

SAÚDE MENTAL E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS DEMANDAS ATUAIS À LUZ DAS DIRETRIZES DO CFP E DA NR-01

MENTAL HEALTH AND PSYCHOSOCIAL CARE IN THE WORKPLACE: AN ANALYSIS OF CURRENT DEMANDS BASED ON CFP GUIDELINES AND NR-01

SALUD MENTAL Y ATENCIÓN PSICOSOCIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO: UN ANÁLISIS DE LAS DEMANDAS ACTUALES A LA LUZ DE LAS DIRETRICES DEL CFP Y LA NR-01

 <https://doi.org/10.56238/arev7n12-117>

Data de submissão: 11/11/2025

Data de publicação: 11/12/2025

Claudio Eduardo dos Santos Costa Junior

Mestre e Doutorando em Psicologia

Instituição: Universidade Salgado de Oliveira

E-mail: claudioeduardo.psicologia@gmail.com

Eduardo Soares Damasco Rodrigues

Mestre e Doutorando em Psicologia

Instituição: Universidade Salgado de Oliveira

E-mail: eduardosoarespsi@gmail.com

Sandra Ricardo Silva Carneiro

Mestra e Doutoranda em Psicologia

Instituição: Universidade Salgado de Oliveira

E-mail: sandraricardopsi@hotmail.com

Alessandra Alves Fonseca

Mestra e Doutoranda em Psicologia

Instituição: Universidade Salgado de Oliveira

E-mail: alessandrafonseca.psico@gmail.com

Soraya Moreira Cunha Duque Estrada Fernandes

Mestranda em Psicologia

Instituição: Universidade Salgado de Oliveira

E-mail: sorayamcunha@gmail.com

Anna Paula Santana Pereira Martins

Mestranda em Psicologia

Instituição: Universidade Salgado de Oliveira

E-mail: annamartinspsicologia@gmail.com

Catiucia Raposo Pires

Mestra em Psicologia

Instituição: Universidade Salgado de Oliveira

E-mail: catiuciapires@gmail.com

RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como uma pauta emergente diante das crescentes demandas produtivas, dos impactos da globalização e da intensificação dos processos laborais. Nesse contexto, a atenção psicossocial apresenta-se como ferramenta indispensável para a promoção do bem-estar dos trabalhadores e para a prevenção de adoecimentos decorrentes do estresse ocupacional. Este artigo tem como objetivo analisar as demandas atuais relacionadas à saúde mental no trabalho, à luz das diretrizes do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e das normativas regulamentadas pela Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). A pesquisa fundamenta-se em revisão bibliográfica de caráter qualitativo, exploratória e analítica, abrangendo publicações dos últimos dez anos em bases científicas nacionais e internacionais. Os resultados indicam que, embora haja avanços nas políticas públicas e nas normativas legais, persiste a lacuna entre a legislação e a prática efetiva nas organizações, o que evidencia a necessidade de estratégias integradas que contemplem avaliação de riscos psicossociais, programas de saúde mental e intervenções preventivas alinhadas às diretrizes éticas do CFP. Conclui-se que a promoção da saúde mental exige uma articulação entre empregadores, trabalhadores e profissionais de saúde, reforçando a importância de políticas institucionais de acolhimento e de ações que minimizem os impactos do sofrimento psíquico no trabalho. Ao final, destaca-se que a construção de ambientes laborais saudáveis é condição indispensável para a sustentabilidade organizacional e para a valorização da dignidade humana.

Palavras-chave: Saúde Mental. Atenção Psicossocial. Ambiente de Trabalho. Conselho Federal de Psicologia. NR-01.

ABSTRACT

Mental health in the workplace has become an emerging issue in the face of increasing production demands, the impacts of globalization, and the intensification of work processes. In this context, psychosocial care is an indispensable tool for promoting worker well-being and preventing illnesses resulting from occupational stress. This article aims to analyze current demands related to mental health at work, based on the guidelines of the Federal Council of Psychology (CFP) and the regulations established by Regulatory Standard No. 01 (NR-01). The research is based on a qualitative, exploratory, and analytical literature review, encompassing publications from the last ten years in national and international scientific databases. The results indicate that, although there are advances in public policies and legal regulations, a gap persists between legislation and effective practice in organizations, highlighting the need for integrated strategies that include psychosocial risk assessment, mental health programs, and preventive interventions aligned with the ethical guidelines of the CFP. It is concluded that promoting mental health requires collaboration between employers, workers, and health professionals, reinforcing the importance of institutional policies of support and actions that minimize the impacts of psychological distress at work. Finally, it is highlighted that building healthy work environments is an indispensable condition for organizational sustainability and for valuing human dignity.

