

A PSICOLOGIA NA GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS: CONTRIBUIÇÕES PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO

**Rafael Guilherme de Sousa Cabreira¹, Joseane da Silva Soethe¹,
Fernanda Germani de Oliveira Chiaratti¹**

¹Centro Universitário Avantis - Uniavan – SC, Brasil
e-mail: e-mail: rafael.cabreira@uniavan.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Desde o início do Século XX, o Brasil e o mundo têm vivenciado transformações significativas nas relações sociais marcadas por lutas sociais e avanços normativos. Nesse contexto, a promulgação do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (BRASIL, 1943), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representou um marco significativo na garantia de direitos aos empregados, estabelecendo a jornada de oito horas diárias, descanso semanal remunerado, férias anuais e proteção à maternidade. Posteriormente, a promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), consolidou e ampliou direitos trabalhistas, como o direito à greve, a jornada semanal de 44 horas, a licença-paternidade, a proteção ao trabalho da mulher e do menor, além da valorização da negociação coletiva. Avanços posteriores, como a Emenda Constitucional nº 72/2013, chamada de “PEC das Domésticas” e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), também contribuíram para remodelar as dinâmicas laborais, embora esta última tenha gerado críticas quanto à precarização das relações de trabalho (DRUCK, 2010; ANTUNES, 2009).

Nos últimos anos, sobretudo no cenário pós pandêmico mundial, a saúde mental no trabalho ganhou protagonismo nas pautas sociais e jurídicas. Um levantamento realizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) aponta que entre o biênio 2022 – 2024, o número de afastamentos previdenciários relacionados a doenças mentais passaram de 201 mil para 472 mil, representando um aumento de 134% dos casos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2024). Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) incorporou os riscos psicossociais como uma categoria obrigatória a ser avaliada, monitorada e controlada no Programa de Gerenciamento de Riscos das organizações. Essa mudança representa um avanço na legislação ao reconhecer que fatores como pressão por

resultados, assédio moral, sobrecarga de trabalho e falta de reconhecimento podem impactar a saúde mental dos trabalhadores. Essa abordagem dialoga com a concepção de organização do trabalho proposta por Dejours (1992), que compreende o trabalho como um sistema de relações de poder, comando, hierarquia e responsabilidades capaz de gerar tanto prazer quanto sofrimento. Segundo a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT (2020), a atuação em POT exige um conjunto de competências técnicas, éticas e relacionais voltadas à compreensão dos contextos organizacionais, à avaliação dos riscos psicossociais e à formulação de intervenções efetivas para a promoção da saúde mental. O modelo proposto pela entidade serve como referencial para a formação e qualificação profissional, promovendo diretrizes claras para o ensino, a prática e a certificação de profissionais da área.

Diante desse cenário, este estudo busca responder: qual a contribuição da psicologia na gestão dos riscos psicossociais nas organizações e quais os desafios para a efetividade na promoção de saúde mental no trabalho?

2. METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, foi adotada a pesquisa bibliográfica como principal método investigativo. Conforme orientações de Prodanov e Freitas (2013), definem esse tipo de pesquisa como o estudo sistematizado com base em material já publicado, como livros, artigos científicos e outros documentos relevantes disponíveis. A escolha pela pesquisa bibliográfica se justifica pela natureza do problema de pesquisa, que exige um mapeamento rigoroso das produções já existentes, visando à construção de uma reflexão conceitual e normativa capaz de subsidiar futuras intervenções no campo da saúde do trabalhador.

Para isso, foram selecionados documentos oficiais, como normas regulamentadoras (especialmente a NR 01), resoluções do Conselho Federal de Psicologia (CFP), manuais técnicos da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), o Guia de Fatores de Riscos Psicossociais elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), bem como artigos científicos e livros de autores de referência na área, como Christophe Dejours e Edith Seligmann-Silva. As fontes foram escolhidas com base em sua relevância teórica, atualidade e reconhecimento institucional, priorizando publicações brasileiras e internacionais que abordam os efeitos psicossociais do trabalho.

A análise do material foi realizada por meio da identificação de categorias temáticas,

articulando os conceitos de organização do trabalho, sofrimento psíquico, riscos psicossociais e atuação profissional da Psicologia, de modo a construir um referencial crítico fundamentado que sustentasse os objetivos propostos.

3. RESULTADOS E/OU DISCUSSÃO

A análise bibliográfica realizada possibilitou reunir contribuições teóricas e normativas que evidenciam a centralidade dos riscos psicossociais na compreensão do adoecimento relacionado ao trabalho no contexto atual. Os textos selecionados revelam um campo marcado por tensões, no qual se articulam concepções clínicas, sociológicas e institucionais que ajudam a compreender tanto as causas, quanto as consequências do sofrimento psíquico e consequente adoecimento no ambiente laboral.

