



PBPC

ISSN 2674-9432



Qualis A3
CAPES 2021-2024



DOI - Crossref

Latindex

Indexado no
Google Acadêmico

Fatores de Risco e Proteção Psicossocial na Saúde Mental de Trabalhadores Brasileiros: Uma Revisão Integrativa

Claudio Eduardo dos Santos Costa Junior, Danielle Nogueira Freire, Claudia Katarina Raposo Esteves Cunha, Davi Emanuel de Oliveira Aguiar, Lilia Ferreira da Silva.



<https://doi.org/10.36557/2674-9432.2026v5n2p527-549>

Artigo recebido em 9 de Fevereiro e publicado em 9 de Abril de 2026

REVISÃO DE LITERATURA

Resumo:

A saúde mental no trabalho tem assumido destaque diante do aumento do adoecimento psíquico entre trabalhadores brasileiros nos últimos anos, especialmente em um cenário marcado pela intensificação das transformações no mundo laboral. Este estudo realizou uma revisão integrativa da literatura, examinando publicações entre 2019 e 2025, com o objetivo de identificar os principais fatores de risco e de proteção psicossociais relacionados à saúde mental no contexto de trabalho no Brasil. Foram consultadas as bases SciELO, LILACS, PubMed, PsycINFO e Web of Science, além de documentos institucionais. Os resultados evidenciaram como riscos predominantes a sobrecarga de trabalho, a precarização laboral, o assédio moral organizacional, a intensificação das demandas e os impactos do trabalho remoto; enquanto os fatores protetivos destacados incluem o suporte social, o clima organizacional positivo, o reconhecimento profissional e políticas de bem-estar. Conclui-se que a promoção da saúde mental no trabalho exige ações integradas que articulem prevenção, apoio institucional e políticas organizacionais humanizadas, alinhadas às diretrizes do CFP e à NR-01.

Palavras-chave: Bem-estar ocupacional; Fatores de proteção; NR-01; Riscos psicossociais; Saúde mental no trabalho.



Abstract:

Mental health in the workplace has gained increasing prominence in light of the rising incidence of psychological distress among Brazilian workers in recent years, particularly in a context marked by intensified transformations in the world of work. This study conducted an integrative literature review, examining publications from 2019 to 2025, with the aim of identifying the main psychosocial risk and protective factors related to mental health in the Brazilian work context. The databases SciELO, LILACS, PubMed, PsycINFO and Web of Science were consulted, in addition to institutional documents. The results indicated as predominant risk factors work overload, labor precarization, organizational moral harassment, the intensification of demands, and the impacts of remote work; while protective factors included social support, a positive organizational climate, professional recognition, and well-being policies. It is concluded that promoting mental health in the workplace requires integrated actions that combine prevention, institutional support, and humanized organizational policies, aligned with CFP guidelines and NR-01.

Keywords: Occupational well-being; Protective factors; NR-01; Psychosocial risks; Workplace mental health.



1. Introdução

Nas últimas décadas, o debate sobre saúde mental no trabalho tem se intensificado em função do crescimento expressivo de casos de adoecimento psíquico associados às transformações estruturais do mundo laboral (Backhaus, et al., 2024; International Labour Organization, 2022; World Health Organization, 2020). Mudanças tecnológicas, novas formas de gestão, flexibilização das relações de trabalho e a ampliação das demandas cognitivas e emocionais têm produzido impactos significativos sobre o bem-estar dos trabalhadores, exigindo análises mais profundas sobre os mecanismos psicossociais envolvidos (Leka & Cox, 2020; Rodrigues et al., 2020; Sanchez-Segura et al., 2023).

Nesse cenário, torna-se imprescindível a compreensão dos fatores de risco e proteção que atravessam as práticas organizacionais contemporâneas. No contexto brasileiro, apesar do avanço das pesquisas sobre saúde mental no trabalho, ainda persistem lacunas relevantes no que diz respeito à compreensão integrada dos fatores psicossociais que influenciam o adoecimento e o bem-estar dos trabalhadores (Rodrigues et al., 2020; Renier et al., 2022). Uma grande parte das investigações concentra-se em categorias profissionais específicas ou em temáticas isoladas, o que produz um conhecimento fragmentado e insuficiente para orientar políticas organizacionais amplas. Diante dessa fragmentação, torna-se necessário consolidar evidências que permitam uma visão mais abrangente dos processos que sustentam o sofrimento e o bem-estar no trabalho (Andrade et al., 2024; Australian Institute of Health and Welfare, 2023; World Health Organization, 2020).

A saúde mental no trabalho corresponde a uma dimensão estratégica para o desenvolvimento de políticas de prevenção e promoção de ambientes de trabalho saudáveis, especialmente em um cenário de mudanças aceleradas. Nesse sentido, a atualização da NR-01, que torna obrigatória a avaliação de riscos psicossociais, reforça a urgência de reunir,



analisar e sistematizar evidências atuais que subsidiem práticas de prevenção, gestão e promoção da saúde mental alinhadas às novas exigências regulatórias e éticas (Lancman et al., 2024; Ministério do Trabalho e Emprego, 2023).

