

SAÚDE MENTAL, RISCOS PSICOSSOCIAIS E O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DE RECURSOS HUMANOS NA ATUALIZAÇÃO DA NR-01¹

MENTAL HEALTH, PSYCHOSOCIAL RISKS, AND THE ROLE OF ORGANIZATIONAL AND HUMAN RESOURCES PSYCHOLOGY IN UPDATING BRAZILIAN NR-01 RULE

Eliane Maria Mariucci¹
Analía Verónica Losada²

¹Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara, Tatuí – SP

²Universidad de Flores, Buenos Aires – AR

RESUMO: A recente atualização da Norma Regulamentadora NR-01 (2022), ao reconhecer explicitamente os riscos psicossociais, representa um avanço relevante para a saúde mental e ocupacional no Brasil. Este artigo tem como objetivo analisar o papel da Psicologia Organizacional e de Recursos Humanos na promoção do bem-estar emocional dos trabalhadores, em consonância com os princípios da NR-01. O estudo baseia-se em revisão bibliográfica e análise documental de normativas, pesquisas acadêmicas e práticas institucionais. Os resultados evidenciam que a incorporação da saúde mental na gestão de riscos contribui para a prevenção do sofrimento psíquico, para o fortalecimento de ambientes de trabalho saudáveis e para a corresponsabilização institucional no cuidado emocional. Pondera-se sobre a necessidade de que as organizações integrem estratégias preventivas e dispositivos de escuta como parte da gestão dos riscos psicossociais, reafirmando o papel ético e estratégico da Psicologia Organizacional na promoção da saúde mental no trabalho.

Palavras-Chave: Norma Regulamentadora 01; Riscos Psicossociais; Bem-Estar; Psicologia Organizacional; Recursos Humanos; Cuidado Emocional.

ABSTRACT: The recent update of Brazilian Labor Regulatory Standard NR-01 (2022), by explicitly recognizing psychosocial risks, represents a significant advance for mental and occupational health in Brazil. This article aims to analyze the role of Organizational and Human Resources Psychology in promoting the emotional well-being of workers, in accordance with the principles of NR-01. The study is based on a literature review and document analysis of regulations, academic research, and institutional practices. The results show that incorporating mental health into risk management contributes to the prevention of psychological suffering, the strengthening of healthy work environments, and institutional co-responsibility in emotional care. Consideration is given to the need for organizations to integrate preventive strategies and listening tools as part of the management of psychosocial risks, reaffirming the ethical and strategic role of Organizational Psychology in promoting mental health at work.

Keywords: Brazilian Labor Regulatory Standard 01; Psychosocial Risks; Well-being; Organizational Psychology; Human Resources; Emotional Care.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, especialmente a partir da reestruturação produtiva dos anos 1970 e 1980, o mundo do trabalho passou por transformações profundas, marcadas pela intensificação das exigências produtivas, pela flexibilização dos vínculos laborais, pelo avanço das tecnologias digitais e, mais recentemente, pelos

¹ Trabalho original e inédito.

efeitos da pandemia de COVID-19. Essas mudanças impactaram de forma significativa a organização do trabalho e a experiência subjetiva dos trabalhadores, evidenciando o aumento de situações de estresse, desgaste emocional e sofrimento psíquico nos contextos laborais.

Nesse cenário, os riscos psicossociais emergem como uma categoria central para a compreensão dos processos de saúde e adoecimento relacionados ao trabalho. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016) e a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2010), os riscos psicossociais referem-se aos aspectos relacionados à organização, ao conteúdo e ao contexto do trabalho que, quando inadequados ou excessivos, podem gerar efeitos negativos sobre a saúde física, mental e social dos trabalhadores. Fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, ambiguidade de papéis, falta de apoio social, insegurança laboral e baixa autonomia são reconhecidos como elementos que contribuem para o desenvolvimento de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

Pesquisas recentes confirmam a relevância desse fenômeno. Estudos nacionais e internacionais apontam crescimento consistente dos indicadores de mal-estar psicológico no trabalho, especialmente entre profissionais que exercem funções de cuidado, gestão e liderança. Tais investigações destacam que a exposição prolongada a riscos psicossociais afeta não apenas a saúde mental dos indivíduos, mas também o clima organizacional, a produtividade e a sustentabilidade das organizações. Nesse sentido, o sofrimento psíquico deixa de ser um problema individual para se constituir como uma questão institucional e coletiva (Ferreira et al., 2024; Queiroz, 2024).

