O PAPEL DO PSICÓLOGO NA GARANTIA DA SAÚDE E BEM-ESTAR MENTAL DO TRABALHADOR COM VISTAS ÀS NOVAS REGRAS DA NR-1

THE ROLE OF PSYCHOLOGISTS IN ENSURING WORKERS' MENTAL HEALTH AND WELL-BEING IN LIGHT OF THE NEW NR-1 RULES

DOI: https://doi.org/10.56238/rebeisv1n11-004

Data de submissão: 20/05/2026 **Data de Publicação:** 21/09/2026

Cristiane Agatti Scapini Tourinho[1]
Josianne Pires de Lima Schemberger[2]
Lucas Marobin[3]

RESUMO: O presente trabalho teve como temática a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a qual incluiu os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), tornando obrigatório, a partir de maio deste ano, que as organizações adotem medidas preventivas para proteger a saúde mental dos trabalhadores, prevendo, para tanto, uma série de medidas a serem adotadas. O objetivo do trabalho foi apontar o papel do profissional psicólogo diante da atualização da normativa apontada, tendo em vista que saúde mental dos trabalhadores constitui-se uma das áreas de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para o desenvolvimento das seções, utilizou-se metodologia de revisão narrativa de literatura. Obteve-se como resultados que, inobstante a omissão da NR-1 a respeito, o psicólogo organizacional e do trabalho, juntamente com a equipe multidisciplinar de Segurança e Saúde no Trabalho, é o profissional qualificado para atuar na promoção da saúde mental no ambiente laboral, diante de seu conhecimento e formação técnica.

Palavras-chave: psicólogo; trabalhador; saúde e bem-estar mental; NR-1.

ABSTRACT: This study addressed the update of Regulatory Standard n°1 (NR-1) through MTE Ordinance No. 1,419/2024, which included psychosocial risks in Occupational Risk Management (GRO), making it mandatory, as of May of this year, for organizations to adopt preventive measures to protect workers' mental health and, to this end, providing for a series of measures to be implemented. The objective of this study was to highlight the role of psychologists in light of the update to the aforementioned regulation, considering that workers' mental health constitutes one of the areas of practice within Organizational and Work Psychology. The sections were developed using a narrative literature review methodology. The results showed that, notwithstanding the NR-1 omission on the matter, the organizational and work psychologist, together with the multidisciplinary Occupational Safety and Health team, is the qualified professional to work toward promoting mental health in the workplace, given their knowledge and technical training.

[1] Acadêmica do segundo semestre do curso de Psicologia do Centro Universitário Univel.
[2] Acadêmica do segundo semestre do curso de Psicologia do Centro Universitário Univel.
[3] Professor do curso de Psicologia do Centro Universitário Univel.

Keywords: psychologist; worker; mental health and well-being; NR-1.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda como temática o bem-estar e saúde mental do trabalhador, em especial diante da alteração da Norma Regulamentadora 1 (NR-1). Para tanto traz de forma breve a evolução do trabalho, os males causados à saúde mental dos trabalhadores e a preocupação com os mesmos, a atualização da NR-1 e o papel do profissional da psicologia.

O psicólogo desempenha um papel significativo no ambiente laboral através da Psicologia Organizacional do Trabalho, especialidade prevista na Resolução nº3, de 16 de março de 2022, art. 4º I. Com a atualização da NR-1, as questões de saúde mental no âmbito laboral foram acentuadas. Assim, propõe-se a seguinte problemática: qual o papel do profissional da psicologia na saúde e bem-estar mental dos trabalhadores diante da atualização da NR-1?

Como meio de responder à problemática, postula-se como objetivo geral analisar qual o papel do profissional psicólogo no cuidado do bem-estar e saúde mental do trabalhador, em especial diante da atualização da NR1. Para efetivá-lo desdobra-se nos seguintes objetivos específicos: apontar a relação entre o trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, que resultou na atualização da NR-1, e discutir o papel do profissional da psicologia diante das novas exigências legais.