Keywords: Mental Health. Psychosocial Care. Work Environment. Federal Council of Psychology. NR-01.

RESUMEN

La salud mental en el trabajo se ha convertido en un tema emergente ante las crecientes exigencias de la producción, los impactos de la globalización y la intensificación de los procesos de trabajo. En este contexto, la atención psicosocial se presenta como una herramienta indispensable para promover el bienestar de los trabajadores y prevenir enfermedades derivadas del estrés laboral. Este artículo tiene como objetivo analizar las demandas actuales relacionadas con la salud mental en el trabajo, a la luz de las directrices del Consejo Federal de Psicología (CFP) y la normativa establecida por la Norma Regulatoria N.º 01 (NR-01). La investigación se basa en una revisión bibliográfica cualitativa, exploratoria y analítica, que abarca publicaciones de los últimos diez años en bases de datos científicas nacionales e internacionales. Los resultados indican que, si bien se han producido avances en las políticas públicas y la normativa legal, persiste una brecha entre la legislación y la práctica efectiva en las organizaciones. Esto pone de relieve la necesidad de estrategias integrales que incluyan la evaluación de riesgos psicosociales, programas de salud mental e intervenciones preventivas alineadas con las directrices éticas del Consejo Federal de Psicología (CFP). Se concluye que la promoción de la salud mental requiere la coordinación entre empleadores, trabajadores y profesionales de la salud, lo que refuerza la importancia de las políticas institucionales de apoyo y las acciones que minimicen el impacto del malestar psicológico en el trabajo. Finalmente, se enfatiza que la creación de entornos laborales saludables es una condición indispensable para la sostenibilidad organizacional y la valoración de la dignidad humana.

Palabras clave: Salud Mental. Atención Psicosocial. Lugar de Trabajo. Consejo Federal de Psicología. NR-01.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma das principais preocupações de gestores, profissionais da saúde e pesquisadores, em razão do aumento significativo de casos de adoecimento psíquico vinculados às práticas laborais. A globalização, a aceleração dos processos produtivos, o avanço da tecnologia e a competitividade crescente nas organizações têm alterado não apenas a forma como o trabalho é realizado, mas também o modo como os sujeitos se relacionam com suas funções e responsabilidades. Esse cenário tem acarretado novos desafios para a promoção de ambientes laborais saudáveis, nos quais o equilíbrio entre produtividade, bem-estar e qualidade de vida seja assegurado. Assim, discutir saúde mental e atenção psicossocial no trabalho ultrapassa a dimensão individual e atinge o campo das políticas públicas, das normativas legais e das diretrizes éticas profissionais.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objeto de investigação as demandas atuais relacionadas à saúde mental e à atenção psicossocial no ambiente de trabalho, com especial enfoque nas diretrizes do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que estabelece disposições gerais e orienta os empregadores acerca das medidas de prevenção de riscos ocupacionais. A questão norteadora que orienta este trabalho pode ser sintetizada da seguinte forma: de que maneira as diretrizes do CFP e a NR-01 podem contribuir para a efetiva promoção da saúde mental e para a implantação de práticas de atenção psicossocial nos ambientes laborais contemporâneos?

O objetivo geral consiste em analisar criticamente as demandas atuais relacionadas à saúde mental no trabalho, à luz das diretrizes do CFP e da NR-01, destacando os avanços, os desafios e as possibilidades de integração entre normativas legais, práticas organizacionais e ações de cuidado psicossocial. Como objetivos específicos, pretende-se: compreender a relação entre saúde mental e condições de trabalho no cenário contemporâneo; identificar as contribuições teóricas e práticas das diretrizes do CFP no enfrentamento das demandas psicossociais; examinar as determinações da NR-01 e suas implicações na promoção da saúde laboral; e, por fim, discutir os desafios para a efetiva implementação de políticas institucionais que priorizem a saúde mental dos trabalhadores.

Parte-se da hipótese de que, apesar da existência de regulamentações e orientações técnicas, ainda há um hiato considerável entre a legislação e a realidade organizacional, o que impede a consolidação de práticas efetivas de promoção e prevenção em saúde mental. Outra hipótese é a de que a aplicação integrada das diretrizes do CFP e da NR-01 pode constituir-se como um instrumento eficaz para a transformação das práticas de gestão, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e menos adoecedores.

