



**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**ETEC IRMÃ AGOSTINA – EXTENSÃO CEU CIDADE DUTRA**

**Curso Técnico em Recursos Humanos**

**Laura Cristina Silva dos Santos  
Rebeca Karoline Juliane dos Santos**

**A INSERÇÃO DOS PSICÓLOGOS NAS ORGANIZAÇÕES ATUANDO  
NA PREVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA**

**São Paulo  
2025**

**Laura Cristina Silva dos Santos**  
**Rebeca Karoline Juliane dos Santos**

**A INSERÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES ATUANDO  
NA PREVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso Técnico em Recursos  
Humanos da Etec Irmã Agostina, orientado  
pelo Prof. Magdo Silvério, como requisito  
parcial para obtenção do título de Técnico em  
Recursos Humanos.

**São Paulo**  
**2025**

Laura Cristina Silva dos Santos  
Rebeca Karoline Juliane dos Santos

**A INSERÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES ATUANDO NA  
PREVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA**

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito: \_\_\_\_\_

Banca de validação

\_\_\_\_\_  
Professor:.....

Etec Irmã Agostina – Extensão CEU Cidade Dutra

Orientador

\_\_\_\_\_  
Professor:.....

Etec Irmã Agostina – Extensão CEU Cidade Dutra

\_\_\_\_\_  
Professor:.....

Etec Irmã Agostina – Extensão CEU Cidade Dutra

**São Paulo  
2025**

## DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho a todos os nossos familiares.

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradecemos a Deus.*

*Aos nossos familiares que nos apoiaram.*

*Ao professor Magdo Silvério pela orientação e desenvolvimento do trabalho.*

*Ao professor Cezar Ortêncio da Silva pelo apoio e contribuição com a temática.*

*E a nossa colega Fabiana de Almeida Ricardo.*

## EPÍGRAFE

Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana seja apenas outra alma humana.

(Carl G. Jung)

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar como a atuação do Psicólogo Organizacional pode contribuir para promoção de saúde mental e qualidade de vida nas empresas. Diante das mudanças no mundo corporativo, é evidente que ambientes de trabalho mal estruturados, sobrecarga de trabalho e a insatisfação em relação à carreira tem acarretado problemas na saúde mental das pessoas, tais como: ansiedade, depressão, estresse, irritabilidade, dificuldade de concentração entre outras patologias. Esse estudo, foi realizado por meio de revisões bibliográficas visa explorar a importância de práticas preventivas relacionadas a atuação do psicólogo. Na análise foi realizado a aplicação de um questionário qualitativo para profissionais da área a fim de coletar dados que reforcem a discussão exposta no artigo.

**Palavras-chaves:** Psicologia Organizacional. Qualidade de vida. Prevenção do adoecimento. Saúde Mental

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze how the work of the Organizational Psychologist can contribute to the promotion of mental health and quality of life in companies. Given the changes in the corporate world, it is clear that poorly structured work environments, work overload and career dissatisfaction have led to mental health problems, such as anxiety, depression, stress, irritability, difficulty concentrating, among other pathologies. This study, through bibliographic reviews, aims to explore the importance of preventive practices related to the work of the psychologist. In the analysis, a qualitative questionnaire was applied to professionals in the area in order to collect data that reinforce the discussion presented in the article.

**Keywords:** Organizational Psychology. Quality of life. Prevention of illness. Mental health.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Índice de afastamento no Brasil .....	15
--	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

TMC – Transtornos Mentais Comuns

NR – Norma Regulamentadora

RBSO - Revista Brasileira de Saúde Ocupacional

QTV – Qualidade de Vida no Trabalho

Et . al – E outros

USP – Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	11
1.1. Problematização.....	12
1.2. Objetivos Gerais .....	12
1.3. Objetivos Específicos .....	12
1.4. Justificativa.....	13
1.5. Hipótese .....	13
2. METODOLOGIA .....	14
REFERENCIAL TEÓRICO .....	14
3. O impacto da saúde mental no trabalho .....	14
3.1. Conceito de trabalho e o adoecimento relacionado ao ambiente .....	16
3.2. Relacionar a Influência Psicólogo no aumento da Qualidade de Vida .....	17
3.3. Estratégias para melhoria do clima organizacional de acordo com a práticas do Psicólogo .....	18
4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	26
REFERÊNCIAS .....	28
APÊNDECE .....	30

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho atribui um valor significativo à vida do ser humano. Na sociedade moderna, os indivíduos vivem a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, buscando suprir suas necessidades internas – referentes a aspectos emocionais, psicológicos e pessoais – e externas – relacionadas ao meio e aos fatores externos que influenciam a sobrevivência e o bem-estar individual.