Sendo o trabalho uma das atividades que constituem as dimensões psicossociais das pessoas, suas circunstâncias, ambientes e espaços podem desencadear sentimentos, quando executado em situações desfavoráveis aos processos humanos. Deste modo, a preocupação quanto aos cuidados à saúde mental dos trabalhadores ganhou força e proporção culminando na atualização da NR1, que por sua vez, impactou a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.

Esta pesquisa e considerações poderá contribuir para com a sociedade, ao conscientizar empregadores, trabalhadores e profissionais da psicologia quanto à importância do cuidado do bem-estar mental no âmbito laboral, através da adoção de medidas de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais.

2 METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado por meio de uma Pesquisa Bibliográfica, baseada em revisões sistemáticas e narrativas através de obras literárias e artigos científicos sobre o tema, buscando fundamentar as discussões em bases teóricas consolidadas, garantindo rigor científico, conforme Lakatos e Marconi (2010).

Quanto à natureza da pesquisa, trata-se da via qualitativa, com objetivos exploratório e explicativo, através da qual procura compreender o assunto abordado, enfatizando significados, contextos e interpretações. No tocante aos objetivos, busca-se compreender os elementos iniciais sobre o tema em questão quanto esclarecer relações, causas e efeitos envolvidos no fenômeno analisado (Severino, 2007).

No que se refere ao procedimento metodológico, adotou-se a revisão narrativa de literatura. Segundo Cavalcante e Oliveira (2020, p. 83) “Esse tipo de método permite uma ampla descrição sobre o assunto, mas não esgota todas as fontes de informação, visto que sua realização não é feita por busca e análise sistemática dos dados”.

Foram utilizados como descritores de buscas os termos “NR1 atualização”; “papel psicólogo NR1”, “saúde mental dos trabalhadores”, “saúde mental e ambiente

de trabalho", "gestão riscos psicossociais" nas plataformas digitais *Google Acadêmico* e *Scielo*. Foram selecionados 18 estudos. A pesquisa também utilizou-se de livros (Alice Monteiro de Barros; Ana Mercês Bahia Bock, Odair Furtado e Maria de Lourdes Trassi; Antonio Geraldo Cunha; Christophe Dejours; Mauricio Godinho Delgado; Eva Maria Lakatos e Maria de Andrade Marconi; Antonio Lopes Monteiro e Roberto Fleury Bertagni; Doris Hupfeld Moreno, Márcio Bernik**,** Táki Athanássios Cordás; Ana Céli Pavão, Carlos Eduardo de Souza Gonçalves. Mônica Maria Silvia; Antonio Joaquim Severino; Arnaldo Süssekind), reportagens, orientações técnicas, guias de informação e normas regulamentadoras.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE AS MUDANÇAS NAS FORMAS DE TRABALHO

Trabalho é um termo que deriva do latim *tripaliare*, cujo significado é "martirizar com o *tripalium"*, que por sua vez é um instrumento de tortura composto de três paus (Cunha, 1986, p. 779).

Segundo Barros (2010), os primeiros trabalhos foram o da Criação, constantes no livro de Gênesis (Bíblia), onde há a narrativa da origem do mundo e a indicação de que, mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava. Com o pecado original o trabalho foi uma das condenações impostas ao homem para sua remissão e resgate da dignidade que perdera diante de Deus. Com o passar do tempo, vários foram os sentidos dados ao trabalho, que desde sua origem etimológica "encerra valores ora penosos, ora desprezíveis", passando a ser visto no Renascimento "como a verdadeira essência humana".

A primeira grande revolução (Revolução Agrícola) ocorreu quando foram identificadas maneiras de plantar, o que poderia ajudar na subsistência. Com o passar do tempo e utilização de métodos e técnicas de plantio que ocasionaram aumento da produção, as sobras passaram a ser negociadas por algo em troca, começando aí o trabalho, que no início não era bem-visto, porque começara na forma escrava. O trabalho foi se desenvolvendo e as coisas aconteciam, sendo que alguns gostavam e outros não (Bailak, 2013).

A partir da Revolução Industrial (século XVIII a XIX), o trabalho passou de mero meio de subsistência a uma conotação de lucro, posse, status e poder. Com a passagem da manufatura à indústria mecânica, a exigência de produtividade tornou-se mais intensa, com vistas à regra "tempo é dinheiro". Segundo Barros (2010, p. 63), "[...] surgiu aí uma liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando, segundo alguns autores, uma nova forma de escravidão", sendo que a "Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais".