Diante desse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora NR-01 (MTE, 2022), ao explicitar a gestão dos riscos psicossociais no âmbito da segurança e saúde no trabalho no Brasil, representa um avanço normativo significativo. Essa inclusão amplia a compreensão da saúde ocupacional, reconhecendo que os processos de trabalho produzem não apenas riscos físicos e químicos, mas também impactos relevantes sobre a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Contudo, a existência da normativa, por si só, não garante transformações efetivas na prática organizacional.

A partir da perspectiva da Psicologia Social e Institucional, o trabalho é compreendido como um espaço atravessado por vínculos, normas, relações de poder e afetos que incidem diretamente sobre a constituição subjetiva dos sujeitos. Nesse marco, a implementação da NR-01 demanda não apenas adequações técnicas, mas também intervenções que considerem a dimensão subjetiva e institucional do trabalho. O papel do psicólogo organizacional e dos profissionais de Recursos Humanos torna-se, assim, central para identificar, prevenir e gerir os riscos psicossociais, promovendo estratégias de cuidado, reflexão e bem-estar emocional nas organizações.

Este artigo propõe analisar a atualização da NR-01 como uma oportunidade para fortalecer ações de prevenção e promoção da saúde mental no trabalho, articulando contribuições teóricas da Psicologia Organizacional com as exigências normativas e as práticas institucionais contemporâneas.

O texto tem como objetivo geral **investigar a inclusão dos riscos psicossociais na recente atualização da Norma Regulamentadora NR-01 (MTE, 2022) e suas possíveis implicações para a saúde mental no âmbito laboral, e propor estratégias de cuidado emocional no ambiente de trabalho, articulando saúde mental e segurança ocupacional**, em consonância com as mudanças

presentes na nova NR-01 e com o papel dos Recursos Humanos e da Psicologia Organizacional.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Para a consecução do objetivo geral acima descrito em termos metodológico-conceituais, as principais etapas efetuadas no presente trabalho são, nessa ordem, (1) Identificação dos principais riscos psicossociais enfrentados por profissionais nas organizações, (2) Análise da forma como esses riscos influenciam o desempenho, a segurança e o bem-estar emocional dos colaboradores; (3) Exame do papel dos Recursos Humanos e da Psicologia Organizacional na implementação de programas preventivos e de apoio emocional; (4) Proposição de estratégias teóricas de intervenção, incluindo capacitações, supervisão e uso de tecnologias, para promover o bem-estar e reduzir os riscos psicossociais; e (5) Discussão sobre os impactos organizacionais e normativos da integração entre cuidado emocional e gestão de riscos, destacando-se os benefícios para a segurança, a produtividade e a cultura organizacional.

Quanto à caracterização da pesquisa, tendo em vista o objetivo geral da mesma que é *investigar a inclusão dos riscos psicossociais na recente atualização da Norma Regulamentadora NR-01 e suas implicações para a saúde mental no âmbito laboral, propondo estratégias de cuidado emocional no ambiente de trabalho, articulando saúde mental e segurança ocupacional*, trata-se de uma investigação com abordagem teórico-reflexiva e documental, em consonância com as classificações de métodos de pesquisa em Psicologia que reconhecem a revisão bibliográfica e a análise documental como estratégias válidas para o estudo de fenômenos sociais e organizacionais (Losada, Zambrano Villalba e Marmo, 2022).