O sentido do trabalho varia conforme as motivações individuais e as expectativas em relação à carreira, relacionadas a aspectos emocionais, psicológicos e pessoais. Elas derivam de processos internos da mente e do corpo, como sentimentos, desejos e aspirações pessoais. Assim, além de fonte dos recursos necessários para atendimento de necessidades mais básicas, o ser humano aspira realizar-se pelo trabalho.

Todavia, as constantes inovações tecnológicas e o alto grau de exigência no trabalho, entre outros fatores, têm colaborado decisivamente para a precarização do bem-estar no ambiente laboral, acarretando inúmeros transtornos, como depressão e ansiedade. São cada vez mais frequentes os casos de afastamento no trabalho, conferindo, assim, relevância à Psicologia Organizacional e do Trabalho, incluindo a necessidade de inserção de um profissional no ambiente corporativo.

A atuação do psicólogo organizacional é crucial para melhorar as relações de trabalho e, conseqüentemente, os resultados das empresas. Ao estabelecer um vínculo entre todos os gestores e demais colaboradores de uma organização, especialmente no que tange à liderança, o psicólogo pode alinhar a visão, a missão e os valores da empresa com os interesses dos colaboradores. Esse alinhamento é fundamental para criar um ambiente de trabalho saudável, que favoreça tanto a produtividade quanto o bem-estar dos trabalhadores.

Desse modo, ao reconhecer que a saúde dos colaboradores pode ser afetada pelo ambiente laboral em que se encontram, este estudo tem como objetivo investigar de que maneira a atuação do psicólogo pode favorecer o bem-estar nas organizações e melhorar a qualidade de vida dos profissionais.

### **1.1. PROBLEMA DE PESQUISA**

A introdução de psicólogos nas empresas pode ajudar a reduzir problemas causados pela pressão no ambiente corporativo, como o estresse, a ansiedade e até mesmo a depressão. A presença direta desse profissional no local de trabalho costuma contribuir para o desenvolvimento de um ambiente mais saudável, o que resulta em produtividade e colaboração da parte dos colaboradores. Isso não só beneficia os funcionários que se sentem mais apoiados e motivados, mas também traz ganhos concretos para as empresas devido as taxas de adoecimento no cenário atual. Embora ainda haja alguma resistência em muitas organizações a esse tipo de investimento, é cada vez mais claro que cuidar da saúde mental no trabalho é essencial para a saúde organizacional a longo prazo.

### **1.2. OBJETIVO GERAL**

Verificar como a atuação do psicólogo organizacional pode favorecer o bem-estar dos colaboradores e melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

### **1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analisar a relação entre saúde mental, trabalho e doenças/afastamentos de funcionários.
- Relacionar a Influência do Psicólogo no aumento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).
- Identificar estratégias para melhorar o clima organizacional com base em práticas da Psicologia Organizacional.

#### **1.4. JUSTIFICATIVA**

A principal justificativa para a escolha do tema relaciona-se as crescentes taxas de adoecimento. Na atual sociedade é perceptível que no âmbito profissional as pessoas não estão só em busca de boas remunerações ou benefícios, mas buscam também alinhar seus propósitos profissionais com a qualidade de vida, flexibilidade e preocupam-se com a sua saúde mental.

Através dos nossos familiares, podemos comparar que a antiga geração aguentava muitas questões psicológicas e situações de pressão no trabalho. Entretanto com a evolução das gerações a temática relacionada ao não adoecimento, a qualidade de vida e ao cuidado com a saúde mental vem sendo muito discutida.

Essa pesquisa busca compreender como o psicólogo organizacional pode corroborar para esse cenário e de que maneira esse profissional pode contribuir para minimizar as doenças que surgem neste ambiente e qual o impacto positivo para as empresas.

Por fim, a finalidade de explorar esse tema de pesquisa é despertar um novo olhar ao psicólogo das empresas para além das práticas limitadoras dentro da área de Recursos Humanos.