Deste modo, a Revolução Industrial marcou o surgimento de novos processos de manufatura, marcando nova fase histórica influenciando todos os aspectos da vida cotidiana da época. O trabalho do homem adquiriu novos significados. Os trabalhadores que antes conheciam todo o processo de produção passaram a dominar apenas uma parte deste.

Os processos produtivos foram modernizados, muitas máquinas robôs já foram criadas para fazer tarefas antes executadas por homens. O século XXI está sendo marcado pela transmissão rápida de informações, competitividade, múltiplas habilidades no desempenho de atividades, exigência por níveis de estudo cada vez maiores e pela busca incessante por maior produtividade (Barros, 2010).

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia da Covid-19 (Sars-CoV-2), dando conta de que a doença infecciosa havia se propagado pelos continentes. Diante da elevada transmissibilidade, principalmente entre pessoas com distância física muito próxima, a principal forma de contenção do vírus passou por medidas de isolamento social, interrompendo diversas atividades produtivas e sociais e resultando em importante impacto para a economia mundial.

Por certo que, mudanças profundas e aceleradas nas formas de trabalho em todo mundo foram provocadas pela pandemia, o que resultou em transformações significativas na dinâmica laboral e nas condições de saúde física e mental dos trabalhadores, bem como em perdas de emprego e extinção de algumas atividades (Guimarães-Teixeira, 2023).

Neste contexto socioeconômico encontra-se o trabalhador, que participa diretamente dos processos e sofre as consequências das rápidas transformações e exigências do mercado de trabalho. O fato é que busca acelerada pela produtividade e lucro, as mudanças emergenciais e drásticas acabaram por gerar consequências negativas à saúde do trabalhador, não somente física, mas também psicológica (Cordeiro, 2024).

3.2 O TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL

A matéria divulgada pelo site de notícias G1, na data de 10 de março de 2025, com o título “Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos”, destacou que dados de 2024 do INSS mostram que o país registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais, sendo o maior número desde 2014. Foram quase meio milhão de afastamentos.

Os principais transtornos mentais relacionados ao trabalho e respectivos códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID-10) são depressão (F32); transtornos de estresse (F43), incluindo burnout (F43.8); transtornos de ansiedade (F.41); síndrome do pânico (F.41), os quais podem ser agravados por fatores como sobrecarga de trabalho, metas e cobranças excessivas, assédio moral, falta de suporte e falta de reconhecimento (Casemiro, 2025).

O Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais ao Trabalho, publicado em 2025 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), destacou que:

> Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), publicaram diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Nessa publicação estimou-se que no mundo 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, o que representa um custo de quase um trilhão de dólares à economia global, relacionado, de forma predominante, à perda de produtividade (WHO; ILO, 2022). As duas instituições defendem o desenvolvimento de ações concretas por parte dos governos, dos empregadores e trabalhadores e da sociedade como um todo. No Brasil, considerando os acidentes de trabalho de 2022, os “Outros transtornos ansiosos” (Classificação Internacional de Doenças - CID - F41) representaram 3,78% do total de adoecimentos (3º lugar), perdendo apenas para Dorsalgia (CID M54) e Lesões do ombro (CID M75). Sem mencionar “Episódios depressivos (CID F32)” e “Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (CID F43)”, que representaram 2,32% e 2,25% respectivamente. Se somarmos os transtornos mentais referidos, eles

> figurariam em 2º lugar, representando 8,35% dos adoecimentos ocupacionais em 2022, perdendo apenas para a Dorsalgia (CID M54).

De acordo com Pavão (et al., 2013), o trabalho tem grande importância e ocupa posição central na vida humana, sendo considerado fato essencial na constituição da identidade do indivíduo e ponto de transformação deste e do mundo, destacando que:

> Apesar das dificuldades e barreiras que todos os profissionais encontram no cotidiano do trabalho, seja qual for a área de atuação, segmento ou posição hierárquica, é notório que o trabalho tem um valor de construção social na vida do indivíduo. (Pavão, et al., 2013, p. 97)

O filósofo Karl Marx (*apud* Pavão, et. al. p. 97) considera que:

> Trabalho, antes de tudo, é um ato que se passa entre o homem e a natureza. Ao mesmo tempo em que age, por esse movimento, pela natureza exterior e a modifica, modifica sua própria natureza e desenvolve faculdades que nela dormitavam.