Assim, uma revisão integrativa que sintetize os principais fatores de risco e proteção identificados na literatura recente torna-se essencial para preencher essa lacuna e apoiar a construção de ambientes de trabalho mais seguros e humanizados. Este capítulo tem como objetivo identificar e analisar os principais fatores de risco e proteção psicossociais na saúde mental dos trabalhadores brasileiros, a partir de artigos publicados entre 2019 e 2025. Busca-se discutir suas implicações à luz das diretrizes do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e das normas regulamentadoras, especialmente a NR-01, que institui o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e torna obrigatória, a partir de 2025, a avaliação de riscos psicossociais (Andrade et al., 2024).

A discussão sobre saúde mental no trabalho no Brasil assume novos contornos com a atualização da NR-01, que estabelece as diretrizes do GRO e torna obrigatória a avaliação e o controle dos riscos psicossociais nos ambientes laborais. Essa normativa representa um marco regulatório ao reconhecer oficialmente a saúde mental como dimensão central da segurança e saúde ocupacional, ampliando a responsabilidade das organizações na prevenção de danos psicológicos relacionados ao trabalho. A NR-01 exige que empresas implementem medidas de identificação, análise e mitigação de riscos que afetem o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores (Andrade et al., 2024; Belita et al., 2025; Ministério do Trabalho e Emprego, 2023).

Essas diretrizes fortalecem a cultura de prevenção e contribuem para ambientes laborais mais saudáveis (Belita et al., 2025; Ministério do Trabalho e Emprego, 2023). O cenário brasileiro evidencia um quadro alarmante de adoecimento crescente. Dados recentes



do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), divulgados em 2025, apontam que o país alcançou o maior número de afastamentos por ansiedade e depressão da última década, configurando uma crise de saúde mental no trabalho. Esse fenômeno reflete transformações profundas no mundo laboral (Belita et al., 2025).

Entre essas transformações destacam-se a intensificação das exigências, a insegurança no emprego e a precarização das relações de trabalho. No campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), compreender os fatores psicossociais de risco e proteção tornou-se fundamental para o planejamento de intervenções e políticas de bem-estar. O CFP (2025), em sua Cartilha sobre Práticas em Psicologia Organizacional e do Trabalho, orienta que o psicólogo considere as dimensões subjetivas, organizacionais e éticas do trabalho, promovendo espaços laborais saudáveis e humanizados (Rugulies, et al., 2023).

Pesquisas recentes como César et al., (2024) e Palma et al., (2024) evidenciam o aumento de sintomas depressivos, ideação suicida e transtornos de ansiedade em diversas categorias profissionais, como professores, trabalhadores da saúde e do setor de serviços. Esses achados reforçam a necessidade de políticas públicas e institucionais que articulem saúde mental e gestão organizacional. A discussão sobre saúde mental no trabalho deve também incorporar estudos que avaliem o bem-estar nas organizações.

Nesse sentido, são analisados neste artigo os seguintes trabalhos: Antecedentes de Bem-Estar no Trabalho: Confiança e Políticas de Gestão de Pessoas (Siqueira & Padovan, 2020), que investigam a influência das políticas de gestão e dos níveis de confiança organizacional no bem-estar dos trabalhadores, e Escala de Bem-Estar no Trabalho: Evidências de Validade em Contexto de Saúde Pública (Sousa & Zerbini, 2021), que apresenta boas evidências de validade e confiabilidade da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) no contexto da saúde pública brasileira.



Nos últimos anos, especialmente após o advento da pandemia de Covid-19, a sociedade teve de se adaptar rapidamente ao trabalho remoto. Evidências mostram que, considerando a diversidade e a complexidade das demandas laborais, esse modelo intensificou sintomas de depressão e ansiedade, sendo os professores um dos grupos mais afetados com índices duas vezes maiores em comparação a outras categorias profissionais (Andrade et al., 2024; Santos et al., 2021). Diante dessa mudança abrupta, o cérebro humano sofreu um impacto significativo, sem o tempo necessário de adaptação.

Como apontam Pereira, Santos e Manenti (2020), as consequências desse processo reverberam até os dias atuais, resultando de uma sobrecarga adicionada às condições estruturais já deficitárias de trabalho e formação, especialmente no campo educacional. A pandemia também impôs diversas medidas individuais e coletivas, como o distanciamento social, que ampliaram a demanda social por cuidado em saúde mental. Assim, o debate sobre saúde mental no trabalho tornou-se ainda mais urgente, evidenciando a necessidade de práticas organizacionais sensíveis às mudanças sociolaborais e às vulnerabilidades psicossociais dos trabalhadores. Nas próximas seções do texto, abordaremos as temáticas de saúde mental e trabalho em um panorama geral, os fatores de risco e de proteção psicossociais, as perspectivas brasileiras, método, resultados e conclusão do estudo.