#### **1.5. HIPÓTESE**

Atualmente no mundo corporativo, temos visto diversas discussões sobre a sobrecarga de trabalho e como certos ambientes podem levar ao adoecimento dos colaboradores.

Nesta pesquisa, o foco está em compreender o que causa o adoecimento no trabalho. Por que isso vem ocorrendo? E de que maneira o Psicólogo Organizacional pode corroborar para amenizar essas causas?

## **2. MÉTODOLOGIA**

A abordagem metodológica da pesquisa se fundamenta na Psicologia Organizacional e do Trabalho, com ênfase na prevenção das doenças causadas pelo trabalho e seu nexos com e na atuação do Psicólogo(a) frente a essas questões.

Dessa maneira, abordaremos alguns aspectos utilizando revisões de literatura bibliográfica através de artigos científicos e publicações que trazem grandes contribuições sobre a temática a ser abordada, visando reunir dados que reforcem as bases teóricas e psicodinâmicas, buscando entender os fenômenos que influenciam esse contexto.

Por fim, para essa análise dos resultados, realizamos uma pesquisa através de um questionário criado na plataforma Google Formulários, enviado via compartilhamento do link.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **3. O impacto da saúde mental no trabalho**

Oliveira et al. (2023) e Glina et al. (2001) cita que ao analisar o contexto das relações de trabalho no Brasil e o impacto na saúde mental dos trabalhadores e adoecimentos relacionados, é imprescindível considerar a precarização do sistema de trabalho no país. Além disso, os transtornos psicológicos não são facilmente identificados na avaliação clínica e, frequentemente, são indicados por sintomas físicos. Dessa forma, esses fatores englobam a interação entre o ambiente de trabalho e o trabalhador, tendo como influência, aspectos como o conteúdo e as condições laborais, a cultura organizacional, a maneira e as habilidades dos trabalhadores em lidar com as demandas cotidianas do trabalho e seus aspectos pessoais e extralaborais, assim como as suas necessidades e expectativas em relação a

organização (INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 1986 APUD PEREIRA, 2020 APUD OLIVEIRA, 2023).

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, divulgados em matéria no Jornal da USP, em 2024 o Brasil possui uma taxa crescente de quase meio milhão de afastamento do trabalho por questões de saúde mental, essa taxa representa o percentual de 68% no aumento dos casos em relação ao ano anterior (FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DA SAÚDE DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2025).



Federação dos Trabalhadores da Saúde do Estado de São Paulo. **Afastamento por saúde mental no trabalho crescem em 70%no Brasil.** São Paulo, 8 de abr. 2025. Disponível em: <https://federacaodasaude.org.br/noticia-interna/21934>. Acesso em: 18 jun. 2025.

Vale ressaltar que, o adoecimento mental de um ou mais colaboradores pode afetar outros membros da equipe, influenciando em acarretar resultados negativos, comprometendo os esforços coletivos de outras pessoas e a eficácia do trabalho como um todo (OLIVI, 1993 APUD KORD ET AL., 2015).

A saúde mental é de suma importância, principalmente, para obter uma organização de sucesso. Desse modo, tanto o estresse mental ocupacional como os

Transtornos Mentais Comuns (TMC) podem ter um grande impacto no cotidiano dos colaboradores, resultando em dificuldades no planejamento das atividades, falha na comunicação e na tomada de decisões, onde conseqüentemente afetará também o desempenho tanto individuais, quanto da empresa (OLIVI, 1993 APUD KORD ET AL., 2015).

### **3.1. Conceito de trabalho e o adoecimento relacionado ao ambiente**

Macêdo et al, (2016), ressalta que não é o trabalho, em si, o determinante do adoecimento, pois, identificar-se como um ser produtivo na sociedade deveria ser motivo de dignidade e estima de si. Entretanto, são as relações e a organização de trabalho que estão, sobretudo, na base de fatores determinantes da proteção ou perda da saúde mental.

Macêdo et al. (2016, p. 16) Descreve:

“A perda da autonomia ou da capacidade de realizar objetivos pessoais e assumir responsabilidades pelos próprios atos coloca em risco a saúde mental. Se o trabalho perde o sentido, acarreta dúvidas sobre o valor individual e se estende para outras esferas de vida. O cotidiano de trabalho, a apreensão subjetiva da realidade vivencial e as condições objetivas de vida fornecem elementos para investigar nexos entre o adoecimento mental e as atividades de trabalho.