Por sua vez, para Codo (*apud* Pavão, et. al., p. 97) trabalho “é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”.

O trabalho traz significado para a vida das pessoas, por outro lado, tanto o excesso de cobranças quanto a falta de trabalho podem causar frustrações e sentimento de inutilidade.

> Os aspectos da saúde e da doença estão claramente presentes no contexto de trabalho contemporâneo. Tais aspectos permeiam a vida dos trabalhadores que muitas vezes adoecem orgânica e psiquicamente no exercício diário das suas atividades laborais. Contudo, sabe-se que o trabalho possui um papel importante na vida do indivíduo e dessa atividade depende não só o sustento do trabalhador, mas a ela está também associado um significado que diz respeito a função e reconhecimento social. (Cenci, 2004, p. 33/34)

A preocupação com o psiquismo dos trabalhadores remonta ao século XVIII, quando já se sugeria o sofrimento mental de escriturários e tipógrafos como causas de outros males; em 1921 Freud aponta possível relação entre o trabalho e a etiologia do transtorno psíquico, logo após foi lançado o filme “Tempos Modernos” de Charlie Chaplin (1936) em que é expressa a relação entre o trabalho, segundo o modelo Taylorista-Fordista, e o distúrbio mental. Foi a partir deste modelo de trabalho, em larga escala, que houve a possibilidade de dar visibilidade aos efeitos do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, representando a aproximação definitiva da psicologia com o mundo do trabalho (Jacques, 2007).

Em 1980, Christophe Dejours, lança a obra “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, a qual foi traduzida e publicada no Brasil em 1987. A obra abordou o binômio organização do trabalho-saúde, destacando que o campo da psicopatologia do trabalho tem no sofrimento mental advindo das vivências subjetivas no cotidiano de trabalho, seu objeto de estudo. Inegavelmente, os estudos de Dejours lançou as bases para uma compreensão mais profunda da relação entre o trabalho e a saúde mental, destacando a importância da organização do trabalho e seus impactos sobre a experiência do trabalhador.

Segundo Cenci (2004), o trabalho contemporâneo traz em si aspectos da saúde e da doença, visto que os trabalhadores muitas vezes adoecem orgânica e psiquicamente no exercício de suas atividades. Porém, ressalta que este mesmo trabalho possui importância que vai além do mero sustento, representando também reconhecimento social. Ou seja, a legitimação social do indivíduo está intimamente ligada à manutenção do trabalho, sendo que sua atividade lhe confere reconhecimento e um lugar no mundo laboral, fazendo com que o mesmo crie estratégias defensivas para se manter no trabalho.

Em média, as pessoas passam oito horas por dia no seu local de trabalho, ou seja, um terço do tempo. Poucas pessoas estão sabendo administrar as exigências impostas pelo mercado de trabalho e o tempo razoável de descanso.

> Se pensarmos no tempo que despendemos para a atividade profissional que realizamos, conseguimos entender o quanto o trabalho pode influenciar os outros campos da vida: a maioria das atividades de trabalho exige oito horas por dia, cinco dias na semana, por aproximadamente 30 anos. É uma vida inteira dedicada ao trabalho. (Pavão, et al., 2013, p. 106)

Ainda, de acordo com Pavão (et al. 2013), o trabalho pode proporcionar ao indivíduo felicidade, prazer e satisfação; mas por outro lado pode trazer sofrimento, desequilíbrio e doenças. E tais questões devem ser observadas pelas organizações, considerando o ser humano como possuidor de desejos e compreendendo-o na sua relação com o trabalho, na perspectiva de sua saúde, qualidade de vida e bem estar.