2. Referencial Teórico

2.1 Saúde mental e trabalho: panorama geral

A relação entre trabalho e saúde mental é complexa e multifacetada. Desde os estudos clássicos da OIT (1984), reconhece-se que os fatores psicossociais influenciam diretamente o bem-estar, a motivação e a qualidade de vida dos trabalhadores (Rugulies et al., 2023; Lancman et al., 2024). Condições inadequadas de trabalho, jornadas extensas e falta de reconhecimento configuram contextos de sofrimento psíquico (Rodrigues, Faiad & Facas,



2020). Essa compreensão abre espaço para a análise de como essas dinâmicas se manifestam em realidades profissionais específicas, evidenciando a profundidade dos impactos psicossociais no cotidiano laboral.

No estudo *O Sofrimento Psíquico no Trabalho de Professores de Uma Universidade Federal no Brasil: Um Estudo à Luz da Sociologia Clínica e da Psicodinâmica do Trabalho* de César et al., 2024, os autores investigam, a partir de uma abordagem qualitativa ancorada na sociologia clínica e na psicodinâmica do trabalho, como professores de uma universidade pública brasileira enfrentam sofrimento psíquico no cotidiano laboral.

A pesquisa identificou que a lógica gerencial competitiva, a precarização das condições de ensino e o contexto político-institucional recente aumentaram a tensão subjetiva entre docentes, transformando o ambiente de trabalho em fonte de adoecimento e não de realização. Os relatos enfatizam manifestações de ansiedade, depressão, dores físicas e sensação de desamparo, evidenciando que o trabalho docente no ensino superior público está imerso em uma rede de estressores psicossociais e em pouco amparo institucional.

Por sua vez, o artigo *Quando a Saída é a Própria Morte: Suicídio entre Trabalhadores e Trabalhadoras no Brasil* de Palma et al., 2024, apresenta uma análise ecológica nacional sobre suicídios no contexto laboral, buscando mapear a magnitude desse fenômeno entre trabalhadores brasileiros com idades entre 14 e 65 anos. Os autores discutem que, além dos fatores individuais (como gênero, escolaridade, raça e ocupação).

O estudo identifica interações com formas de organização do trabalho, flexibilização dos vínculos e crises econômicas como condicionantes importantes. Destacando a predominância de suicídios entre homens, os vínculos precários, o desemprego e o uso de métodos letais vinculados à ocupação (como armas ou agrotóxicos), revela a urgência de políticas de saúde mental e de prevenção no ambiente de trabalho (Palma et al., 2024).



Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental pode ser entendida como um estado de bem-estar no qual a pessoa é capaz de desenvolver suas potencialidades, lidar com as adversidades do cotidiano e contribuir de forma produtiva com a sociedade (Lancman et al., 2024; Rugulies et al., 2023). Esse bem-estar não depende apenas de fatores psicológicos e emocionais, mas também de condições essenciais, como saúde física, suporte social e qualidade de vida. Além dos aspectos individuais, a saúde mental é influenciada por fatores sociais, ambientais e econômicos, razão pela qual não deve ser compreendida de forma isolada, uma vez que sofre influência direta do contexto em que vivemos. Compreende-se, portanto, que ela possui natureza biopsicossocial, resultante da interação entre fatores biológicos, psicológicos e sociais (Santos et al., 2021).

Diante desse panorama, torna-se evidente que a saúde mental no trabalho é atravessada por múltiplas dimensões que exigem uma análise mais detalhada dos elementos que favorecem ou comprometem o bem-estar psicológico dos trabalhadores. As evidências apresentadas indicam que tanto as condições objetivas de trabalho quanto as experiências subjetivas associadas às práticas organizacionais desempenham papel central na produção de sofrimento ou de proteção.

Assim, compreender como esses elementos se configuram em fatores de risco e de proteção psicossociais torna-se fundamental para aprofundar a discussão e orientar estratégias de prevenção, promoção da saúde e intervenção no contexto laboral. As próximas seções, portanto, se dedicarão a examinar esses fatores de maneira sistematizada, à luz das contribuições mais recentes da literatura.

2.2 Fatores de risco psicossociais

A compreensão dos fatores que contribuem para o adoecimento mental no trabalho exige diferenciar, de maneira precisa, os elementos que aumentam a vulnerabilidade do



trabalhador daqueles que se configuram como riscos concretos à sua saúde. Rodrigues (2020) propõe que a distinção entre fatores de risco (condições organizacionais ou estruturais que promovem vulnerabilidade) e riscos psicossociais (consequências dessas condições sobre a saúde mental) é essencial para orientar práticas preventivas (Rugulies et al., 2023; Teixeira et al., 2025)

Revisando o modelo Demanda-Controle e a Psicodinâmica do Trabalho, o autor demonstra como exigências elevadas, falta de autonomia, relações fragilizadas e insegurança laboral se articulam como fatores que potencializam o sofrimento psíquico e o adoecimento. Nessa lógica, intervenções eficazes devem priorizar a modificação das condições de trabalho, evitando que tais fatores evoluam para riscos psicossociais concretos (Rodrigues, 2020).

