



LUTO NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA UM ACOLHIMENTO HUMANIZADO

GRIEF IN THE WORKPLACE: CHALLENGES AND POSSIBILITIES FOR A HUMANIZED SUPPORT

Pablinny Souza de Jesus¹

Vanessa Alves Lopes²

No contexto contemporâneo, a vivência do luto constitui um desafio no ambiente de trabalho, uma vez que as demandas organizacionais podem dificultar o reconhecimento das necessidades emocionais dos trabalhadores. Nesse cenário, a experiência da perda pode receber pouca atenção institucional, repercutindo na saúde mental, no bem-estar e nas relações de trabalho. Considerando essa problemática, discute-se como as organizações lidam com colaboradores em processo de luto e quais estratégias podem favorecer um acolhimento mais humanizado. Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar os desafios do luto no contexto organizacional e suas implicações para a saúde mental do trabalhador, bem como discutir possibilidades de acolhimento no ambiente laboral. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa e caráter exploratório, realizada por meio de buscas nas bases Google Acadêmico e SciELO, utilizando os descritores luto, luto no trabalho, saúde mental do trabalhador e psicologia organizacional. Foram considerados estudos publicados nos últimos dez anos, sendo selecionados, de acordo com a pertinência ao tema, duas dissertações e três artigos científicos, analisados por meio de leitura exploratória e interpretativa. A análise dos estudos evidenciou que o luto pode impactar significativamente aspectos emocionais, cognitivos e comportamentais do trabalhador, influenciando sua concentração, produtividade e relações interpessoais. Observou-se que a cultura organizacional pode influenciar a forma como a experiência da perda é acolhida, especialmente quando predominam práticas voltadas ao desempenho em detrimento das necessidades emocionais dos colaboradores. O retorno ao trabalho após uma perda significativa pode ser acompanhado por dificuldades emocionais e sociais, sobretudo quando colegas e gestores evitam abordar o tema, favorecendo o isolamento e dificultando a elaboração do luto. Além disso, os trabalhadores frequentemente necessitam conciliar o sofrimento decorrente da perda com as exigências do ambiente organizacional. Os

¹ Acadêmica do curso de Psicologia da Unifimes. Email: pablinnysj@academico.unifimes.edu.br

² Docente do curso de Psicologia da Unifimes. Email: vanessa.alves@unifimes.edu.br



estudos analisados sugerem que estratégias como escuta empática, acolhimento institucional, flexibilização temporária das demandas e reconhecimento das necessidades emocionais podem contribuir para minimizar os impactos do luto e promover a saúde mental no contexto laboral. Conclui-se que reconhecer o luto como uma experiência humana com repercussões na vida profissional constitui um aspecto relevante para o desenvolvimento de práticas organizacionais mais sensíveis, humanizadas e comprometidas com o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Luto. Saúde mental do trabalhador. Psicologia organizacional. Cultura organizacional. Acolhimento organizacional.

Keywords: Grief. Worker mental health. Organizational psychology. Organizational culture. Organizational support.