3.3 NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR-1)

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi editada pela Portaria MTb nº 3214, em 8 de junho de 1978, e trata das Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, sendo base para todas as Normas Regulamentadoras, *verbis*:

> 1.1 Objetivo
> 1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST

Através da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, o capítulo 1.5 da NR-1 passou por importante alteração, incorporando expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A partir de 26 de maio de 2025, a avaliação de riscos psicossociais tornou-se obrigatória para todas as organizações brasileiras.

Assim, a avaliação e controle dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tais como sobrecarga de trabalho, assédio e suas derivações, passou a integrar o inventário de riscos previstos no capítulo 1.5, vejamos:

> 1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais
> (...)
> 1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

> (...)
> 1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

No geral, a NR-1 passou por 3 (três) mudanças: 1ª – inclusão expressa dos tipos de risco ocupacional, dando ênfase à obrigação de incluir os riscos psicossociais no gerenciamento; 2º - integração entre NR-1 e NR-17 no processo de gerenciamento dos riscos; 3ª – trouxe a definição de probabilidade por tipo de risco, incluindo os psicossociais no item relativo aos fatores ergonômicos (MTE, Guia de Informações, 2025) .

A fim de atender às novas exigências, a organização deverá realizar a identificação de perigos, a avaliação dos riscos e implementar as medidas de prevenção referentes aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Frise-se que, a intenção da norma não se refere a sintomas individuais ou sensação do que possa estar ocorrendo no trabalhador, mas sim de verificar as condições de trabalho que o mesmo está submetido, considerando quais os fatores da atividade de trabalho são estressores.

3.4 A FIGURA DO PSICÓLOGO DIANTE DA NR-1 ATUALIZADA

A NR-1 não define um profissional específico para realizar a identificação de perigos e avaliação de riscos, cabendo às organizações a responsabilidade pelo Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ferramentas essenciais para a implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho.

Cabe à organização definir os responsáveis por esse processo e selecionar os profissionais com o “conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho”, conforme ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 3/2023 do MTE (item 3), bem como item 1.5.7.1 da NR-1.

Em que pese a atualização da NR-1 fortalecer a visão integrada e multidisciplinar da segurança e saúde no trabalho, quando se aborda saúde mental o profissional da psicologia se destaca no conhecimento.

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (CFP), o psicólogo é um profissional da saúde e das relações humanas, com formação científica e ética, capacitado para promover a saúde mental, realizar avaliações psicológicas, intervenções preventivas e terapêuticas. A Lei nº 4.119/1962, que regulamenta a profissão de psicólogo no Brasil, estabelece, em seu art. 4º, que são “atividades privativas do psicólogo a utilização de métodos e técnicas psicológicas para fins de diagnóstico, orientação e seleção profissional”.

No tocante ao âmbito laboral, a Resolução nº 3, de 16 de março de 2022, do CFP, em seu art. 4º, inciso I, reconhece a Psicologia Organizacional e do Trabalho, como área de especialidade da psicologia.

Sobre a atuação do psicólogo do trabalho ou psicólogo das organizações, Bock, Furtado e Teixeira (2023, p. 110) ensinam que diversas são as práticas realizadas pelos profissionais no âmbito laboral, os quais permanecem atentos no processo de produção do trabalho; na saúde dos trabalhadores e suas relações entre si para a realização das tarefas; às formas como as instituições organizam e gerenciam as forças de trabalho; bem como à seleção de trabalhadores, seu aprimoramento e realocação. Os autores arrematam destacando que o psicólogo organizacional e do

trabalho está envolvido em “todas as tarefas decorrentes da preocupação com a dimensão subjetiva do processo de trabalho”.

A atuação do psicólogo do trabalho é bastante ampla e pode variar de acordo com o local (empresa privada, serviço público etc.), porém, de forma geral, envolve ações individuais (como atendimentos a colaboradores), ações coletivas e organizacionais (como projetos de melhoria de clima, saúde mental, gestão de conflitos e desenvolvimento de lideranças). O foco está no papel do indivíduo no contexto laboral.

Ao se analisar a NR-1, no subitem 1.5.3.2.1, verifica-se que no processo de elaboração do GRO a organização deverá considerar as condições de trabalho nos termos da NR-17, a qual se refere à Ergonomia e estrutura as condições de trabalho em cinco áreas: organização do trabalho; levantamento, transporte e descarga de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; e condições de conforto no ambiente de trabalho (item 17.1.1.1 da NR-17).