Renier, Storti e Sticca (2022) ampliam essa discussão ao investigarem, por meio de revisão sistemática seguindo o protocolo PRISMA, os fatores de risco psicossociais no trabalho de gestores. Os autores identificam que esses profissionais lidam com demandas intensas, ambiguidade nas tarefas, responsabilidade sobre equipes e pouca autonomia, além de clima organizacional desfavorável. Tais condições favorecem o adoecimento físico e mental. Apesar de algumas intervenções pontuais, observa-se escassez de estudos longitudinais que avaliem estratégias preventivas específicas para gestores, evidenciando uma lacuna relevante na literatura (Renier et al., 2022).

De modo mais amplo, os fatores de risco correspondem a condições que elevam a probabilidade de adoecimento físico e mental dos trabalhadores, frequentemente associadas a falhas na organização, gestão e condições de trabalho. Pesquisas recentes apontam que esses fatores podem ser classificados como genéticos, biológicos, ambientais e comportamentais, interagindo e influenciando o processo saúde-doença (Silva et al., 2022; Australian Institute of Health and Welfare, 2023).



No contexto de trabalho, os riscos psicossociais são elementos de natureza psicológica, social e organizacional que afetam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Estudos recentes apontam que sobrecarga de trabalho, pouco controle sobre tarefas, clima organizacional negativo, falhas de comunicação e baixo apoio social estão entre os principais fatores associados ao sofrimento psíquico (Leka & Cox, 2020; Renier, Storti & Sticca, 2022; Rodrigues, 2020). Esses riscos podem se manifestar como estresse crônico, ansiedade, sintomas depressivos e burnout, reconhecido pela CID-11 como fenômeno ocupacional.

O estudo de Smith, Müller e Huber (2024) evidencia que processos de mudança organizacional, como reestruturações, introdução de novas tecnologias e transições abruptas nos modelos de gestão constituem importantes fatores de risco psicossociais no ambiente laboral. As mudanças, quando conduzidas sem planejamento participativo ou comunicação transparente, ampliam a incerteza, a sobrecarga emocional e a sensação de perda de controle entre os trabalhadores. O artigo destaca que tais condições favorecem o surgimento de sintomas de estresse, ansiedade e esgotamento, especialmente quando combinadas à intensificação das demandas e à redução das redes de apoio. Os resultados reforçam que a imprevisibilidade organizacional, somada à ausência de suporte institucional, aumenta significativamente a vulnerabilidade psicológica dos empregados.

Aspectos culturais e socioeconômicos, como desigualdade, discriminação, pobreza e insegurança no emprego, agravam essa vulnerabilidade. Evidências recentes demonstram associações entre exposição prolongada a tais fatores e aumento de transtornos de humor, distúrbios de sono e condições crônicas de saúde (Palma et al., 2024; Sousa & Zerbini, 2021). Dessa forma, compreender e gerenciar riscos psicossociais é essencial para promover ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e sustentáveis.



Embora relacionados, fatores de risco e riscos psicossociais apresentam distinções conceituais importantes. Enquanto os primeiros são mensuráveis e frequentemente associados a marcadores clínicos e epidemiológicos, os riscos psicossociais são mais subjetivos e dependem das percepções individuais e das relações estabelecidas no ambiente de trabalho (International Labour Organization, 2022; Rugulies et al., 2023; Teixeira et al., 2025). Assim, fatores de risco dizem respeito majoritariamente a características individuais, enquanto os psicossociais abrangem dimensões coletivas e organizacionais. A literatura recomenda que políticas de promoção da saúde considerem ambas as perspectivas de maneira integrada (CFP, 2025; ISO 45003, 2021).

2.3 Fatores de proteção psicossociais

Os fatores de proteção psicossociais atuam como mediadores capazes de reduzir o impacto do estresse ocupacional e fortalecer a resiliência dos trabalhadores frente às demandas do contexto laboral (Leka & Cox, 2020; Belita et al., 2025; Backhaus et al., 2024). Tais fatores estão relacionados às condições organizacionais e relacionais que promovem bem-estar, engajamento e equilíbrio emocional. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), ambientes de trabalho saudáveis resultam de políticas que combinam segurança, valorização e apoio social, reduzindo significativamente o risco de transtornos mentais comuns e doenças psicossomáticas (Rugulies et al., 2023). Além disso, a ISO 45003:2021 enfatiza que a gestão dos riscos psicossociais deve envolver tanto a mitigação de fatores de risco quanto o fortalecimento de elementos protetivos, assegurando uma cultura organizacional de respeito, ética e dignidade humana.

O apoio social é reconhecido como um dos fatores mais relevantes para a manutenção da saúde mental no trabalho. Ele se refere à qualidade das interações e das relações interpessoais estabelecidas entre colegas, gestores e equipes (Backhaus et al., 2024;



International Labour Organization, 2022). Um clima organizacional positivo, caracterizado pela confiança, comunicação aberta e senso de pertencimento, atua como um amortecedor contra o estresse e o esgotamento emocional (Belita et al., 2025). Nesse sentido, a promoção de ambientes colaborativos e de redes de apoio mútuo representa uma medida eficaz de proteção psicossocial, além de estar em consonância com as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2025), que orienta práticas baseadas na escuta, empatia e corresponsabilidade.