A discussão será organizada em três eixos principais. O primeiro aborda a relação entre organização do trabalho e saúde mental, considerando como prescrições, formas de gestão e vínculos de reconhecimento interferem diretamente na subjetividade do trabalhador trazendo reflexões de autores clássicos como Dejours (1992) e Druck (2010). O segundo eixo examina os riscos psicossociais propriamente ditos, destacando conceitos, categorias e normativas que sustentam sua inclusão nas políticas de saúde e segurança. O terceiro eixo trata do papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho, enfatizando suas possibilidades de atuação e seus limites diante dos desafios contemporâneos.

3.1 Organização do trabalho e saúde mental

A organização do trabalho pode ser entendida como o conjunto de prescrições, controles e arranjos hierárquicos que estruturam a atividade laboral. A psicodinâmica do trabalho, como propõe Dejours (1992), evidencia que a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real exige constante mobilização subjetiva. Quando existem espaços de cooperação e reconhecimento, o trabalho pode ser fonte de prazer e identidade. No entanto, quando autonomia e criatividade são bloqueadas e o reconhecimento é negado, o sofrimento passa a ocupar lugar central na experiência laboral.

Druck (2010) reforça essa análise ao evidenciar que a intensificação do trabalho, sustentada por mecanismos de precarização e flexibilização, gera insegurança, fragiliza vínculos e amplia o desgaste físico e psíquico. Essa lógica produz um cotidiano marcado pela

instabilidade, em que os trabalhadores vivenciam o risco de descartabilidade e o sentimento de desvalorização.

Esses elementos revelam que a organização do trabalho não pode ser compreendida como instância neutra. Ao contrário, ela se constitui como determinante das condições de prazer ou sofrimento, e, quando estruturada de forma a restringir a autonomia e o reconhecimento, converte o sofrimento em condição permanente da experiência de trabalhar.

3.2 Riscos psicossociais: conceitos, fatores e efeitos

A Organização Internacional do Trabalho (2016) define riscos psicossociais como aspectos do desenho e da gestão do trabalho que podem afetar negativamente a saúde física e mental. Em 2024, ao atualizar sua declaração de princípios, a OIT reforçou o direito de todo trabalhador a ambientes seguros e saudáveis, reconhecendo a dimensão psicossocial como parte fundamental da saúde ocupacional.

No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 01 incorporou os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, estabelecendo a necessidade de identificá-los, avaliá-los e controlá-los. Essa inclusão representa um avanço normativo importante, pois desloca a responsabilidade do indivíduo para a organização, reconhecendo que o adoecimento não pode ser interpretado apenas como fragilidade pessoal.

Pesquisadores brasileiros como Costa et al. (2011) e Pereira et al. (2020) apontam que tais riscos decorrem de formas de organização que desconsideram limites psíquicos, anulam a subjetividade e naturalizam a intensificação das exigências. O Guia de Informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2025, elenca fatores como sobrecarga de trabalho, ritmo intenso, controle excessivo, metas abusivas, relações autoritárias, insegurança quanto à permanência no emprego e ausência de apoio institucional. Tais elementos podem resultar em estresse, ansiedade, depressão, burnout e outras formas de adoecimento.

Tabela 1 – Exemplos de fatores de risco psicossociais no trabalho e suas possíveis consequências.

Perigo (fator de risco)	Possível consequência (lesão ou agravo)
Assédio de qualquer natureza no trabalho	Transtorno mental;
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Baixas recompensas e reconhecimento	Transtorno mental;
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental;
Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental;
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Baixa demanda no trabalho (subcarga)	Transtorno mental
Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Más relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental;
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2025).

Sendo que todos esses elementos, como demonstram os estudos citados, operam de forma integrada na experiência de trabalho, impactando simultaneamente a dimensão subjetiva, social e física do trabalhador, e evidenciam que o risco psicossocial não é individual, mas resultado direto da forma como as organizações estruturam, conduzem e controlam o trabalho.

3.3 O papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, reconhecida como especialidade pelo Conselho Federal de Psicologia (2007), constitui-se como campo que busca compreender e intervir nas relações entre subjetividade, trabalho e saúde. Essa área tem como princípio a articulação entre ciência, prática e ética, não se restringindo a ferramentas técnicas, mas assumindo posicionamento crítico diante das desigualdades que atravessam o mundo laboral. As diretrizes publicadas pela Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho reforçam esse entendimento ao destacar que o psicólogo deve atuar de forma integrada, promovendo condições saudáveis de trabalho e participando ativamente da elaboração de políticas institucionais de prevenção e promoção da saúde (SBPOT, 2020).