Foi realizada uma revisão bibliográfica estruturada, com a seleção de produções acadêmicas, relatórios normativos e estudos empíricos recentes e relevantes nas áreas de saúde ocupacional, riscos psicossociais e psicologia organizacional. Utilizaram-se bases de dados como SciELO, Dialnet, Redib e repositórios institucionais (por exemplo, UFLO, CONICET e UNNE), empregando critérios de busca com os termos “riscos psicossociais”, “saúde mental no trabalho”, “burnout” e “segurança e saúde ocupacional”. A seleção incluiu estudos teóricos e empíricos recentes (últimos dez anos), com especial atenção a pesquisas que abordam a relação entre fatores psicossociais e bem-estar emocional em diferentes setores laborais.

Os materiais consultados foram organizados de acordo com sua contribuição conceitual e pertinência ao tema. Por um lado, consideraram-se textos que definem e explicam o conceito de riscos psicossociais, destacando sua complexidade como fenômenos multidimensionais que emergem da interação entre o indivíduo, a organização do trabalho e as condições institucionais. Por outro lado, incorporaram-se estudos que documentam impactos concretos desses riscos sobre a saúde mental e emocional dos trabalhadores, como estresse laboral, desgaste emocional e síndrome de burnout.

Além disso, foram integrados relatórios e documentos oficiais que orientam a compreensão normativa dos riscos psicossociais no contexto de políticas públicas de saúde e segurança no trabalho, como as recomendações de organismos internacionais que abordam a gestão desses fatores como parte do bem-estar laboral. A síntese desses materiais possibilitou a elaboração de um marco conceitual

robusto para discutir a atualização da NR-01 a partir de uma perspectiva que articula normativa, evidências de pesquisa e abordagens psicossociais do trabalho

RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Os riscos psicossociais adquiriram centralidade nos estudos contemporâneos sobre trabalho e saúde, na medida em que expressam a relação entre as condições laborais e a experiência subjetiva dos trabalhadores. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), esses riscos estão relacionados essencialmente à forma como o trabalho é concebido, organizado e gerenciado, bem como ao contexto social em que se desenvolve. Quando tais condições superam a capacidade de enfrentamento do indivíduo, podem gerar consequências negativas para a saúde mental, emocional e física.

No campo da psicodinâmica do trabalho, autores como Dejours (2015) assinalam que o sofrimento psíquico emerge quando há um descompasso entre as exigências do trabalho e os recursos subjetivos e coletivos disponíveis para enfrentá-las. Nesse sentido, o sofrimento não deve ser compreendido como uma fragilidade individual, mas como uma produção social e institucional, resultante de modos de organização do trabalho que invisibilizam o mal-estar e privilegiam a lógica do rendimento.

Pesquisas recentes indicam que a exposição prolongada a riscos psicossociais está associada ao aumento de quadros de estresse crônico, ansiedade, depressão e síndrome de burnout (Ferreira et al., 2024; Queiroz, 2024). Esses fenômenos afetam de maneira particular profissionais que desempenham funções de cuidado, liderança e gestão, os quais costumam estar submetidos a elevadas demandas emocionais, responsabilidades constantes e pressão por resultados. Assim, os riscos psicossociais configuram-se como um problema de saúde pública e organizacional, com impactos que transcendem o âmbito individual.

APORTES DA PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL

Na Psicologia Social e Institucional, o trabalho é concebido como uma prática social atravessada por normas, papéis, vínculos e relações de poder que influenciam diretamente a subjetividade dos sujeitos. Bleger (1980) sustenta que as instituições não são apenas estruturas formais, mas entramados de relações que produzem modos de pensar, sentir e agir. Nesse marco, os riscos psicossociais podem ser compreendidos como expressões de contradições institucionais que se manifestam no mal-estar dos trabalhadores.

Lapassade (1977), a partir da perspectiva da análise institucional, destaca que as instituições tendem a naturalizar determinadas formas de funcionamento, invisibilizando conflitos e tensões. A emergência do sofrimento psíquico no trabalho pode ser lida, portanto, como um analisador institucional, que revela aquilo que não encontra espaço de elaboração simbólica na organização. O mal-estar não dito, quando não é reconhecido coletivamente, tende a ser internalizado pelos sujeitos, produzindo sintomas e adoecimentos.