A escolha do tema justifica-se pela sua relevância social, uma vez que os transtornos mentais relacionados ao trabalho representam uma das principais causas de afastamento e de queda da produtividade, impactando diretamente na vida dos indivíduos e na sustentabilidade das organizações. Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa contribui para o fortalecimento da literatura sobre saúde mental ocupacional, oferecendo subsídios teóricos e práticos para psicólogos, gestores e profissionais de saúde do trabalho. Além disso, o estudo colabora com o avanço da compreensão acerca da necessidade de políticas públicas e empresariais que promovam a humanização do trabalho e a valorização da dignidade humana.

Dessa forma, o presente artigo propõe-se a refletir sobre o papel das normativas e diretrizes na construção de ambientes laborais saudáveis, nos quais a atenção psicossocial seja tratada como parte integrante das práticas organizacionais. Ao abordar o tema de forma crítica e fundamentada, pretende-se não apenas ampliar o debate científico sobre saúde mental no trabalho, mas também apontar caminhos para a efetiva aplicação das orientações do CFP e da NR-01 no cotidiano das empresas, contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura de cuidado e prevenção.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL: CONCEITOS E DESAFIOS

No campo da saúde ocupacional, a saúde mental no trabalho tem sido amplamente reconhecida como determinante central tanto para o bem-estar do trabalhador quanto para a produtividade organizacional. Galli (2025) afirma que “a saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado crescente relevância diante do impacto expressivo que os transtornos mentais exercem sobre o bem-estar dos trabalhadores e o desempenho organizacional” (p. 1), ressaltando que os transtornos psíquicos têm efeitos diretos sobre a capacidade laborativa. Esta caracterização evidencia que a discussão sobre saúde mental transcende a esfera individual, exigindo abordagem sistêmica nas práticas corporativas (GALLI, 2025).

A pandemia de COVID-19 agravou de forma significativa os sintomas de perturbação psíquica entre trabalhadores expostos a contextos de estresse extremo. Segundo Lobo et al. (2021), foram frequentemente relatados “sintomas depressivos e ansiosos, estresse e insônia”, especialmente entre profissionais da saúde, adultos jovens e mulheres (p. 9). Esse quadro evidencia a vulnerabilidade de determinadas populações laborais diante de crises sanitárias, ao mesmo tempo em que aponta para a necessidade de políticas de proteção psicossocial mais robustas (LOBO et al., 2021).

Um enfoque teórico relevante é o modelo Job Demands-Resources (JD-R), que articula a tensão entre demandas laborais e recursos disponíveis para enfrentamento. Conforme Bakker e

Demerouti (2020), esses modelos “incorporam uma ampla gama de condições de trabalho” e consideram tanto indicadores negativos, como burnout e adoecimento, quanto positivos, como bem-estar e engajamento (p. 309). Tal perspectiva permite compreender a complexidade das exigências contemporâneas e a necessidade de recursos adequados para manutenção da saúde mental no trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2020).

Uma estrutura organizacional que favoreça a segurança psicossocial (Psychosocial Safety Climate – PSC) demonstrou ter impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores. O PSC refere-se às percepções coletivas quanto ao comprometimento da organização com a psicossocialidade no trabalho. Estudos recentes apontam que “um clima psicossocial favorável está correlacionado a menores taxas de absenteísmo e maior produtividade” (p. 87), reforçando a importância de políticas organizacionais claras e comprometidas com o bem-estar (DOLLARD; BAILEY, 2021).

Por fim, a literatura chama atenção para os limites das intervenções individuais ou superficiais, com foco em medidas paliativas. Ballard et al. (2025) observam que há uma “ênfase excessiva em intervenções focadas no indivíduo em vez de abordagens multi-componentes e sistêmicas” (p. 14). Essa constatação revela lacuna entre práticas atuais e necessidades estruturais reais nas organizações, reforçando a urgência de políticas integradas e sistêmicas que efetivamente promovam a saúde mental no trabalho (BALLARD et al., 2025).

2.2 RISCOS E FATORES DE PROTEÇÃO PSICOSSOCIAIS

Os riscos psicossociais no trabalho são definidos como aspectos da organização laboral que têm potencial para causar danos à saúde física e mental dos trabalhadores. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, “as condições adversas de organização e gestão do trabalho, tais como excesso de demandas, falta de controle e ausência de apoio social, configuram-se como fatores de risco psicossocial” (OIT, 2020, p. 45). Esses fatores, quando persistentes, desencadeiam quadros de estresse ocupacional, ansiedade e burnout, impactando negativamente na qualidade de vida e na produtividade (OIT, 2020).

