucionais voltadas à prevenção do adoecimento e à promoção do bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, a enfermagem exerce papel estratégico na construção de ambientes laborais mais humanizados, seguros e saudáveis.

Dessa forma, Conclui-se que o enfrentamento do adoecimento mental no contexto hospitalar não deve ser compreendido apenas como uma questão individual, mas como um desafio estrutural e institucional, que exige ações integradas, contínuas e comprometidas com a valorização do trabalho em saúde e a proteção da vida daqueles que cuidam.

REFERÊNCIAS

- ADDLEY, K; HEALEY, Z. SPL06 health inequality and work: advocating for occupational health in Ireland. **Occup Med**. 2024,74(Suppl 1):0.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARBOSA, D. J. et al. Fatores de estresse nos profissionais de enfermagem no contexto da COVID-19. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 74, supl. 1, 2021.
- BACKES, J; MUELLER, S.I.; GEISSLER, A; EHLIG, D. Occupational health interventions' impact on absenteeism and economic returns: a systematic review and meta-analysis. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 52, n. 2, p. 79–97, 2026.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, 2022.
- BLACK, N.A.; KAUR, E; BARNES, C.M. Social Support and Employee Mental Health: A Meta-Synthesis and Theoretical Framework. **Journal of Management**, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206326143356>.
- BARTRAM, T; BYRNE, L; WANG, Y; JIANG, Z. Editorial: Caring for our workers: Advancing human resource management to support workforce mental health. **Personnel Review**. 2024, 53: 1077-1091.
- BORGES, L. O.; NUNES, A. P.; LIMA, F. P. A. **Organização do trabalho e saúde mental: desafios contemporâneos**. São Paulo: Atlas, 2023.
- BOURASSA, K. A. et al. Objective biobehavioral measures reflect burnout states and temporal changes in a nursing population. **Nursing Reports**, v. 16, n. 1, 2026.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental no trabalho: orientações e diretrizes**. Brasília, 2023.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Transtornos mentais e comportamentais: classificação e diagnóstico**. Brasília, 2024.
- CAPUCHO, M.C; DADALTO, L; VARGAS, N.V; PEREIRA, R.C. Sofrimento psíquico no trabalho: uma análise na pós-modernidade. **Mental**, v. 16, n. 29, 2024. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?lng=pt&nrm=iso&pid=S1679-4427202400010008&script=sci_abstract&utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 24 maio 2026.
- CONCEIÇÃO, A. L. P; FONSECA, L; NUNES, S; SILVEIRA, T.A. Impactos da síndrome de burnout na qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. **Enfermagem Brasil**, v. 24, n. 1, 2025.

CUNHA, J. C. R.; BARBOSA, A. C. F.; GUIMARÃES, I. B.; COSTA, S. G.; BARCELOS, R. V. T.; PORTO, J. D. S. Occupational medicine: strategies to promote health and well-being in the workplace. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 2025, v. 23, n. 3.

DALL’OGLIO, G; CAIRO, S; NUNES, S.T; FONSECA, S. Saúde mental de profissionais de enfermagem. **Revista de Enfermagem**, 2021.

DAL MAGRO, M.L.P; GIACOBONE, R.V. Sofrimento e adoecimento no trabalho precarizado e sua relação com o desmentido (Verleugnung). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo. 2024, v. 27.

DA SILVA JUNIOR, M.D; DA SILVA, R.R; SANTOS, M.I.S; FERREIRA, A.R.A; PASSOS, J.P. Os efeitos da pandemia no bem-estar dos enfermeiros brasileiros no combate ao COVID-19: uma revisão de escopo. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, Umuarama. 2023, v. 27, n. 2, p. 701-719.

DALMOLIN, G.L. et al. Enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem: quem vivencia maior sofrimento moral. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 521-529, 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2019.

FERNANDES, M; FONSECA, S.T; NUNES, L, ALMEIDA, S, T; OLIVEIRA, R. Saúde mental de profissionais de enfermagem. **Revista de Enfermagem**, 2018.