A partir dessa perspectiva, a abordagem dos riscos psicossociais requer intervenções que vão além de ações individuais de adaptação ou resiliência. Trata-se de promover espaços de escuta, reflexão e participação que possibilitem questionar as práticas instituídas e construir modos mais saudáveis de organização do trabalho. O psicólogo social e institucional desempenha, nesse contexto, um

papel fundamental como facilitador de processos coletivos, contribuindo para transformar o sofrimento em possibilidade de elaboração e mudança.

A NR-01 COMO DISPOSITIVO INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO

A atualização da NR-01 (MTE, 2022), ao incorporar a gestão dos riscos psicossociais, pode ser compreendida como um dispositivo institucional que reconhece, ao menos no plano normativo, a dimensão subjetiva do trabalho. Sob a ótica da Psicologia Institucional, as normas não são meros instrumentos técnicos, mas produções sociais que refletem disputas, avanços e limites na forma de conceber a saúde e o trabalho.

Nesse sentido, a NR-01 abre um campo de intervenção para profissionais da Psicologia e de Recursos Humanos, ao legitimar ações preventivas voltadas à saúde mental. Contudo, sua efetividade depende da forma como é apropriada pelas organizações e traduzida em práticas concretas. Sem uma leitura crítica e contextualizada, existe o risco de que a gestão dos riscos psicossociais se reduza a procedimentos formais, sem impacto real no bem-estar dos trabalhadores.

Por isso, torna-se fundamental articular a normativa com os aportes da Psicologia Social e Institucional, compreendendo a prevenção como um processo contínuo, coletivo e situado. A gestão dos riscos psicossociais, mais do que um cumprimento legal, deve ser entendida como uma oportunidade de repensar os modos de trabalhar e de cuidar da saúde mental nas organizações

DISCUSSÃO

A integração do cuidado emocional à gestão dos riscos psicossociais representa uma abordagem estratégica e ética para a saúde ocupacional. Ferreira et al. (2024) apontam que programas estruturados de bem-estar, capacitações em resiliência e supervisão contínua reduzem significativamente o estresse e previnem o burnout, especialmente em profissões com alta carga emocional. Isso demonstra que o cuidado com a saúde mental não beneficia apenas o indivíduo, mas impacta diretamente a eficiência e a produtividade organizacional.

Queiroz (2024) destaca que a atualização da NR-01 impõe obrigações normativas para a gestão dos riscos psicossociais, exigindo políticas claras, processos de monitoramento e ações preventivas contínuas. A autora sustenta que essas normas devem ser compreendidas como oportunidades para transformar a cultura organizacional, promovendo ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e motivadores.

O CRP-MG (2025) reforça o papel central do psicólogo organizacional, que atua na identificação, no planejamento e na avaliação de intervenções de cuidado emocional. Segundo o Conselho, o profissional deve alinhar suas ações à realidade da organização, assegurando que os programas preventivos sejam eficazes, éticos e sustentáveis. A integração entre Psicologia e Recursos Humanos é essencial para que as ações não sejam pontuais, mas parte da rotina institucional.

A RS DATA (2024) indica que o uso de ferramentas tecnológicas e de inteligência artificial possibilita o monitoramento de indicadores de bem-estar, facilitando intervenções mais ágeis e precisas. A SEGVIDA-MG (2024) enfatiza que identificar fatores de risco e promover pausas, canais de escuta e supervisão não apenas protege a saúde mental, como também contribui para a redução de acidentes, falhas operacionais e rotatividade de pessoal.

O SIMPESC (2024) assinala que políticas de prevenção dos riscos psicossociais impactam diretamente a cultura organizacional, integrando o cuidado emocional à identidade da empresa. Quando implementadas de forma adequada, essas ações fortalecem a motivação, o comprometimento e a retenção de talentos, além de promover um ambiente no qual o colaborador se sente apoiado e valorizado.