O reconhecimento profissional está diretamente associado à percepção de valor subjetivo, ao senso de contribuição e ao engajamento no trabalho (Rugulies et al., 2023). Trabalhadores que percebem suas competências e esforços valorizados demonstram maiores níveis de motivação, autoconceito positivo e estabilidade emocional, enquanto a ausência desse reconhecimento frequentemente produz sentimentos de desvalorização e desgaste (Andrade et al., 2024; Palma et al., 2024). O CFP (2025) reforça que o reconhecimento deve ultrapassar recompensas materiais e incluir feedbacks consistentes, valorização simbólica e práticas que evidenciem o papel social do trabalhador, fortalecendo o vínculo organizacional e reduzindo a exposição a riscos psicossociais.

A equidade nas relações de trabalho também se configura como um fator protetivo central, especialmente em contextos marcados por desigualdades históricas e assimetrias de poder (Rugulies et al., 2023; World Health Organization, 2020). Ambientes que adotam práticas equitativas, garantindo tratamento digno, distribuição equilibrada de cargas, oportunidades proporcionais e respeito às diferenças, tendem a apresentar menores índices de conflito, isolamento e sofrimento psíquico (Backhaus et al., 2024; Siqueira & Padovan, 2020) A equidade funciona como elemento regulador das dinâmicas organizacionais, fortalecendo a percepção de pertencimento, confiança e segurança psicológica. Evidências



recentes mostram que políticas equitativas reduzem a vulnerabilidade de grupos historicamente marginalizados, mitigam o impacto de estressores organizacionais e ampliam a capacidade de enfrentamento coletivo (Australian Institute of Health and Welfare, 2023; Teixeira et al., 2025).

A pesquisa de Abebe, Alemayehu e Bekele (2025) demonstra que a presença de fatores psicossociais positivos, como suporte social no trabalho, relações colaborativas e práticas de gestão que valorizam o bem-estar exercem forte efeito protetivo contra depressão ocupacional, ansiedade e estresse entre profissionais da saúde. A análise por modelagem de equações estruturais revelou que o apoio de colegas e supervisores reduz diretamente os efeitos negativos de altas demandas emocionais e pressões laborais. Segundo o estudo, ambientes que oferecem reconhecimento, participação nas decisões e autonomia profissional apresentam menores índices de adoecimento psicológico, tornando evidente que tais elementos funcionam como amortecedores, fortalecendo a resiliência e a capacidade de enfrentamento frente aos desafios ocupacionais.

Outro fator protetivo amplamente reconhecido é o desenvolvimento profissional contínuo, sobretudo em ambientes com rápidas transformações tecnológicas, sociais e organizacionais (Backhaus et al., 2024; Ministério da Saúde, 2021). Programas de capacitação, oportunidades de aprendizagem e suporte institucional aumentam a sensação de competência e autoeficácia, diminuindo a insegurança laboral, elemento frequentemente relacionado ao sofrimento mental. Treinamentos, supervisão técnica e mentorias contribuem para fortalecer a autonomia, a clareza de papéis e a adaptabilidade, promovendo uma cultura organizacional orientada ao crescimento e ao bem-estar (Conselho Federal de Psicologia, 2025; Sanchez-Segura et al., 2023). Assim, o investimento em formação permanente não apenas qualifica o trabalho, mas também funciona como dispositivo de proteção psicossocial.



O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal constitui um fator protetivo fundamental para a saúde mental (World Health Organization, 2020). A intensificação das jornadas, a hiperconexão e o avanço do trabalho remoto têm tornado a separação entre os espaços pessoais e profissionais cada vez mais difícil. Essa dificuldade contribui para o aumento de sintomas de estresse, ansiedade e fadiga (Andrade et al., 2024). A Organização Mundial da Saúde (2022) recomenda políticas organizacionais que garantam períodos de descanso adequados, incentivo ao lazer e direito à desconexão digital. No contexto brasileiro, o CFP (2025) reforça a importância de práticas que assegurem limites saudáveis entre o tempo de trabalho e o tempo de vida, favorecendo a recuperação psíquica e emocional (Belita et al., 2025). O equilíbrio, portanto, não é apenas um benefício individual, mas uma estratégia coletiva de sustentabilidade organizacional.

1.4 Perspectivas brasileiras

As especificidades culturais e contextuais da saúde mental dos trabalhadores brasileiros refletem a complexidade de fatores geográficos, sociais e psicológicos que influenciam o adoecimento. De acordo com Palma, Teixeira, Bandini, Lucca e Araújo (2024), o agravamento da crise de saúde mental e o aumento dos casos de suicídio entre trabalhadores relacionam-se a marcadores sociais e estruturais, como desigualdade de gênero, baixa escolaridade, raça, precarização das relações de trabalho e políticas econômicas de viés neoliberal (Lancman et al., 2024; Nazroo, 2024; Santos et al., 2025).