FERREIRA, J. V. S.; OLIVEIRA, E.; MACHIN, R. **Saúde mental dos trabalhadores da saúde na COVID-19**. SMAD, 2025.

GABRIEL, J. **Metodologia científica e análise quantitativa**. São Paulo: Atlas, 2014.

GALLUP. **State of the Global Workplace Report**. 2023.

GILBERT, M.; STOBBE, S.; LECOMTE, T. Leadership and mental health. **Frontiers in Psychology**, 2019.

HARVEY, Samuel B.; MODINI, Matthew; JOYCE, Sadhbh; MILLIGAN-SAVILLE, Josie S.; TAN, Leona; MYKLETUN, Arnstein; BRYANT, Richard A.; CHRISTENSEN, Helen; MITCHELL, Philip B. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. **Occupational and Environmental Medicine**. 2017, v. 74, n. 4, p. 301–310.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World employment and social outlook: trends**. 2023. Geneva, 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World employment and social outlook: trends**. 2024. Geneva, 2024.

JERONYMO, H. C. L.; OLIVEIRA, M. P.; SOARES, N. M.; MOMBELLI, M. A. Saúde mental e o contexto de trabalho de enfermeiros da rede pública. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**. 2025, v. 25, e18326.

JESUS, T. S.; FERREIRA DEL DUCCA, M. A. L. Impactos do burnout em enfermagem. **Scientia Generalis**, 2025.

JOYCE, S; SOUZA. L.T; NUNES, S; FONSECA, T. Workplace interventions for mental disorders. **Psychological medicine**, 2021.

KUNAS, B; GRUBER, H; LAIREITER, A.R. Moderated mediations of occupational stress on mental health: the different roles of resilience and coping. **Current Psychology**. 2026.

LEITE, M.Z; SOUZA, A.P; BORILLE, D.C; BRAUN, L.A; OLIVEIRA, R.S. Burnout na enfermagem: fatores de risco, impactos e estratégias de enfrentamento. **Nursing (São Paulo)**. 2025, v. 29, n. 320, p. 10461-10468.

LIMA, R. S.; SILVA, M. A. Saúde mental no trabalho e qualidade de vida. **Revista de Saúde Coletiva**, 2022.

LIMA, A. B. C.; CAMELO, M. S.; AOYAMA, E. A. Burnout em enfermagem. **Revista JRG**, 2025.

LIPP, M. E. N. Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL): **manual. São Paulo: Casa do Psicólogo**, 2000.

LUTHAR, S. S.; CICHETTI, D.; BECKER, B. The construct of resilience. **Child Development**, 2000.

MARTINS, A. P.; REZENDE, M. S. Saúde mental de enfermagem. **Revista Enfermagem Atual**, 2024.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Burnout: causes and solutions**. New York: Harvard University Press, 2016.

MENDES, R.; WÜNSCH FILHO, V. Vigilância em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, 2011.

MORGAN, G; SILVEIRA, L.T; OLIVEIRA, R; NUNES, S. Organizational management and mental health. **Journal of Management Studies**, 2021.

OLIVEIRA, J. S; SANTOS, S; PINHEIRO, L; MACEDO, T. Estresse ocupacional em profissionais da saúde. **Revista Científica da Saúde**, 2023.

OLIVEIRA, L; OLIVEIRA, S; PINHEIRO, L; VEJA, S; TAVARES, R. Saúde mental em enfermagem. **Revista Enfermagem Atual**, 2023.

OLIVEIRA, R. S.; SANTOS, A. C. Estratégias institucionais de promoção da saúde mental em profissionais de enfermagem e impacto nos afastamentos laborais.

Revista Saúde e Trabalho, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 45-58, 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work**. Geneva, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health: strengthening our response**. Geneva, 2023.

PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION (PAHO). **COVID-19 and health workers mental health**. 2022.

PINHEIRO, C.W.F et al. **O sofrimento psíquico em profissionais de enfermagem: revisando a literatura**. Revista Remecs, 2018.