As doenças mentais incapacitantes para o exercício das atividades de trabalho, em processo recursivo, são prevalentes nos serviços de saúde, tanto as temporárias (curta duração) como as de média e longa duração, levando a aposentadorias por invalidez, desde as psicoses aos estados depressivos, ansiedade e estresse”.

---

Sousa et al. (2021) Salaria que existem fatores que corroboram para a insatisfação na organização, em procedência desses fatores as condições de trabalho podem estar associadas ao adoecimento mental. De modo geral, os transtornos

mentais comuns (TMC) caracterizam-se por sintomas como ansiedade, depressão, irritabilidade, dificuldade de concentração, esquecimento e fadiga

Ainda de acordo com o autor “A persistência dos sintomas compromete a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as, contribui para elevar os índices de absenteísmo no trabalho, aumenta as demandas aos serviços de saúde e pode representar impactos econômicos significativos. Estimativas de TMC em diferentes contextos laborais destacam este evento como um importante problema de saúde pública” (SOUSA ET AL, 2021, P. 2).

Oliveira et al (2023), discorre que “Os transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho podem levar a diversos sintomas como insônia, irritabilidade, dificuldade de concentração e baixa autoestima, afetando a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores”.

De acordo com a relação específica desses transtornos mentais relacionados ao trabalho tem-se, hoje, 12 grupos de doenças mentais no ambiente de trabalho (Brasil., 2001 apud Oliveira et al., 2023).

Especificamos abaixo, cinco delas: transtornos do sono, alcoolismo crônico, neurose profissional, episódios depressivos e burnout (VASCONCELOS; FARIA, 2008, OLIVEIRA ET AL 2023).

### **3.2. Relacionar a Influência Psicólogo no aumento da Qualidade de Vida**

De acordo com Silva (2018) Qualidade de vida no trabalho, sigla também conhecida como QTV é um termo que vem sendo utilizado frequentemente pelas organizações. Entretanto, por muitos anos as indústrias deixaram de valorizar questões humanas e ambientais, focando apenas nas inovações tecnológicas, na produtividade e no crescimento econômico. Infelizmente, tais práticas resultaram e ainda resultam consideravelmente no aumento do estresse e desmotivação,

rotatividade de pessoal e na quantidade de afastamentos por doenças e acidentes de trabalho.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho passou a contribuir significativamente como instrumento de promoção da qualidade de vida no ambiente organizacional, nesse cenário o colaborador passa a fazer parte dos interesses dos líderes das empresas. Sendo assim, constata-se o reconhecimento fundamental das organizações evidenciando a importância dos psicólogos nas ações de qualidade de vida no trabalho, focando na implementação de políticas para promoção da saúde (TRIERWEILER, 2007 et al., SANTOS, 2019).

Brandalize et al (2022, p. 6), citado por Gurka e Nogueira (2016), descreve:

“A função do psicólogo organizacional e do Trabalho é atuar de forma ética para que haja um ambiente de trabalho saudável, com qualidade de vida ao colaborador, promovendo, assim, equilíbrio entre aspectos físicos, emocionais e mentais. Focando nas experiências adquiridas pelo colaborador e a relação que se desenvolve com a empresa, visando melhorar a qualidade de vida no trabalho.”

O Conselho Federal de Psicologia orienta que os psicólogos devem sempre perguntar sobre o trabalho no processo de investigação diagnóstica, ressalta-se que a ênfase na psicopatologia, pode encobrir o contexto em que se dá a relação entre o trabalhador e seu trabalho.

O documento do Centro de Referência Técnica e Políticas Públicas, orienta a investigação diagnóstica em saúde mental e trabalho, combinando diferentes técnicas como entrevistas e testes psicológicos para levantar aspectos da organização do trabalho (CREPOP, 2008).

### **3.3. Estratégias para melhoria do clima organizacional de acordo com a práticas do Psicólogo**

Ribeiro (2014) destaca a importância de focar no bem-estar dos colaboradores em vez de apenas priorizar a produtividade. O campo da Psicologia Organizacional se torna um aliado estratégico para empresas que buscam ambientes saudáveis e uma força de trabalho mais engajada.