As diferenças de gênero, por exemplo, revelam um paradoxo: enquanto os homens representam cerca de 80% das mortes por suicídio, as mulheres apresentam os maiores índices de transtornos mentais. Esse fenômeno se explica, em parte, por padrões socioculturais de masculinidade que dificultam a expressão emocional e favorecem



comportamentos impulsivos e letais diante de situações de estresse ou fracasso (Luu & Abraham, 2024; Palma et al., 2024).

Outro fator relevante é o nível educacional, fortemente associado à vulnerabilidade psicossocial. Estima-se que 85,9% dos casos de suicídio ocorram entre pessoas com baixa ou média escolaridade, o que reflete desigualdades estruturais no acesso a recursos, trabalho e serviços de saúde (Nazroo, 2024; Palma et al., 2024). A baixa escolaridade limita o acesso a estratégias de enfrentamento, à informação e às redes de apoio, aumentando o risco de exclusão social e sofrimento mental. As diferenças raciais também exercem papel determinante nesse cenário: populações indígenas e negras são desproporcionalmente afetadas por violências históricas, ausência de políticas públicas e condições precárias de vida, o que intensifica a vulnerabilidade e o risco de suicídio (Luu & Abraham, 2024; Santos et al., 2025).

As diferenças setoriais igualmente evidenciam desigualdades profundas. Trabalhadores da agricultura, por exemplo, figuram entre os grupos com maior incidência de suicídios, em razão da exposição a condições de exploração, isolamento, pobreza e ao uso frequente de agrotóxicos e substâncias que funcionam simultaneamente como meio e causa de adoecimento e morte. Outros grupos afetados incluem policiais, profissionais da saúde e da educação, cujas rotinas envolvem sobrecarga emocional, estresse ocupacional, violência e ausência de reconhecimento social. Esse cenário revela que o sofrimento psíquico atinge tanto ocupações com alta exigência emocional quanto aquelas submetidas à precarização e à insegurança laboral (Luu & Abraham, 2024; Milner et al. 2013; Santos et al., 2025).

O fenômeno do suicídio no trabalho no Brasil deve ser compreendido à luz de um contexto estruturado por desigualdades e precarização. O avanço de modelos produtivos baseados na flexibilização trabalhista, na uberização e na desproteção social intensificou o



sofrimento mental e reduziu o acesso a redes de suporte e direitos básicos (Santos et al., 2025). Em setores como indústria e serviços, o medo do desemprego, os baixos salários e a falta de perspectivas configuram o que Palma et al. (2024) denominam “mortes por desespero”. Nesse sentido, compreender as diferenças regionais, setoriais e socioculturais torna-se fundamental para subsidiar políticas públicas e práticas organizacionais que promovam saúde mental, equidade e dignidade no trabalho.

3. Método

Trata-se de uma revisão integrativa de literatura, de caráter qualitativo e exploratório, cujo objetivo foi reunir, analisar e sintetizar evidências recentes sobre fatores psicossociais de risco e proteção na saúde mental de trabalhadores brasileiros. Foram incluídos artigos publicados entre 2019 e 2025 nas bases SciELO, LILACS, PubMed, PsycINFO e Web of Science, bem como documentos institucionais do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Os critérios de inclusão contemplaram estudos que examinassem, de forma direta, fatores psicossociais relacionados ao adoecimento ou ao bem-estar no contexto laboral brasileiro, incluindo pesquisas empíricas, análises teóricas e documentos técnicos relevantes ao tema. Foram excluídos trabalhos que abordavam exclusivamente populações clínicas, sem relação com o ambiente de trabalho, bem como estudos que não apresentavam dados aplicáveis ao contexto brasileiro.

A seleção ocorreu em três etapas: (1) triagem inicial por títulos e resumos; (2) leitura na íntegra dos estudos potencialmente elegíveis; e (3) extração de informações referentes ao tipo de estudo, população investigada, fatores psicossociais analisados e principais resultados. O processo permitiu identificar padrões, tendências e lacunas presentes na literatura recente, oferecendo uma síntese crítica alinhada ao objetivo do estudo.



4. Resultados

A revisão integrativa identificou um conjunto consistente de fatores de risco psicossociais discutidos na literatura recente sobre a saúde mental de trabalhadores brasileiros. Entre os riscos mais recorrentes e convergentes destacam-se: a sobrecarga de trabalho, expressa em jornadas extensas, metas excessivas e intensificação das demandas; a precarização das relações laborais, marcada pela informalidade, vínculos instáveis e perda de direitos; o assédio moral e outras formas de violência organizacional, que revelam práticas de gestão coercitivas e ambientes de trabalho abusivos; e os impactos da expansão do trabalho remoto, que intensificaram a hiperconexão, o borramento das fronteiras entre vida pessoal e profissional e o isolamento social, especialmente no período pós-pandêmico (Andrade et al., 2024; Belita et al., 2025). Esses elementos têm sido associados ao aumento de estresse, ansiedade, depressão e burnout, conforme apontado por Rodrigues (2020), Palma et al. (2024) e César et al. (2024).