E como esclarece o MTE, no Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, “os fatores de riscos psicossociais estão relacionados diretamente com a organização do trabalho” (p. 5), decorrendo de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, podendo provocar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social.

Diante desse contexto, tem-se que, inobstante a NR-1 não defina um profissional específico para a gestão de riscos ocupacionais, a complexidade dos fatores psicossociais exige conhecimentos especializados para sua adequada identificação e intervenção.

Assim, o psicólogo, em especial o do trabalho, com sua formação técnica reconhecida pelo CFP e amparada pela Lei nº 4.119/1962, é o profissional qualificado para atuar na promoção da saúde mental no ambiente laboral, juntamente com a equipe multidisciplinar de Segurança e Saúde no Trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho e suas formas de execução tiveram mudanças no decorrer dos tempos, conforme a própria variabilidade das culturas, costumes, povos e suas condições de vida e subsistência, eis que a sociedade é mutável e se transforma, cada vez mais, em ritmo acelerado e frenético diante das inovações tecnológicas, dos acontecimentos, das necessidades e pensar humano.

A preocupação com o bem-estar e saúde mental dos envolvidos no processo de trabalho também sente os impactos e passa por adequações, apesar de nem sempre caminhar no mesmo ritmo das mudanças. De qualquer forma, tal preocupação não é novidade no campo da saúde e segurança do trabalho, porém sua menção expressa na NR-1 é um importante avanço no campo do cuidado aos trabalhadores, trazendo mais clareza sobre o tema e os critérios que serão exigidos das instituições.

Inobstante a omissão da NR-1 a respeito, não restam dúvidas de que o psicólogo organizacional e do trabalho, juntamente com a equipe multidisciplinar de Segurança e Saúde no Trabalho, é o profissional qualificado para atuar na promoção da saúde mental no ambiente laboral, diante de seu conhecimento e formação técnica.

Não há consenso quanto à necessidade ou não do psicólogo na implementação das exigências trazidas pela atualização da NR-1, o que é reforçado pela omissão da própria norma, bem como por sua recente entrada em vigor. Entretanto, acredita-se que como o profissional da psicologia organizacional e do trabalho já está inserido –

e com sua importância inquestionável - em vários segmentos do ambiente laboral, o reconhecimento da necessidade de sua atuação diante da nova normativa será gradualmente reconhecida e fixada.

REFERÊNCIAS

BAILAK, Miroslau. Depressão: o mal estar do século XXI. Palestra ministrada no **III Seminário de Psicologia "Loucura do Trabalho"**, realizado em 29/05/2013, no Auditório do Colégio Marista, em Cascavel (PR).

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed.,São Paulo : LTr, 2010.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias: uma introdução ao estudo da Psicologia**. 16ª edição. São Paulo: SaraivaUni, 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**. Disponível em https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos, publicado em 29/11/2023. Acesso em 09 de junho de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** 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 09 de junho de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1)**. 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/nr-1. Acesso em 09 de junho de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17)**. 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/norma-regulamentadora-no-17-nr-17. Acesso em 09 de junho de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 3/2023**, disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/ ORIENTAOTCNICASITN32023.pdf. Acesso em 10 de junho de 2025.

CABRAL, Ana Paula Tolentino Cabral; LUNA, Janice Fernandes; SOUZA, Karla Nataly de; MACEDO, Lilian de Melo; MENDES, Maria Gorete Antonia; MEDEIROS, Paulo Alexandre Silveira, e GOMES, Renata de Melo. **Estresse e as Doenças**

Psicossomáticas. Disponível em http://www.icb.ufmg.br/labs/lpf/revista/revista1/volume1_estresse_doencas_psi.htm. Acesso em 09 de junho de 2025.

CASEMIRO, Polina; MOURA, Rayane. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos.** Disponível em:https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml. Acesso em 09 de junho de 2025.

CAVALCANTE, Lívia Teixeira Canuto; OLIVEIRA, Adélia Augusta Souto de. **MÉTODOS DE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA NOS ESTUDOS CIENTÍFICOS.** Disponível em https://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v26n1/v26n1a06.pdf. Acesso em 15 de outubro de 2025.