Entre os principais riscos psicossociais, destacam-se a sobrecarga de tarefas, a intensificação do ritmo de trabalho e a precarização das relações contratuais. Dejours (2019) enfatiza que “o sofrimento no trabalho não se restringe a episódios isolados, mas emerge como uma construção social vinculada ao modo de organização produtiva” (p. 62). Nessa perspectiva, compreender os riscos psicossociais implica analisar criticamente os modelos de gestão e as exigências do mercado contemporâneo, que muitas vezes desconsideram os limites humanos (DEJOURS, 2019).

Além disso, as pesquisas recentes indicam que as tecnologias digitais, embora ampliem a comunicação, também podem representar riscos quando intensificam a hiperconectividade e o controle permanente sobre os trabalhadores. Como apontam Silva e Souza (2022), “a pressão por disponibilidade constante gera esgotamento emocional e compromete os espaços de descanso” (p. 117). A conectividade ininterrupta, nesse sentido, tem se configurado como um novo risco psicossocial da era digital (SILVA; SOUZA, 2022).

No entanto, é importante ressaltar que existem fatores de proteção que funcionam como mediadores para reduzir ou neutralizar os efeitos negativos desses riscos. A literatura tem apontado que ambientes de trabalho com apoio social, práticas de gestão participativa e reconhecimento profissional favorecem a construção de resiliência entre trabalhadores. Para Borges e Barros (2021), “o suporte organizacional percebido atua como um fator de proteção essencial, pois fortalece a confiança e minimiza a percepção de injustiça” (p. 210). Essa perspectiva coloca a cultura institucional no centro da prevenção em saúde mental (BORGES; BARROS, 2021).

Outro fator de proteção relevante é a promoção de políticas de bem-estar, como programas de saúde mental, flexibilização da jornada e espaços de escuta psicológica. Conforme Ballard et al. (2025), “intervenções multicomponentes, que envolvem desde a reorganização das demandas até práticas de suporte coletivo, demonstram maior eficácia do que medidas isoladas” (p. 18). Isso demonstra que a integração de políticas organizacionais abrangentes é fundamental para fortalecer a proteção psicossocial e reduzir os impactos dos riscos no trabalho (BALLARD et al., 2025).

2.3 NORMA REGULAMENTADORA Nº 01 (NR-01) E SEGURANÇA NO TRABALHO

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) desempenha papel central na regulamentação da prática profissional no Brasil, fornecendo diretrizes éticas e técnicas para atuação em saúde mental nos diversos contextos sociais e laborais. Segundo o próprio órgão, “o compromisso ético do psicólogo é com a promoção da saúde, da qualidade de vida e da dignidade da pessoa humana” (CFP, 2022, p. 14). Isso significa que a intervenção profissional deve estar pautada não apenas pela mitigação de sintomas, mas também por estratégias de promoção e prevenção em saúde mental, especialmente em ambientes laborais (CFP, 2022).

Nesse sentido, as notas técnicas emitidas pelo CFP desde 2019 vêm destacando a necessidade de integrar a saúde mental às políticas institucionais de trabalho. Para o órgão, “os riscos psicossociais devem ser considerados em programas de saúde ocupacional, com vistas à prevenção de adoecimentos e à construção de ambientes de trabalho saudáveis” (CFP, 2021, p. 22). Esse direcionamento tem

contribuído para consolidar a psicologia organizacional como área estratégica na implementação de práticas voltadas à proteção psicossocial (CFP, 2021).

Outro ponto fundamental diz respeito à responsabilidade ética do psicólogo em assegurar sigilo, escuta qualificada e práticas de acolhimento. De acordo com Santos e Carvalho (2020), ao analisar as resoluções do CFP, “a ética profissional não pode ser dissociada das práticas de atenção psicossocial, pois constitui fundamento para a confiança e efetividade da intervenção” (p. 89). Nesse sentido, as diretrizes do Conselho reforçam a importância do manejo adequado das informações e da preservação dos direitos dos trabalhadores (SANTOS; CARVALHO, 2020).

Além disso, o CFP tem incentivado o fortalecimento de políticas públicas voltadas à saúde mental no trabalho. Em parecer publicado em 2023, o órgão enfatizou que “a psicologia deve atuar como agente de transformação social, contribuindo para a elaboração de programas de saúde mental baseados em evidências científicas e em princípios éticos” (CFP, 2023, p. 37). Esse posicionamento revela a preocupação em alinhar a prática psicológica às demandas contemporâneas, evitando abordagens fragmentadas ou meramente paliativas (CFP, 2023).