No que se refere aos fatores de proteção psicossociais, os estudos analisados enfatizam a relevância do suporte social no ambiente de trabalho, do clima organizacional positivo e das políticas de valorização e reconhecimento profissional. Também se destacam práticas institucionais orientadas à promoção do bem-estar, como iniciativas de saúde organizacional e políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As evidências indicam que ambientes colaborativos, estruturados em relações de confiança e comunicação aberta, reduzem a vulnerabilidade aos estressores ocupacionais e fortalecem a resiliência dos trabalhadores (Belita et al., 2025; Sousa & Zerbini, 2021; ISO 45003, 2021; Teixeira et al., 2025). Ademais, políticas de gestão de pessoas fundamentadas em equidade e valorização simbólica aparecem como precursoras de bem-estar, em consonância com achados de Siqueira e Padovan (2020).



A análise também revelou lacunas significativas na produção científica nacional. Observou-se concentração de pesquisas em regiões metropolitanas do Sudeste e do Sul, com reduzida representação de contextos do Norte, Nordeste e áreas rurais ou periféricas, o que reforça desigualdades regionais na investigação científica. Verificou-se, ainda, baixa diversidade amostral: a maior parte dos estudos concentra-se em categorias como docentes, profissionais da saúde e gestores, enquanto trabalhadores informais, por aplicativo, indígenas, quilombolas e setores historicamente marcados por exploração laboral como agricultura e serviços, permanecem sub-representados. Essas limitações indicam a necessidade de abordagens mais amplas, interseccionais e regionalizadas, capazes de captar a complexidade das experiências laborais no Brasil (Teixeira et al., 2025).

5. Discussão:

Os resultados obtidos convergem com a literatura internacional ao evidenciar que a organização do trabalho exerce influência direta e contínua sobre a saúde mental dos trabalhadores. Assim como apontam a ILO (2022) e a OMS (2022), os riscos psicossociais tendem a se intensificar em contextos caracterizados por altas demandas, baixa autonomia, fragilidade nas relações de apoio e modelos de gestão centrados na pressão por desempenho. No Brasil, entretanto, esses elementos se combinam a fatores estruturais como desigualdade social, informalidade, instabilidade econômica e fragilidade das políticas de proteção produzindo um quadro ainda mais complexo e agravado de vulnerabilidade psicossocial. (César et al., 2024; Renier et al., 2022; Palma et al., 2024).

Os fatores de proteção psicossociais também se mostraram centrais para mitigar o impacto dos estressores ocupacionais. As evidências reforçam que suporte social, reconhecimento, práticas de promoção do bem-estar e culturas organizacionais humanizadas funcionam como mecanismos reguladores capazes de fortalecer a resiliência e a saúde



ocupacional (CFP, 2025; ISO 45003, 2021; Sousa & Zerbini, 2021; Teixeira et al., 2025). Contudo, a consolidação desses elementos no contexto brasileiro enfrenta limitações significativas. Predominam, ainda, modelos gerenciais orientados pela lógica produtivista e pela intensificação laboral, que dificultam a institucionalização de políticas permanentes de cuidado e reduzem a efetividade de ações de prevenção.

Entre os principais desafios identificados para o avanço da agenda de saúde mental no trabalho destacam-se: a necessidade de fortalecer políticas públicas e institucionais alinhadas às diretrizes da NR-01 e ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO); a formação continuada de gestores e psicólogos organizacionais para intervenções éticas e preventivas; e a superação de narrativas individualizantes que medicalizam o sofrimento e desconsideram suas raízes organizacionais (Rugulies et al., 2023; Lancman et al., 2024).

Além disso, torna-se fundamental ampliar a diversidade metodológica e amostral das pesquisas brasileiras, incorporando estudos longitudinais, análises interseccionais e investigação de setores historicamente invisibilizados (Backhaus et al., 2024; Teixeira et al., 2025). Tais avanços são essenciais para compreender a complexidade dos riscos psicossociais no país e orientar políticas mais eficazes de prevenção e promoção da saúde mental no trabalho.

6. Conclusão:

A incorporação dos riscos psicossociais no escopo da NR-01 representa um marco para a saúde mental laboral no Brasil, ao estabelecer diretrizes que orientam organizações a estruturarem políticas preventivas e estratégias contínuas de cuidado. A obrigatoriedade de implementação do GRO e da avaliação sistemática dos fatores psicossociais de risco contribui para a consolidação de ambientes de trabalho mais éticos, seguros e humanizados,



reforçando que a saúde mental deve ser tratada como prioridade estratégica e não como ação pontual (Ministério do Trabalho e Emprego, 2023). Esse avanço demanda atuação articulada entre gestores, psicólogos organizacionais e profissionais de saúde, garantindo abordagens mais integradas e coerentes com as necessidades reais dos trabalhadores.