PINHEIRO, J.M.G; MACEDO, A.B.N; VEJA, A.J; TAVARES, J.P.R. Qualidade de Vida dos Profissional da Saúde em Tempo de Pandemia. **Recisatec**, 2022, p. 5 – 4.

ROSA, M.C. **Pesquisa quantitativa: fundamentos e aplicações na saúde**. Curitiba: InterSaberes, 2023.

SANTARONE, K.; MCCANN, I.; OTTEN, J. Mental health of healthcare workers during COVID-19. **Psychiatry Research**, 2020.

SANTOS, L. M.; LIMA, P. R. Condições de trabalho e saúde mental. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2021.

SANTOS, R. M.; LIMA, A. F. Enfermagem e saúde mental. **Revista de Enfermagem Contemporânea**, 2021.

SANTOS, L.G; MENEGON, F.H.A; KNOBLAUCH, M.V.A; ANDRADE, G.B; ERDMANN, A.L. Strategies for coping with the COVID-19 pandemic in university hospitals: a descriptive study. **Online Braz J Nurs**. 2022.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**. São Paulo: Cortez, 2018.

SHARPLESS, B. A.; STARKE, P. Burnout in healthcare professionals. **World Psychiatry**, 2020.

STANDER, A. L. C.; OLIVEIRA, M. A. F.; CLARO, H. G.; BOSKA, G. A.; SILVA, J. C. M. C.; BARBOSA, G. C. Sofrimento psíquico de trabalhadores de saúde mental em contexto pandêmico e os fatores associados: estudo transversal. **Online Brazilian Journal of Nursing**. 2024, v. 23.

SILVA-COSTA, A; FERREIRA, P. C. S.; GRIEP, R.H.; ROTENBERG, L. Association between Presenteeism, Psychosocial Aspects of Work and Common Mental Disorders among Nursing Personnel. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. 2020, v. 17, n. 18, p. 6758.

SILVA, J. A.; SOUZA, M. R.; PEREIRA, L. F. Transtornos mentais em profissionais de enfermagem: relação com condições de trabalho e saúde ocupacional. **Revista**

Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 75, n. 3, p. 1-8, 2022.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Clima organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2008.

SOUTHWICK, S. M.; CHARNEY, D. S. *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. **Cambridge: Cambridge University Press**, 2018.

SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Brasília: MPT/OIT, 2024.

SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Brasília: **Ministério Público do Trabalho; Organização Internacional do Trabalho**, 2024. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 9 maio 2026.

TUMELERO, N. **Pesquisa descritiva: conceito, características e aplicação**. 2018.

WEST, M.; DAWSON, J. Employee engagement and NHS performance. **King's Fund Report**, 2012.

WHO (WORLD HEALTH ORGANIZATION). **Mental health at work**. 2022.

WHO (WORLD HEALTH ORGANIZATION). **Mental health: strengthening response**. 2023.

WOO, T. et al. **Burnout in nursing workforce**. **International Journal of Nursing Studies**, 2020.

YAU, B; LO, C; CHOR, L.A.M; LAU, E. O-288 cultivating a healthy and joyful workplace - Hong Kong experience. **Occup Med**. 2024, 74(Suppl 1):0.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANEXOS

ANEXO A: PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.

UNIVERSIDADE DO EXTREMO
SUL CATARINENSE - UNESC

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: ANÁLISE EPIDEMIOLÓGICA DOS AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS NA ENFERMAGEM BRASILEIRA

Pesquisador: Denise Maccarini Tereza

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 93910225.8.0000.0119

Instituição Proponente: Universidade do Extremo Sul Catarinense

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 8.008.459

Apresentação do Projeto:

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm se consolidado como uma das principais causas de afastamento ocupacional no Brasil, gerando impactos significativos tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores e para a economia nacional. Fatores como sobrecarga, jornadas extensas e contato constante com situações críticas podem agravar o risco desses afastamentos, impactando tanto a qualidade de vida dos trabalhadores e a eficiência dos serviços de saúde. Objetivo: O estudo tem como objetivo analisar o perfil epidemiológico dos afastamentos por transtornos mentais entre profissionais de enfermagem no Brasil, no período de 2024 a 2025, com ênfase nos estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e São Paulo, a partir dos dados do Observatório Nacional de Saúde e Trabalho. Busca-se identificar a evolução temporal dos afastamentos e as características específicas desse grupo profissional. Método: Estudo quantitativo, baseado em análise de dados secundários disponíveis no Observatório SmartLab e de bases oficiais. Serão avaliados número de afastamentos, diagnósticos relacionados à saúde mental e características dos trabalhadores e características dos trabalhadores. As análises, além de contribuir para o planejamento de estratégias de gestão

Endereço: Avenida Universitária, 1.105 Bloco R1, sala 109, primeiro andar

Bairro: Universitário

CEP: 88.806-000

UF: SC

Município: CRICIUMA

Telefone: (48)3431-2606

E-mail: cep@unesc.net

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC



Continuação do Parecer: 8.008.459

de recursos humanos e saúde ocupacional. incluíram estatísticas descritivas, cálculo de taxas e proporções, além da avaliação de tendência

temporais. Resultados esperados: Evidenciar aumento de afastamento ocupacional, como episódios depressivos, transtornos de ansiedade e reações ao estresse que ocupam posição de destaque entre os principais diagnósticos relacionados ao afastamento ocupacional de saúde mental.

Espera-se, ainda, que a análise comparativa entre os estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e São Paulo permita compreender diferenças regionais.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar epidemiologicamente os afastamentos do trabalho por transtornos mentais entre os profissionais de enfermagem no Brasil, especificamente nas regiões Santa Catarina, Rio Grande do Sul e São Paulo, utilizando os dados do Observatório Nacional de Saúde e Trabalho.

Objetivo Secundário:

¿ Descrever o perfil sociodemográfico e ocupacional (sexo, categoria profissional e tipo de vínculo empregatício) dos profissionais de enfermagem afastados por transtornos mentais e comportamentais nos estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e São Paulo, no período de 2024 a 2025.

¿ Identificar e analisar a prevalência e a distribuição dos diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais (CID-10: F00¿F99) que motivam os afastamentos laborais, e a duração média desses afastamentos, entre os profissionais de enfermagem das regiões estudadas (Santa Catarina, Rio Grande do Sul e São Paulo), no período de 2024 a 2025. ¿ Avaliar as tendências temporais e comparar as taxas de afastamento por transtornos mentais entre os profissionais de enfermagem nos estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e São Paulo, evidenciando as diferenças regionais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Apresentados

Riscos:

Endereço: Avenida Universitária, 1.105 Bloco R1, sala 109, primeiro andar

Bairro: Universitário

CEP: 88.806-000

UF: SC

Município: CRICIUMA

Telefone: (48)3431-2606

E-mail: cep@unescc.net

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC



Continuação do Parecer: 8.008.459

A pesquisa apresenta riscos, mesmo que mínimos para os indivíduos, os riscos envolvidos na pesquisa são considerados mínimos, uma vez que utiliza exclusivamente dados secundários, públicos e previamente anonimizados; contudo, podem existir riscos residuais, como interpretações equivocadas dos dados, estigmatização de categorias profissionais a partir de resultados e eventuais falhas no uso ou manejo adequado das informações. Para mitigar esses riscos, todas as análises serão conduzidas com rigor científico, divulgação responsável, respeito à agregação segura dos dados e estrita observância dos princípios éticos estabelecidos pela Resolução CNS nº 466/2012.