Por fim, cabe destacar que a atuação do CFP, ao normatizar a prática e estabelecer parâmetros de atuação, contribui para reduzir a distância entre teoria e prática, estimulando intervenções fundamentadas em evidências e alinhadas ao respeito à dignidade humana. Como reforça Oliveira (2024), “a aplicação das diretrizes do CFP permite que a psicologia no ambiente de trabalho não se limite à remediação, mas se configure como prática preventiva e promotora de saúde” (p. 55). Assim, observa-se que as normativas do Conselho constituem-se em referência indispensável para profissionais e instituições que buscam enfrentar os desafios relacionados à saúde mental no contexto laboral (OLIVEIRA, 2024).

2.4 ÉTICA E PRÁTICA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

A prática do psicólogo organizacional é regida por princípios éticos que buscam assegurar o respeito à dignidade da pessoa humana, à privacidade e ao bem-estar dos trabalhadores. O Código de Ética Profissional do Psicólogo, regulamentado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), destaca que “o psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural” (CFP, 2022, p. 12). Esse preceito orienta o profissional a considerar o trabalhador como sujeito de direitos, e não apenas como recurso produtivo, o que amplia a relevância de sua atuação no ambiente organizacional (CFP, 2022).

No contexto laboral, a ética profissional exige que a intervenção psicológica esteja fundamentada em práticas baseadas em evidências, garantindo tanto a confidencialidade quanto o uso

responsável das informações coletadas. Como afirmam Mendes e Oliveira (2021), “a violação do sigilo, além de comprometer a confiança, pode gerar repercussões jurídicas e éticas graves” (p. 55). Dessa forma, o psicólogo organizacional deve adotar protocolos claros de confidencialidade, assegurando a proteção dos dados dos trabalhadores e a utilização dessas informações apenas para fins legítimos de promoção da saúde (MENDES; OLIVEIRA, 2021).

Outro aspecto essencial refere-se à prevenção de práticas discriminatórias e ao fortalecimento da equidade no ambiente de trabalho. De acordo com Silva e Ferreira (2020), “a psicologia organizacional deve intervir contra quaisquer formas de preconceito, desigualdade e assédio, promovendo ambientes inclusivos e humanizados” (p. 133). Essa diretriz reforça que a ética não se restringe ao âmbito individual da prática, mas também se estende ao compromisso com a transformação das condições organizacionais (SILVA; FERREIRA, 2020).

A atuação ética também implica o cuidado em evitar a instrumentalização da psicologia apenas para fins de controle e produtividade. Como apontam Barros e Lima (2023), “o desafio do psicólogo organizacional está em equilibrar as demandas institucionais com os direitos e necessidades dos trabalhadores, evitando que sua prática seja reduzida a mero dispositivo de gestão” (p. 201). Essa reflexão amplia o entendimento de que a prática psicológica deve priorizar a saúde integral, e não apenas os interesses corporativos (BARROS; LIMA, 2023).

Por fim, a ética profissional no campo organizacional conecta-se ao compromisso social da psicologia, que, conforme destaca Almeida (2024), “deve contribuir para a construção de ambientes laborais mais justos, democráticos e promotores de bem-estar” (p. 77). Isso significa que a prática do psicólogo organizacional não se limita ao tratamento de problemas individuais, mas envolve o engajamento crítico na formulação de políticas institucionais que assegurem o direito fundamental à saúde mental no trabalho (ALMEIDA, 2024).

3 METODOLOGIA

A escolha metodológica de uma pesquisa científica deve estar alinhada ao problema de investigação e aos objetivos previamente estabelecidos. Segundo Lakatos e Marconi (2017), “o método é o caminho para se chegar a determinado fim, ou seja, é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um resultado desejado” (p. 83). Nesse sentido, a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa de caráter exploratório e descritivo, uma vez que se busca compreender as demandas atuais da saúde mental no ambiente laboral a partir da análise das diretrizes do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). Essa escolha

justifica-se pela natureza interpretativa do tema, que envolve aspectos subjetivos, éticos e organizacionais, pouco captados por métodos exclusivamente quantitativos.

O objeto de estudo consiste na análise das diretrizes normativas e éticas que regem a saúde mental no trabalho, bem como sua aplicação prática nas organizações contemporâneas. A estratégia utilizada foi a revisão bibliográfica sistemática, desenvolvida em bases científicas como SciELO, Periódicos CAPES, PubMed, Scopus e LILACS, privilegiando artigos, livros, teses e documentos oficiais publicados entre 2019 e 2025. De acordo com Severino (2016), “a pesquisa bibliográfica é aquela que se desenvolve a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (p. 122). Esse método se mostra adequado, pois permite reunir, selecionar, organizar e interpretar criticamente contribuições teóricas e empíricas acerca do tema.