Em termos práticos, a promoção do bem-estar emocional deve ser multifacetada, combinando educação e conscientização, supervisão e mentoria, monitoramento contínuo, integração com políticas de Recursos Humanos e alinhamento à NR-01. Essas estratégias são aplicáveis tanto em grandes organizações quanto em pequenas e médias empresas.

Além disso, o cuidado emocional gera benefícios econômicos e sociais. A redução do absenteísmo, a diminuição de erros e o aumento da produtividade impactam positivamente a rentabilidade e a reputação da organização. Sob uma perspectiva social, promove-se a valorização do ser humano no trabalho, reforçando princípios de ética, responsabilidade e bem-estar coletivo (Ferreira et al., 2024; Queiroz, 2024; CRP-MG, 2025).

Em síntese, a gestão dos riscos psicossociais constitui um elemento central para a promoção da saúde mental no trabalho e para o fortalecimento das políticas de segurança e saúde ocupacional. A literatura indica que a implementação de programas de cuidado emocional, articulados às diretrizes da NR-01 e ao papel estratégico dos Recursos Humanos e da Psicologia Organizacional, contribui para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

DESAFIOS EMOCIONAIS NO ÂMBITO LABORAL

Os riscos psicossociais podem incluir sobrecarga de trabalho, metas abusivas, falta de autonomia, assédio moral e conflitos interpessoais, fatores que aumentam o risco de estresse crônico, burnout e outros transtornos psicológicos (Ferreira et al., 2024; SEGVIDA-MG, 2024).

A ausência de estratégias preventivas pode afetar tanto o desempenho individual quanto a segurança organizacional, evidenciando a necessidade de integrar o bem-estar emocional à gestão de riscos (SIMPESC, 2024).

O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS E DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Os Recursos Humanos atuam como agentes centrais na implementação da NR-01, com foco na proteção da saúde emocional dos profissionais:

- **Identificação e avaliação de riscos:** mapear fatores psicossociais e avaliar sua gravidade e probabilidade (Queiroz, 2024).
- **Intervenções preventivas e promocionais:** desenvolvimento de programas de autocuidado, capacitações em resiliência e supervisão contínua (CRP-MG, 2025).
- **Monitoramento contínuo:** utilização de indicadores psicossociais para mensurar impactos e ajustar políticas conforme a necessidade (RS DATA, 2024).

A Psicologia Organizacional fornece a base técnica e ética para essas ações, assegurando que as intervenções sejam fundamentadas, contextualizadas e alinhadas às normativas vigentes e ao bem-estar dos colaboradores (CFP, 2025).

ESTRATÉGIAS TEÓRICAS DE INTERVENÇÃO

Algumas estratégias de intervenção aqui sugeridas a, partir da análise apresentada, são:

- **Capacitações e workshops:** formação de lideranças e equipes para identificar sinais de estresse e burnout (Ferreira et al., 2024).
- **Supervisão e mentoria:** oferta de apoio contínuo a profissionais que exercem funções com alta demanda emocional (CRP-MG, 2025).
- **Ferramentas tecnológicas:** utilização de plataformas digitais e inteligência artificial para monitorar o bem-estar e recomendar práticas de autocuidado (RS DATA, 2024).
- **Políticas organizacionais:** institucionalização de pausas regulares, canais de escuta e protocolos de prevenção dos riscos psicossociais (SIMPESC, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho, no âmbito dos estudos sobre gestão de recursos humanos e psicologia organizacional, e no contexto da inclusão das recentes alterações na Norma Regulamentadora 01 do Ministério do Trabalho, teve como objetivo geral investigar a inclusão dos riscos psicossociais na NR-01 e suas possíveis implicações para a saúde mental no âmbito laboral, além de propor estratégias de cuidado emocional no ambiente de trabalho, articulando saúde mental e segurança ocupacional, em consonância com as mudanças presentes na nova norma.

