

SETOR PÚBLICO E PRIVADO: PRINCIPAIS FATORES DE RISCO À SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Autor(res)

Olyver Tavares De Lemos Santos
Ana Paula Ventura Sobrinho
Thaís Rodrigues Do Prado Freitas
Karoliny Henriques Bueno
Thais Pereira Gomes De Lima

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como uma pauta prioritária nas organizações, sobretudo diante dos impactos emocionais gerados por jornadas intensas, relações interpessoais conflituosas e pela ausência de suporte institucional adequado. Esses fatores não apenas comprometem o bem-estar psicológico dos trabalhadores, mas também afetam diretamente a produtividade e o clima organizacional. Profissionais de diferentes áreas — como a operacional, administrativa, técnica e gerencial — enfrentam desafios específicos que refletem a complexidade das exigências laborais.
Trabalhadores do setor operacional, por exemplo, costumam vivenciar sobrecarga, pouca autonomia e baixa valorização. Já na área administrativa, prevalecem pressões por metas, rotinas burocráticas e vigilância constante. Profissionais técnicos são submetidos a elevados níveis de exigência cognitiva e precisão, enquanto gestores enfrentam responsabilidades estratégicas, decisões complexas e, muitas vezes,

Objetivo

Este artigo tem como objetivo analisar a percepção da saúde mental no trabalho entre diferentes áreas profissionais — gerencial, administrativa, técnica e operacional —, identificando os principais fatores associados ao sofrimento psíquico, os níveis de esgotamento emocional, a presença (ou ausência) de políticas institucionais de cuidado, bem como o grau de segurança percebido pelos trabalhadores para expressar demandas emocionais no ambiente laboral.

Material e Métodos

A pesquisa, com 139 participantes (70% do setor privado e 30% do público), revelou predominância de trabalhadores operacionais (38,13%), grupo mais vulnerável emocionalmente. Questionados sobre políticas de saúde mental, 45,32% disseram que não existem, 39,57% afirmaram que sim e 15,11% não souberam responder, destacando falhas de comunicação, especialmente no setor privado. Apenas 30,22% receberam treinamento sobre saúde mental ou assédio no último ano. Além disso, 48,92% afirmaram não ter canais de apoio psicológico,



e 19,42% disseram que os canais existentes não são utilizados.

A maioria relatou esgotamento emocional em 1 a 4 dias da semana, com impacto mais intenso no setor privado e na área operacional. Além disso, 56,12% já deixaram de realizar tarefas por questões emocionais, especialmente entre operacionais (56,60%). Apenas 36,69% sentem-se seguros para relatar sofrimento à liderança, sendo os índices mais baixos entre técnicos e operacionais do setor privado.

Os principais fatores prejudiciais foram: excesso de demanda (36,69%), falta de reconhecimento (18,71%), ambiente tóxico (13,67%) e assédio moral (12,95%). No setor privado, a sobrecarga predomina; no público, ambiente tóxico e assédio se destacam. Sobre a recomendação da empresa, 51,80% responderam que sim, 30,22% foram indiferentes e 17,99% disseram que não, com aprovação maior entre gestores e servidores públicos.

Os dados evidenciam falhas institucionais no cuidado emocional, confirmando Dejours (1992) e Siqueira (2008). O cenário contraria diretrizes da NR 17 e da Lei nº 14.831/2024, reforçando a urgência de ações estruturadas para promoção da saúde mental no trabalho.

Resultados e Discussão

A pesquisa identificou o excesso de demanda como o principal fator prejudicial à saúde mental no trabalho (36,69%), com altos índices de esgotamento emocional, especialmente no setor privado e na área operacional, confirmando Dejours (1992) sobre o sofrimento gerado pela organização desumanizada do trabalho. Também se destacou a ausência de políticas institucionais: 69,78% nunca receberam treinamento sobre saúde mental ou assédio, 48,92% não têm canal de apoio psicológico, e só 36,69% sentem segurança para relatar problemas emocionais — evidenciando a negligência apontada por Siqueira (2008). A comparação entre os setores mostrou que, no público, há insegurança ou desconhecimento sobre políticas internas, e no privado, sobrecarga e falta de reconhecimento, afetando fortemente o setor operacional. Esse cenário contraria diretrizes da OMS (2022), da NR 17 e da Lei nº 14.831/2024, indicando a urgência de ações organizacionais sistemáticas que promovam ambientes psicologicamente seguros e saudáveis.

Conclusão

Com base nos dados analisados e na literatura consultada, conclui-se que os desafios da saúde mental no trabalho são recorrentes em diferentes áreas e nos setores público e privado. Fatores como excesso de demanda, ausência de políticas institucionais, falta de treinamentos e canais de escuta afetam o bem-estar emocional, gerando esgotamento e queda na produtividade. O setor operacional mostrou-se o mais vulnerável, refletindo a precarização e a falta de suporte. Apesar de diferenças entre os setores, a saúde mental ainda não é prioridade estratégica na maioria das instituições, em desacordo com a OMS, a NR 17 e a Lei nº 14.831/2024. Reforça-se a urgência de políticas organizacionais efetivas, com escuta ativa, valorização profissional e cuidado contínuo. O estudo busca fortalecer o debate acadêmico e institucional sobre a responsabilidade das organizações e fornecer subsídios para políticas baseadas em evidências que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e humanizados.

Referências

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez,



1992.
SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. Promoção de saúde no trabalho: um estudo em empresas brasileiras. Psicologia: Teoria e Prática, v. 10, n. 1, p. 59-74, 2008.
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Burn-out an occupational phenomenon. Genebra: OMS, 2022.
BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui a Política Nacional de Promoção da Saúde Mental no Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, DF, ano 161, n. 61, p. 3, 2024, e diretrizes da Norma Regulamentadora nº 17.
MOURA, A. A.; BARBOSA, I. R. Ambiente organizacional e saúde mental: percepção de trabalhadores do setor privado. Revista Psicologia: Teoria e Prática, v. 17, n. 1, p. 78-89, 2015.
MENDES, A. M.; ARAÚJO, M. S. Organizações promotoras de saúde: um modelo teórico e metodológico de avaliação. Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 12, n. 1, p. 11-25, 2012.