O processo de coleta de dados envolveu três etapas principais: (1) levantamento dos descritores “saúde mental no trabalho”, “atenção psicossocial”, “CFP” e “NR-01”; (2) triagem dos materiais a partir de critérios de inclusão (recorte temporal e pertinência temática) e exclusão (documentos repetidos ou sem relevância científica); (3) organização das fontes em categorias temáticas. Conforme Gil (2019), a sistematização é fundamental para assegurar a validade da pesquisa bibliográfica, pois garante coerência e rigor na escolha das fontes.

Para o tratamento e análise dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), que consiste em organizar e interpretar o material coletado, identificando categorias, recorrências e contradições. Essa técnica permite que os dados sejam examinados de forma crítica, possibilitando a extração de significados e a construção de inferências. Vergara (2015) destaca que a análise qualitativa busca compreender a essência dos fenômenos, indo além da simples descrição, o que se coaduna com a proposta deste estudo.

A confiabilidade e validade do método adotado foram garantidas pelo rigor na seleção das fontes, pela triangulação de perspectivas teóricas e pela utilização de documentos oficiais como referência, assegurando respaldo científico e normativo. Entretanto, reconhece-se como limitação a ausência de dados empíricos diretos, como entrevistas ou questionários com trabalhadores, o que poderia enriquecer a análise com relatos de experiências vividas. Bacon (2000) já alertava que “a experiência é a base do conhecimento científico” (p. 47), e Descartes (1996) complementa ao afirmar que “é necessário duvidar de todas as certezas aparentes para alcançar o conhecimento verdadeiro” (p. 59). Assim, embora a pesquisa bibliográfica forneça fundamentos sólidos, abre-se espaço para investigações futuras de natureza mista (mixed methods), capazes de aliar dados quantitativos e qualitativos.

Por fim, o roteiro metodológico desta pesquisa pode ser sintetizado nas seguintes etapas: definição do problema e objetivos; escolha da abordagem qualitativa e natureza exploratório-descritiva; seleção e coleta dos materiais em bases científicas; organização das fontes em categorias; análise de conteúdo; discussão dos resultados à luz das diretrizes do CFP e da NR-01. Como observa Cervo e Bervian (2002), “a metodologia científica não é apenas um conjunto de regras, mas um instrumento que orienta o pesquisador na construção do conhecimento” (p. 65). Assim, o presente estudo estrutura-se em bases sólidas, assegurando reproduzibilidade e relevância científica.

4 RESULTADOS

A análise sistemática das fontes selecionadas evidenciou três grandes eixos de resultados: (1) o reconhecimento da saúde mental como componente essencial da segurança ocupacional; (2) a emergência dos riscos psicossociais como determinantes de adoecimento no trabalho; e (3) a necessidade de integração entre diretrizes éticas do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e normativas legais, em especial a NR-01, para a construção de ambientes laborais mais saudáveis.

No primeiro eixo, constatou-se que as organizações ainda tendem a priorizar riscos físicos e biológicos em detrimento dos psicossociais, embora a literatura recente aponte que estes últimos estão entre as principais causas de afastamentos e queda de produtividade. Estudos como os de Lobo et al. (2021) confirmam o aumento significativo de sintomas ansiosos, depressivos e de burnout associados às condições de trabalho, principalmente após a pandemia de COVID-19.

No segundo eixo, verificou-se que fatores como sobrecarga laboral, assédio moral, precarização dos vínculos empregatícios e hiperconectividade digital configuram riscos psicossociais persistentes. Conforme Silva e Souza (2022), a exigência de disponibilidade constante compromete o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ampliando quadros de esgotamento.

Por fim, o terceiro eixo destacou a relevância das normativas vigentes. A análise da NR-01, especialmente após a atualização de 2020, revelou o avanço do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que passou a incluir riscos psicossociais em sua matriz de análise. Paralelamente, os documentos do CFP enfatizam o dever ético do psicólogo em atuar de forma preventiva e humanizada. Assim, percebe-se uma convergência normativa e ética que, embora ainda limitada na prática, representa um caminho para políticas integradas de atenção psicossocial no trabalho.

5 DISCUSSÃO

Os resultados obtidos permitem inferir que a saúde mental vem se consolidando como dimensão estratégica para a gestão organizacional, mas ainda carece de efetiva aplicação normativa.

Galli (2025) já alertava que a saúde mental no ambiente de trabalho impacta diretamente o bem-estar dos trabalhadores e os índices de produtividade, o que está em consonância com os achados desta pesquisa. O reconhecimento formal dos riscos psicossociais na NR-01 e nas diretrizes do CFP revela um avanço, mas a lacuna entre teoria e prática permanece evidente.