Nesse sentido, a POT assume papel estratégico na gestão dos riscos psicossociais. Cabe ao psicólogo dar visibilidade ao sofrimento, identificar os fatores que o produzem e

contribuir na construção de alternativas institucionais que enfrentem suas causas. Assim, a atuação da Psicologia não se limita ao diagnóstico, mas se afirma como prática potente, capaz de sustentar intervenções que conciliem produtividade e dignidade humana, contribuindo para consolidar a saúde mental como direito fundamental dos trabalhadores.

4. CONCLUSÕES

O presente artigo teve como objetivo discutir as contribuições da Psicologia na gestão dos riscos psicossociais nas organizações, reconhecendo a importância de uma atuação preventiva, ética e integrada na promoção da saúde mental no trabalho. A escolha pelo tema foi motivada pela constatação de que, embora o sofrimento psíquico decorrente das condições laborais esteja cada vez mais presente nas instituições, ele ainda é frequentemente negligenciado ou atribuído exclusivamente a fatores individuais. A metodologia adotada permitiu revisitar autores clássicos e contemporâneos, como Dejours, Druck e SeligmannSilva, bem como diretrizes normativas como a NR 01 e documentos da OIT, compondo um referencial crítico capaz de sustentar a análise dos dados. A leitura dos textos selecionados evidenciou a relevância de se compreender os riscos psicossociais como efeitos da estrutura e da gestão do trabalho, contrapondo-se aos discursos hegemônicos da responsabilização ou culpabilização individual, alertando para a naturalização do sofrimento no espaço laboral. Verificou-se que ainda é incipiente o reconhecimento institucional do sofrimento psíquico como um produto das relações laborais, prevalecendo discursos que individualizam o adoecimento e obscurecem a responsabilidade organizacional. Esse cenário exige que a POT rompa com uma atuação restrita a processos seletivos ou treinamentos pontuais e assuma um papel político e ético, engajado na crítica ativa às estruturas que reproduzem o sofrimento e na construção de alternativas mais saudáveis, justas e humanizadas.

Nesse sentido, conclui-se que a Psicologia Organizacional e do Trabalho não apenas pode, mas deve ocupar posição estratégica de enfrentamento às disfunções que emergem do distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Sua proximidade com os espaços onde essas contradições se manifestam a POT um agente potente para denunciar desigualdades, tornar visível o sofrimento psíquico como expressão legítima das contradições do trabalho e influenciar práticas institucionais que busquem equilíbrio entre produtividade e dignidade humana.

Nesse horizonte, ressalta-se ainda a importância de incorporar a temática dos riscos

psicossociais à formação em Psicologia, ampliando a capacidade crítica e interventiva dos futuros profissionais diante das transformações e exigências do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO – SBPOT. **Competências para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil**. Brasília: UniCEUB, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br>

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para assegurar aos empregados domésticos direitos iguais aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 3 abr. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Publicada pela Portaria MTP nº 6.730, de 9 de março de 2020, com atualizações até 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01>. Acesso em: 26 maio 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 – Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>. Acesso em: 30/05/2025

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP n.º 13, de 10 de julho de 2007**.

Dispõe sobre a atuação do psicólogo no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Brasília, 2007. Disponível em:

https://site.cfp.org.br/wpcontent/uploads/2007/07/resolucao2007_13.pdf. Acesso em: 1 jul. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 010/05.** Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília, agosto de 2005.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 23, de 13 de outubro de 2022.** Institui condições para concessão e registro de psicóloga e psicólogo especialistas; reconhece as especialidades da Psicologia.

COSTA, Terezinha H.; SILVA, Marília L. C.; MAENO, Maria; KATO, Mina. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 31, n. 122, p. 101–114, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/WLqRPd87NwyFw5sq83tS6nM>. Acesso em: 1 jul. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DRUCK, Graça. **Terceirização e precarização.** Revista da ABET, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 11–30, jan./jun. 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Brasil: afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%.** Brasília: ONU Brasil, 24 maio 2024.

Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134>. Acesso em: 26 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respetivo acompanhamento.** Genebra: OIT, nov. 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Declaracao-OIT-relativa-principios-e-direitos-fundam-no-trabalho-e-respetivo-acompanhamento.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Riscos psicossociais e estresse no trabalho.** Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/stress-at-work/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 1 jul. 2025.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; IGUTI, Ana Maria; SOUZA, Heloísa Andrade; LUCCA, Simone Regina. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 45, e18, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.