Peruzzo et al. (2019) aponta que o clima organizacional envolve um conjunto de valores, entretanto, para que sejam alcançados resultados satisfatórios faz-se necessário promover um ambiente de trabalho prazeroso, com uma gestão menos rígida e mais flexível.

De acordo com Silvia et al. (2018) o psicólogo voltado para o ambiente organizacional opera de forma interventiva, como um agente de mediação individual e coletiva, onde busca compreender as diversidades no contexto laboral, analisando a fundo as possíveis variáveis que resultam nos problemas da organização.

Nesta conjuntura, este profissional possui por propósito superar e transformar as referências negativas da situação em vivências de bem-estar no trabalho, de forma a assegurar a integridade física, psicológica e social do trabalhador (FERREIRA, 2008).

Uma vez que o clima organizacional está estritamente ligado à relação que os indivíduos mantêm com a empresa e a cultura da organização, este influencia no desenvolvimento dos funcionários. Diante disso, o psicólogo deverá moldar o clima organizacional objetivando o fortalecimento da saúde do trabalhador e, conseqüentemente, o fortalecimento da empresa, através de estratégias que promovam a qualidade de vida (SANTOS & CALDEIRA, 2014 APUD SILVA., 2018).

Em suma, o psicólogo organizacional possui um dever e compromisso ético com a saúde dentro das empresas, desenvolvendo atividades para o bem-estar dos funcionários, deixando de atentar-se somente com o trabalho mecanicista ao se voltar para as relações de trabalho, o ambiente, as equipes e a saúde psíquica de todos os

envolvidos, evidenciando o quão fundamental é o papel do psicólogo como agente promovedor de saúde (SILVA E FÁRIA, P 127. 2018).

#### 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para essa análise, realizamos uma pesquisa através de um questionário criado na plataforma Google Formulários, enviado via compartilhamento do link, contendo cinco perguntas subjetivas na qual foi direcionado para 02 psicólogos. As respostas foram coletadas do dia 16 de junho a 22 de julho de 2025. A pesquisa foi respondida pelo professor Cezar Ortêncio da Silva formado em psicologia, com ênfase na teoria da Psicologia Comportamental e professor do módulo de Recursos Humanos na matéria Comportamento Organizacional pela instituição Centro Paula Souza e pela Psicóloga Dulcinea Bena Tamura, atuante na Clínica São Lucas.

A seguir estão as seguintes questões levantadas, respostas e as análises (Para identificação das respostas, os respondentes serão identificados como: 1 e 2).

##### 1. Qual a sua percepção sobre a inserção de Psicólogos(as) nas empresas?

**Respondente 1:** As mudanças na lei NR1 aprimora a necessidade do profissional de Psicologia inserido no contexto organizacional, isso corrobora com o fato de que as mudanças no ambiente de trabalho trouxeram grandes prejuízos a saúde mental dos empregados, vejo como necessário esta atuação.

**Respondente 2:** No momento em que vivemos, é muito importante.

**Análise:** Com a atualização da Lei, faz-se necessário a inserção do Psicólogo no ambiente organizacional atuando de maneira multidisciplinar para minimizar o impacto dos prejuízos acarretados. Neste contexto, as empresas devem se atualizar de maneira que a tomada de ações e decisões frente a nova lei e a realidade da empresa tenham impactos positivos para amenizar riscos.

De acordo com Oliveira (2022), O psicólogo organizacional busca compreender as diversas demandas para que possa interferir, proporcionar um ambiente estável, confortável, possibilitando assim o melhor desempenho do colaborador.

## **2. Quais vantagens a organização pode obter ao inserir o Psicólogo Organizacional para dar suporte aos colaboradores?**

**Respondente 1:** Algumas delas: Possibilidade de avaliação do atual estado na saúde mental dos colaboradores; possibilidade de tratar os casos mais graves; planejamento a longo prazo de ações que possam minimizar os efeitos da rotina pesada comum nas empresas; atuar junto as lideranças para a busca conjunta de soluções viáveis para dar um melhor sentido ao dia a dia da organização.

**Respondente 2:** Colaboradores podendo lidar melhor com as competências socioemocionais. Promover o autoconhecimento. Identificar os fatores estressores de cada área. Promover o autocontrole emocional

**Análise:** Diante das taxas de adoecimento faz-se relevante a inserção do profissional no contexto laboral para atuar e dar suporte em conjunto com as lideranças e classificar as condições mentais dos colaboradores. A busca por ações que minimizem os quadros estressores e a sobrecarga de trabalho.