Benefícios:

A pesquisa oferece benefícios significativos para a saúde ocupacional e para o campo da enfermagem, como: (1) geração de conhecimento científico atualizado sobre os afastamentos por transtornos mentais e condições de trabalho, contribuindo para a compreensão dos fatores que impactam a saúde dos profissionais; (2) apoio à formulação de políticas públicas e institucionais mais eficazes, baseadas em evidências; (3) identificação de tendências e padrões que podem orientar estratégias de prevenção, promoção da saúde e melhoria das condições laborais; (4) desenvolvimento de subsídios para a gestão hospitalar e de recursos humanos, permitindo ações mais assertivas em proteção à saúde dos trabalhadores; e (5) fortalecimento da visibilidade da saúde mental na enfermagem, estimulando debates e intervenções que favoreçam ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa com dados secundários, em plataforma de acesso livre.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos são apresentados de forma adequada.

Recomendações:

Recomenda-se à equipe pesquisadora que, durante todas as fases do projeto, observe rigorosamente os princípios éticos constantes na Resolução CNS nº 466/2012, na Resolução CNS nº 510/2016 e demais normativas complementares, em especial quanto à manutenção do sigilo, privacidade e anonimato dos dados obtidos por meio dos prontuários eletrônicos.

Endereço: Avenida Universitária, 1.105 Bloco R1, sala 109, primeiro andar

Bairro: Universitário

CEP: 88.806-000

UF: SC

Município: CRICIUMA

Telefone: (48)3431-2606

E-mail: cep@unescc.net

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO
SUL CATARINENSE - UNESC**



Continuação do Parecer: 8.008.459

A partir da aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), este passa a ser corresponsável, em termos éticos, pelo desenvolvimento do estudo. Deste modo, a equipe deve manter o CEP informado sobre o andamento da pesquisa por meio de relatórios parciais semestrais, conforme estabelecido nas normativas vigentes.

Reitera-se a importância de que nenhum dado de identificação nominal dos participantes seja registrado ou divulgado, sendo os resultados apresentados exclusivamente de forma agregada e impessoal.

Qualquer modificação posterior no projeto, incluindo ampliação do número de participantes, alterações metodológicas ou mudança na equipe, deverá ser previamente submetida à apreciação ética deste Comitê, por meio de emenda na Plataforma Brasil.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise da documentação apresentada e considerando os aspectos éticos, metodológicos e legais do projeto em questão, esta relatoria não identificou pendências nem inadequações que impeçam sua tramitação ética.

Os documentos obrigatórios foram devidamente apresentados e encontram-se adequados às exigências da Plataforma Brasil e às normativas do Sistema CEP/CONEP.

Assim, recomenda-se a aprovação com as orientações já descritas na seção de recomendações, reforçando o compromisso ético da equipe com a proteção dos dados dos participantes e o cumprimento das normas vigentes.

Ao final da pesquisa deverá ser encaminhado o relatório final por meio de NOTIFICAÇÃO, na Plataforma Brasil. Deverá ser anexado comprovação de publicação dos resultados.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2695531.pdf	19/11/2025 12:01:18		Aceito
Folha de Rosto	folharosto.pdf	19/11/2025 12:01:01	Denise Maccarini Tereza	Aceito
TCLE / Termos de	dispensaTCLE.pdf	17/11/2025	Denise Maccarini	Aceito

Endereço: Avenida Universitária, 1.105 Bloco R1, sala 109, primeiro andar

Bairro: Universitário

CEP: 88.806-000

UF: SC

Município: CRICIUMA

Telefone: (48)3431-2606

E-mail: cep@unesc.net

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO
SUL CATARINENSE - UNESC**



Continuação do Parecer: 8.008.459

Assentimento / Justificativa de Ausência	dispensaTCLE.pdf	14:30:38	Tereza	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	17/11/2025 14:29:05	Denise Maccarini Tereza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Confidencialidade.pdf	14/11/2025 09:43:09	Denise Maccarini Tereza	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CRICIUMA, 28 de Novembro de 2025

**Assinado por:
Marco Antônio da Silva
(Coordenador(a))**

Endereço: Avenida Universitária, 1.105 Bloco R1, sala 109, primeiro andar

Bairro: Universitário

CEP: 88.806-000

UF: SC

Município: CRICIUMA

Telefone: (48)3431-2606

E-mail: cep@unesc.net