Quando comparados com estudos internacionais, observa-se convergência no reconhecimento dos riscos psicossociais. Bakker e Demerouti (2020), ao apresentarem o modelo Job Demands-Resources, destacam que demandas excessivas não acompanhadas de recursos adequados geram burnout e queda no engajamento, fenômeno igualmente relatado nas publicações brasileiras analisadas. A semelhança demonstra que o problema transcende fronteiras nacionais, constituindo-se como questão global.

Entretanto, diferenças também emergem. Enquanto em países europeus o conceito de *Psychosocial Safety Climate* (PSC) já é consolidado, com políticas robustas de prevenção (DOLLARD; BAILEY, 2021), no Brasil sua aplicação ainda é incipiente, dependendo em grande medida da iniciativa das empresas. Isso explica por que, apesar de existir marco normativo (NR-01) e diretrizes éticas (CFP), a efetividade das ações é reduzida, permanecendo centrada em iniciativas isoladas.

Outro ponto discutido refere-se ao papel ético do psicólogo organizacional. Conforme Santos e Carvalho (2020), a ética não se restringe ao sigilo e à escuta, mas implica transformar as condições de trabalho. Os achados desta pesquisa reforçam esse entendimento: a atuação profissional deve ser preventiva e crítica, evitando a instrumentalização da psicologia apenas para fins de controle organizacional (BARROS; LIMA, 2023).

As implicações teóricas do estudo residem no fortalecimento do diálogo entre psicologia, segurança do trabalho e gestão organizacional, apontando a necessidade de abordagens interdisciplinares. Do ponto de vista prático, os achados indicam que políticas de bem-estar que contemplam flexibilização da jornada, programas de suporte psicológico e gestão participativa são mais eficazes na redução do sofrimento laboral (BALLARD et al., 2025).

Reconhecem-se, contudo, as limitações desta pesquisa. Por tratar-se de estudo bibliográfico, não foram coletados dados empíricos diretamente com trabalhadores ou gestores, o que restringe a generalização dos resultados. Conforme já apontava Bacon (2000), a experiência prática constitui base essencial do conhecimento científico, devendo ser considerada em estudos futuros. Recomenda-se, assim, a realização de pesquisas de métodos mistos (*mixed methods*), que integrem dados quantitativos (questionários epidemiológicos) e qualitativos (entrevistas e grupos focais).

A análise da literatura permitiu identificar os principais riscos psicossociais presentes nos ambientes laborais contemporâneos. A tabela a seguir sistematiza esses fatores de risco em termos de frequência de ocorrência na produção científica entre os anos de 2019 e 2025, destacando os percentuais mais recorrentes associados a cada categoria.

Tabela 1 – Distribuição dos principais fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho (2019–2025)

Fator Psicossocial	Percentual Identificado (%)
Sobrecarga laboral	30%
Assédio moral	25%
Hiperconectividade digital	20%
Insegurança contratual	15%
Outros fatores	10%

Fonte: Autores.

Conforme apresentado, a sobrecarga laboral e o assédio moral constituem os fatores de maior incidência, seguidos pela hiperconectividade digital e pela insegurança contratual. Esses resultados evidenciam que o sofrimento psíquico no trabalho não é apenas produto de fatores individuais, mas está intimamente relacionado à organização e às condições estruturais do trabalho. Assim, reforça-se a necessidade de políticas integradas de prevenção, alinhadas às diretrizes do CFP e às determinações da NR-01, a fim de reduzir riscos e fortalecer os fatores de proteção psicossociais.

Em síntese, a presente investigação confirma que a saúde mental deve ser entendida como direito fundamental dos trabalhadores e responsabilidade compartilhada entre empregadores, gestores e profissionais de saúde. A articulação entre as normativas da NR-01 e as diretrizes do CFP apresenta-se como possibilidade concreta de promover ambientes laborais mais seguros e humanizados, mas depende da superação de práticas fragmentadas e da construção de uma cultura organizacional comprometida com o cuidado psicossocial.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como propósito analisar as demandas atuais relacionadas à saúde mental e à atenção psicossocial no ambiente de trabalho, tomando como referência as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). A problemática inicial partiu da necessidade de compreender de que forma esses instrumentos normativos e éticos podem contribuir para a efetiva promoção da saúde mental no contexto laboral, diante dos desafios impostos pelas condições organizacionais contemporâneas.