O psicólogo baseia-se na observação diagnóstica e análise de valores, ideias e emoções dos indivíduos, construindo ações a partir de bases teóricas (Rodrigues E NÓBREGA, 2019 APUD OLIVEIRA, 2023).

A inteligência emocional no ambiente corporativo refere-se também ao autocontrole emocional (conforme citado pelo respondente 2), em paralelo, saber se reconhecer como indivíduo, lidar com as competências e controlar as emoções fazem com que o ser humano saiba como lidar com as situações cotidianas e tenha assertividade com suas demandas no trabalho.

Silva (2018) Salaria que a coleta de informações é essencial para planejar estratégias que melhorem o desempenho empresarial e desenvolver as competências dos colaboradores.

**3. A Norma Regulamentadora (NR-1) em sua atualização prevê que não é necessários a empresa contratar um psicólogo(a) e argumenta que: “A Norma não obriga a contratação de psicólogos ou outros profissionais especializados como funcionários fixos. No entanto, empresas podem contratar especialistas como consultores para auxiliar na identificação e avaliação de riscos psicossociais, especialmente em casos mais complexos.” (Trecho retirado do site gov.br, link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>).**

**Entretanto, se o psicólogo(a) é o profissional que possui capacidade técnica para identificar tais ações, esse novo regulamento pode trazer riscos?**

**Respondente 1:** *Acredito que sim à medida que possa haver erros na avaliação de uma problemática devido ao desconhecimento do profissional de algumas ações no comportamento humano que um profissional de psicologia estaria mais familiarizado.*

**Respondente 2:** *Se bem abordado, não trará riscos.*

**Análise:** Observa-se que houve divergência nas respostas entre os dois respondentes, entretanto, o respondente 2 afirma que “A temática precisa ser bem abordada” para que não haja riscos psicossociais, o que não isenta a capacidade técnica que o profissional precisa possuir para não causar impactos negativos.

Segundo (RBSO, 2019) “Os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores.”

Sticca (2025) aborda que “É essencial que as empresas desenvolvam programas voltados para prevenção, promoção e reabilitação, garantindo melhores condições de trabalho.” A mesma autora ainda reforça que quando os riscos são identificados faz-se necessário elaborar e propor planos de ação que incluem medidas preventivas e corretivas envolvendo a reorganização do trabalho.

#### **4. Na sua experiência profissional, quais são os impactos mais visíveis da atuação do psicólogo(a) organizacional na saúde mental dos colaboradores?**

**Respondente 1:** *Melhoria do ambiente, espaço para reflexão e melhoria sobre o tema; clima organizacional mais equilibrado.*

**Respondente 2:** *Identificar situações de assédio moral e síndrome de Burnout.*

**Análise:** A atuação do psicólogo organizacional tem impactos evidentes na melhoria da saúde mental no ambiente de trabalho, contribuindo para um clima organizacional mais saudável, podendo prevenir conflitos e possibilitando uma intervenção mais eficaz perante a fatores mais complexos como: o assédio moral e a síndrome de Burnout, fortalecendo um ambiente mais acolhedor, produtivo e seguro.

De acordo com Heloani e Capitão (2003), a organização do trabalho, quando baseada em controle excessivo, metar rígidas e desvalorização do sujeito, pode gerar sofrimento ético, apatia e perda de sentido na atividade profissional.

#### **5. Como você enxerga o equilíbrio entre os interesses da empresa e as e a saúde emocional dos colaboradores?**

**Respondente 1:** *Um ambiente equilibrado concorre para que a produção dos colaboradores seja maior e de melhor qualidade, havendo assim ganho para todos os lados.*

**Respondente 2:** *Uma nova abordagem precisa ser entendida pelos empresários.*

**Análise:** As respostas apontam que o equilíbrio entre os interesses da empresa e dos colaboradores são essenciais para que possa existir um ambiente tanto produtivo quanto saudável. Quando há esse equilíbrio, ambas as partes são beneficiadas, a organização com uma maior qualidade no desempenho do colaborador, e os trabalhadores com melhores condições mentais. Ressaltando o fator importante da necessidade de uma nova abordagem precisa ser adotada por gestores e empresários.