Conforme esclarecido ao longo do texto, a atualização da NR-01 evidenciou sobretudo a importância de considerar os riscos psicossociais como parte integrante da gestão da saúde e segurança no trabalho.

O cuidado emocional deve ser compreendido como um componente estratégico da gestão de segurança e saúde ocupacional e, nesse contexto, os Recursos Humanos e os Psicólogos Organizacionais desempenham um papel essencial na estruturação de programas preventivos e de promoção do bem-estar, assegurando que quem cuida também seja cuidado, fortalecendo tanto os trabalhadores quanto as organizações (CRP-MG, 2025; SIMPESC, 2024).

Espera-se que o presente trabalho contribua com os estudos nas áreas de Recursos Humanos e Psicologia Organizacional no Brasil, especialmente no que diz respeito às já citadas mudanças na NR-01, e sugere-se à investigação estudos empíricos que possam aferir e mensurar as mudanças verificadas na prática laboral a partir das mudanças na referida norma.

REFERÊNCIAS

BLEGER, José. **Temas de Psicologia: Entrevista e Grupos**. Buenos Aires: Nueva Visión, 1980.

BRASIL. **Governo federal atualiza a NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui comissão do benzeno**. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 24 nov. 2025.

CFP – Conselho Federal de Psicologia. **Resolução sobre o papel do psicólogo na avaliação dos riscos psicossociais**. Brasília: CFP, 2025.

CRP-MG – Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais. **A Psicologia e a atualização da NR-01**: orientações técnicas. Belo Horizonte: CRP-MG, 2025.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Buenos Aires: Topía Editorial, 2015.

FERREIRA, Jordânia; OLIVEIRA, Dalila Viana; LAUAR, Roberta Eliote; RIBEIRO, Thiago Soares. Saúde mental a partir das atualizações da NR-01: o papel do psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. In: **Revista Multidisciplinar Integrada - REMI**, v. 5 n. 3, 2025. ISSN - 3085-9727. <https://doi.org/10.61164/j7gwmw30> .

LAPASSADE, Georges. **Análise institucional**. Buenos Aires: Amorrortu, 1977.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01)**: Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília: MTE, 2022.

QUEIROZ, Clovis. **Incorporação dos riscos psicossociais na NR-01**: impactos e perspectivas para as empresas. CBIC, 2024.

RS DATA. **Riscos psicossociais no trabalho**: o que muda com a NR-01. São Paulo: RS Data, 2024.

SEGVIDA-MG. **Riscos psicossociais no trabalho**: o que muda com a NR-01 e como adequar sua empresa. Belo Horizonte: SEGVIDA-MG, 2024.

SIMPESC. **Nova NR-01 e Lei nº 14.831/24**: prevenção obrigatória e construção da cultura de saúde mental. São Paulo: SIMPESC, 2024.

SOBRE AS AUTORAS

Eliane Maria Mariucci. (*Doutora em Psicologia Social, UK/AR, 2023; Especialista em Planejamento Estratégico em Comunicação, Universidade Metodista de São Paulo, UMESP, 2004; Especialista em Profissionalização da Pequena e Média Empresa, Faculdade FIA de Administração e Negócios, 2004; Licenciada em Ciências Sociais, Centro Universitário Fundação Santo André, CUFSA, 1994*). Professora da Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara, FAESB, Tatuí – SP; elianemariucci@gmail.com.

Analía Verónica Losada. (*Doutora em Psicologia, Pontificia Universidad Católica Santa María de los Buenos Aires, UCA/AR, 2011; Especialista e Mestra em Metodologia da Pesquisa, Universidad Nacional de Lanús, 2010; Especialista em Psicologia Clínica com orientação em Docência e Pesquisa, Universidad Nacional de Lanús, 2011; Pós-Doutora em Psicologia, UFLO, 2020*); Diretora do Pós-Doutorado em Psicologia, e Vice-Reitora de Docência e Pesquisa da Universidad de Flores UFLO, Buenos Aires, AR; analía_losada@yahoo.com.ar.