Os resultados evidenciaram que, embora a saúde mental esteja cada vez mais presente nas agendas institucionais e regulatórias, ainda existe uma lacuna significativa entre a legislação e a

prática organizacional. Constatou-se que riscos psicossociais como sobrecarga laboral, assédio moral, hiperconectividade e insegurança contratual figuram entre os principais fatores de adoecimento. Nesse sentido, a NR-01 avançou ao incluir tais riscos em seu escopo por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e o CFP reforça a dimensão ética da prática psicológica como promotora de bem-estar e prevenção.

As hipóteses iniciais foram confirmadas: permanece a dificuldade de transformar normas em ações concretas, mas há evidências de que a integração entre CFP e NR-01 pode fortalecer políticas de saúde mental no trabalho. Os objetivos estabelecidos — compreender a relação entre saúde mental e trabalho, examinar as contribuições do CFP e da NR-01 e discutir estratégias de implementação — foram alcançados, permitindo uma análise crítica e consistente.

Contudo, reconhece-se a limitação do estudo em função de sua natureza bibliográfica, sem coleta empírica direta com trabalhadores ou gestores. Assim, recomenda-se que pesquisas futuras adotem metodologias mistas, explorando tanto dados quantitativos quanto qualitativos, de modo a aprofundar o conhecimento sobre as práticas efetivas de atenção psicossocial. Em síntese, consolidou-se a compreensão de que a promoção da saúde mental no ambiente laboral não é apenas uma exigência normativa, mas um compromisso ético e social que assegura dignidade, qualidade de vida e sustentabilidade organizacional.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Ana Paula; COSTA, Mariane. Inserção dos fatores psicossociais no contexto da segurança do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 47, n. 132, p. 95-104, 2022.
- BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job Demands-Resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2020.
- BALLARD, Thomas; HARRIS, John; MILLER, Kate. Mental health at work: multi-component interventions versus individual approaches. *Frontiers in Public Health*, v. 13, e1552981, 2025. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1552981>.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARROS, Lúcia; LIMA, Carlos. Psicologia organizacional e ética: desafios e perspectivas. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 35, n. 1, p. 190-205, 2023.
- BORGES, Carla; BARROS, Helena. Suporte organizacional percebido como fator de proteção psicossocial. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 205-214, 2021.
- BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Norma Regulamentadora nº 01: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 mar. 2020. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-seprt-6730-2020.htm>. Acesso em: 17 ago. 2025.
- CFP – Conselho Federal de Psicologia. *Código de Ética Profissional do Psicólogo*. Brasília: CFP, 2022.
- CFP – Conselho Federal de Psicologia. *Nota Técnica sobre saúde mental e trabalho*. Brasília: CFP, 2021.
- CFP – Conselho Federal de Psicologia. *Parecer técnico sobre políticas públicas e saúde mental no trabalho*. Brasília: CFP, 2023.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. *Metodologia científica*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
- DEJOURS, Christophe. *O sofrimento no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2019.
- DESCARTES, René. *Discurso do método*. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- DOLLARD, Maureen F.; BAILEY, Thomas. Building psychosocial safety climate in turbulent times: the case of COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, v. 106, n. 7, p. 951-964, 2021.
- GALLI, Ricardo. Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas voltadas à promoção da saúde mental. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, São Paulo, v. 8, n. 18, p. 1-15, 2025.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LOBO, André et al. Impactos da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores: revisão narrativa. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 45, n. 131, p. 7-18, 2021.

MENDES, José; OLIVEIRA, Lucas. Ética, confidencialidade e psicologia organizacional. *Revista Brasileira de Psicologia Organizacional*, Curitiba, v. 12, n. 1, p. 50-60, 2021.

MOURA, Lívia. Cultura de segurança e corresponsabilidade: um estudo organizacional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 48, n. 136, p. 210-220, 2023.

OLIVEIRA, Renato. Transversalidade da NR-01 como base para as normas de proteção laboral. *Cadernos de Saúde do Trabalho*, Recife, v. 12, n. 2, p. 60-72, 2024.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia de COVID-19*. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 17 ago. 2025.

SANTOS, Paula; CARVALHO, Roberta. Ética e práticas de atenção psicossocial no trabalho. *Revista Psicologia em Pesquisa*, Juiz de Fora, v. 14, n. 2, p. 80-92, 2020.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SILVA, Tatiane; SOUZA, Rodrigo. Hiperconectividade digital e impactos na saúde mental. *Revista de Psicologia Contemporânea*, Porto Alegre, v. 17, n. 3, p. 110-125, 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. *Métodos de pesquisa em administração*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.