De acordo com Heloani e Capitão (2003), “As condições e as exigências do mercado de trabalho na atualidade rotinizam e amortecem o sentido da vida, deixando no corpo as marcas do sofrimento, que se manifestam nas mais variadas doenças classificadas como ocupacionais, além de atentar contra a saúde mental.”

Contraopondo os conceitos antigos o psicólogo organizacional e do trabalho atualmente não se conteve em apenas uma atuação, ele se adaptou ao novo contexto mais amplo e voltado a saúde mental no trabalho, tanto empresarial quanto dos colaboradores, mantendo o equilíbrio emocional de ambos (GONDIM et al, 2018 APUD OLIVEIRA 2022)

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral e os específicos buscaram compreender como o psicólogo organizacional pode favorecer o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores, analisar a relação entre saúde mental, trabalho, doenças e identificar estratégias para melhorar o clima organizacional.

De modo geral, através das análises ficou evidente que o psicólogo organizacional pode contribuir para os objetivos levantados. Em relação a problemática descrita na pesquisa, foi possível constatar que a longo prazo as ações desenvolvidas pelo profissional pode favorecer as empresas equilibrando as demandas de trabalho elevando o bem-estar e construindo um ambiente saudável. A hipótese buscou averiguar as causas do adoecimento no trabalho? E de que maneira o Psicólogo Organizacional pode corroborar para amenizar essas causas? Entretanto, não foi possível distinguir as causas do adoecimento, todavia, a pesquisa aplicada revelou diversas estratégias que o psicólogo pode desenvolver para amenizar as causas, tais como: “Possibilidade de avaliação do atual estado na saúde mental dos colaboradores, possibilidade de tratar os casos mais graves, planejamento a longo prazo de ações que possam minimizar os efeitos da rotina pesada comum nas empresas, atuar junto as lideranças para a busca conjunta de soluções viáveis para dar um melhor sentido ao dia a dia da organização”. “lidar melhor com as competências socioemocionais, promover o autoconhecimento, identificar os fatores estressores de cada área, promover o autocontrole emocional, melhoria do ambiente, clima organizacional mais equilibrado, identificar situações de assédio moral e síndrome de Burnout, e promover um ambiente equilibrado para que a produção dos colaboradores seja maior e de melhor qualidade, havendo assim ganhos para todos os lados”.

Compreende-se que a atuação do psicólogo no contexto organizacional faz-se necessário na contemporaneidade. Embora o foco das empresas esteja voltado para bons resultados, desempenho e lucratividade, o psicólogo organizacional atua como elo estratégico entre as organizações e equipes.

Com os dados obtidos foi possível possuir uma breve análise acerca do conteúdo abordado no trabalho, de acordo com as reflexões trazidas pelos respondentes. Diante disso, é necessário avaliar os riscos psicossociais e promover ações para construir um ambiente mais equilibrado e humanizado. A partir de maio de 2025 a NR-1 foi revigorada e o Ministério do Trabalho e emprego determinou que as empresas brasileiras devem avaliar os riscos psicossociais, tais como: Estresse, assédio, carga mental excessiva na gestão de segurança e saúde no trabalho (JORNAL DA USP, 2025).

Por fim, embora a prática profissional do psicólogo nas empresas seja voltada para outras atividades, a pesquisa realizada busca mostrar que na atualidade é de suma importância compreender que a psicologia pode corroborar cada vez mais com o ambiente de trabalho, sendo essencial para os processos de desenvolvimento organizacional.

## REFERÊNCIAS

96, p. 10-11, mar. 2010. Disponível em: <[http://site.cfp.org.br/wp-content/BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. \(Org.\). Clínicas do Trabalho. São](http://site.cfp.org.br/wp-content/BENDASSOLLI,P.F.;SOBOLL,L.A.P.(Org.).ClínicasdoTrabalho.São)

CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS  
CL Silva · 2021. A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA ATUAÇÃO DA SAÚDE MENTAL E A RELAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

COSTA, Jhenifer Reiter. SCHÜTLE JUNIOR, Carlos Roberto. **Saúde mental e trabalho**: a importância do psicólogo nas organizações de trabalho. p. 12-17.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). Nexo causal: desafio para  
MACÊDO, Katia Barsosa et al. **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. ARTIGO PUC GOIÁS, 2016 Editora da PUC Goiás Rua Colônia, Qd. 240-C, Lt. 26-29.