CENCI, Cláudia Mara Bosetto. **Depressão e Contexto de Trabalho**. Disponível em http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013442004. Acesso em 09 de junho 2025.

CORDEIRO, Ricardo; ASSUNÇÃO, Ada Avila. **Saúde e trabalho: novos tempos, novos paradigmas.** Cadernos de Saúde Pública, v. 40, n. 2, 2024. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/csp/2024.v40n2/e00176323/. Acesso em 16 junho 2025.

CUNHA, Antonio Geraldo. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa.** 2ª Ed., Rio de Janeiro : Nova Fronteira, 1986.

CURVINA, Izabela. **Depressão no ambiente laboral. A possibilidade de caracterização da depressão enquanto acidente de trabalho**. Disponível em http://jus.com.br/artigos/21438/depressao-no-ambiente-laboral#ixzz2bI2UxoMq. Acesso em 15 de junho de 2025.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho : estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada - São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed., São Paulo: LTr, 2006.

DUARTE, Fernanda Sousa; SILVA, Solange; MARTINEZ, Maria Júlia; MENDES, Ana Magnólia (2022). **DA PSICODINÂMICA À PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO NO BRASIL: (IN)DEFINIÇÕES E POSSIBILIDADES**. Psicologia Em Estudo, 27, e48172. Disponível em: https://doi.org/10.4025/psicolestud.v27i0.48172. Acesso em 12 de junho de 2025.

GALLASCH CH, CUNHA ML, Pereira LAS, et al. Prevenção relacionada à exposição ocupacional do profissional de saúde no cenário de COVID-19. **Revista de Enfermagem UERJ** 2020 [acesso em 2021 abr 26]; (28):e49596. Disponível em: https://www.e-

publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/49596/33146. Acesso em 09 de junho de 2025.

GUIMARÃES-TEIXEIRA, Eleny et al. **Comorbidades e saúde mental dos trabalhadores da saúde no Brasil: o impacto da pandemia da COVID-19.** Ciênc. saúde coletiva, v. 28, n. 10, p. 2823-2832, 2023. Disponível em: SciELO. Acesso em 16 junho 2025.

JACQUES, Maria da Graça. **O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia**. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea15.pdf. Acesso em 12 de junho de 2025.

JARDIM, Silvia. **Depressão e trabalho: ruptura de laço social**. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rbso/v36n123/a08v36n123.pdf. Acesso em 09 de junho de 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury. **Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. 3ª edição. São Paulo : Saraiva, 2005.

MOREIRA, M. de F., MEIRELLES, L. C., & Cunha, L. A. M.. (2021). **Covid-19 no ambiente de trabalho e suas consequências à saúde dos trabalhadores**. Saúde Em Debate, 45(spe2), 107–122. https://doi.org/10.1590/0103-11042021E208. Acesso em 09 de junho de 2025.

MORENO, Doris Hupfeld; BERNIK, Márcio; MATTOS, Paulo; CORDÁS, Táki Athanássios. **Recuperação em Depressão**. São Paulo : Editora Livre, 2003.

PAVÃO, Ana Céli. GONÇALVES, Carlos Eduardo de Souza. SILVIA, Mônica Maria. **Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas**. São Paulo : Pearson Education do Brasil, 2013.

Redação Galileu. Mapa da depressão: Brasil é o país com mais casos no mundo. Disponível em http://revistagalileu.globo.com/Revista/Common/0,,EMI252235-17770,00-MAPA+DA+DEPRESSAO+BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIS+CASOS+NO+MUNDO.html. Acesso em 09 de junho de 2025.

Revista Super Interessante. Edição 319. São Paulo : Editora Abril, Junho/2013. Revolução Industrial. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial. Acesso em 09 de junho de 2025.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Da relação de trabalho**. Disponível http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13698/001_arnaldo_susseki nd.pdf?sequence=1. Acesso em 09 de junho de 2025..

TITTONI, J., and NARDI, HC. **Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional**. In JACQUES, MGC., et al. org. Relações sociais e ética [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 70 80. ISBN: 978-85-99662-89-2. Available from SciELO Books.