SOUSA, Camila Carvalho et al. **Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde**. Cad. Saúde Pública 2021.

OLIVEIRA, Júlia Maria Couto Pereira et al. **SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: APRESENTANDO NOVAS FORMAS DE SE PENSAR A TECNOLOGIA COMO INSTRUMENTO PARA PROMOVER A SAÚDE MENTAL**. CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BELO HORIZONTE – UNIBH, BELO HORIZONTE p. 1-49, 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**. Edição 114. Brasília – DF: Bibliotecária Luciana Cerqueira Brito, 2001. o campo da saúde do trabalhador. **Jornal do Federal**, Brasília, Ano XXII, n.Paulo: Atlas, 2011.

PERUZZO, Hellen Emília et al. **Clima organizacional e trabalho em equipe na estratégia saúde da família**. Revista Brasileira de Enfermagem, p. 755-765, 2019

PÚBLICAS (CREPOP). **saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública**: referências para a atuação do(a) psicólogo(a). Brasília: CFP, 2008.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. **Problemas contemporâneos para a psicologia do trabalho e das organizações**. Psicología de las organizaciones y del trabajo. Tradução. Cali: Editorial Bonaventuriana, 2014.

SOUZA, H. A. BERNARDO, M. H. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 2019.uploads/2012/03/jornal federal 96.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2010.

SILVIA, Kássia Alves, FARIA, Bráulio Emílio Macie. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a contribuição do psicólogo organizacional**. Psicologia e Saúde em Debate ISSN (eletrônico) 2446-922X, p.115-129, 2018  
CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS (CREPOP). **Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a)**. Brasília: CFP, 2008.

Federação dos Trabalhadores da Saúde do Estado de São Paulo. **Afastamento por saúde mental no trabalho crescem em 70%no Brasil**. São Paulo, 8 de abr. 2025. Disponível em: <https://federacaodasaude.org.br/noticia-interna/21934>.

OLIVEIRA, Natalia Branda dos Santos. **A INSERÇÃO DO PSICÓLOGO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES PARA A PROMOÇÃO DE UMA QUALIDADE DE VIDA SAUDÁVEL**. Faculdade Unirb Parnaíba. P, 1 – 2022.

RBSO, Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho**. Rev Bras Saude Ocup 2020;45:e18.

CANDIOTO, Analice. Afastamento do trabalho por transtornos mentais cresce 68 % no Brasil. **Jornal da USP**, Campus Ribeirão Preto, 2 abr. 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-cresce-68-no-brasil/>.

HELOANE, José Roberto, CAPITÃO, Cláudia Garcia. **SAÚDE MENTAL E PSICOLOGIA DO TRABALHO**. São Paulo em perspectiva, 17(2): 102-108, 2003

## APÊNDICE



Pesquisa para Trabalho de Conclusão de Curso -  
Tema: **A Inserção dos Psicólogos nas Organizações  
Atuando na Prevenção da Saúde Mental e  
Qualidade de Vida.**

## Perguntas:

1- Qual a sua percepção sobre a inserção de Psicólogos(as) nas empresas?

Sua resposta

---

2- Quais vantagens a organização pode obter ao inserir o Psicólogo Organizacional para dar suporte aos colaboradores?

Sua resposta

---

3 – A Norma Regulamentadora (NR-1) em sua atualização prevê que não é necessário a empresa contratar um psicólogo(a) e argumenta que: **“A Norma não obriga a contratação de psicólogos ou outros profissionais especializados como funcionários fixos. No entanto, empresas podem contratar especialistas como consultores para auxiliar na identificação e avaliação de riscos psicossociais, especialmente em casos mais complexos.”** (Trecho retirado do site gov.br, link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>)

Entretanto, se o psicólogo(a) é o profissional que possui capacidade técnica para identificar tais ações, esse novo regulamento pode trazer riscos?

Sua resposta

---

4- Na sua experiência profissional, quais são os impactos mais visíveis da atuação do psicólogo(a) organizacional na saúde mental dos colaboradores?

Sua resposta \_\_\_\_\_

5- Como você enxerga o equilíbrio entre os interesses da empresa e a saúde emocional dos colaboradores?

Sua resposta \_\_\_\_\_