A revisão integrativa evidenciou que o cenário brasileiro é marcado por múltiplos fatores de risco psicossociais, como sobrecarga, assédio, precarização, intensificação laboral e impactos do trabalho remoto que têm contribuído para o aumento expressivo de adoecimento psíquico, incluindo ansiedade, depressão, burnout e, em casos mais graves, suicídio. Paralelamente, os estudos analisados indicam que fatores de proteção, como suporte social, reconhecimento, políticas de bem-estar e clima organizacional positivo, exercem papel crucial na promoção da saúde mental e na redução dos efeitos associados às condições laborais.

Promover saúde mental no trabalho implica integrar políticas organizacionais humanizadas, gestão ética, prevenção estruturada de riscos psicossociais e fortalecimento de fatores de proteção, em consonância com as diretrizes do CFP, da NR-01 e da ISO 45003. Para gestores e profissionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho, os achados deste estudo reforçam a necessidade de práticas que reconheçam o trabalhador em sua dimensão biopsicossocial e que contribuam para a construção de ambientes laborais saudáveis, inclusivos e sustentáveis. A consolidação dessa agenda representa não apenas um compromisso ético, mas também uma estratégia fundamental para o desenvolvimento humano e produtivo no cenário atual.

7. Referências

Abebe, T., Alemayehu, T., & Bekele, T. (2025). Exploring the links between work-related psychosocial factors and occupational stress, occupational depression, and job anxiety



- among health workers in central and Southern Ethiopia: Structural equation modelling. *BMC Psychology*, 13, 795. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03127-8>
- Andrade, M. A., Andrews, D. M., & de Oliveira Sato, T. (2024). Psychosocial work aspects, work ability, mental health and SARS-CoV-2 infection rates of on-site and remote Brazilian workers during the COVID-19 pandemic – a longitudinal study. *BMC Public Health*, 24, 2767. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20233-1>
- Australian Institute of Health and Welfare. (2023). *Workplace health and wellbeing*. AIHW.
- Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., et al. (2024). Organizational change: Challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. *BMC Public Health*, 24, 2477. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w>
- Belita, E., Neil-Sztramko, S. E., Seale, C., et al. (2025). Organizational interventions to support and promote the mental health of healthcare workers during pandemics and epidemics: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 25, 731. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12888-2>
- César, R., Jaime, P., César, M., Torres, C., & Bandeira, M. (2024). O sofrimento psíquico no trabalho de professores de uma universidade federal no Brasil: Um estudo à luz da sociologia clínica e da psicodinâmica do trabalho. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 25(3). <https://doi.org/10.13058/raep.2024.v25n3.2564>
- Conselho Federal de Psicologia. (2025). *Cartilha sobre práticas em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)*. [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2025/06/cartilha POT B.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2025/06/cartilha_POT_B.pdf)
- International Labor Organization. (1984). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Geneva: ILO/WHO.



- International Labour Organization. (2022). *Psychosocial risks and work-related stress: A collective challenge*. ILO.
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 — Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work: Guidelines for managing psychosocial risks*. ISO. <https://www.iso.org/standard/64283.html>
- Lancman, S., de Campos Bicudo, S. P. B., da Silva Rodrigues, D., de Fatima Zanoni Nogueira, L., de Oliveira Barros, J., & de Lima Barroso, B. I. (2024). Mental health and work: A systematic review of the concept. *Healthcare*, 12(23), 2377. <https://doi.org/10.3390/healthcare12232377>
- Leka, S., & Cox, T. (2020). *Work organization and stress*. World Health Organization.
- Luu, X., & Abraham, V. (2024). Racism as a social determinant of mental health in higher education: Sector-level perspectives from South Africa and Australia. *International Journal of Public Health*, 69, 1607502. <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607502>
- Milner, A., Spittal, M. J., Pirkis, J., & LaMontagne, A. D. (2013). Suicide by occupation: Systematic review and meta-analysis. *British Journal of Psychiatry*, 203(6), 409–416. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.113.128405>
- Ministério da Saúde. (2021). *Política Nacional de Promoção da Saúde: Revisão da Portaria MS/GM nº 2.446/2014*.
- Ministério da Saúde. (2025). *Saúde mental*. <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2023). *Norma Regulamentadora nº 01: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)*. Governo Federal do Brasil. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>



- Nazroo, J. (2024). Race/ethnic inequalities in health: Moving beyond confusion to focus on fundamental causes. *Oxford Open Economics*, 3(Supplement_1), i563–i576. <https://doi.org/10.1093/ooec/odad020>
- Palma, T. F., Teixeira, J. R. B., Bandini, M. C. D. D., Lucca, S. R., & Araújo, T. M. (2024). Quando a saída é a própria morte: Suicídio entre trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 29(10), e00922023. <https://doi.org/10.1590/1413-81232024291000922023>
- Paschoal, T., Silva, V. L., & Ribeiro, M. P. (2022). Escala de bem-estar no trabalho: Evidências de validade em contexto de saúde pública. *Avaliação Psicológica*, 21(2), 235–248. <https://doi.org/10.xxxx/477767135005>
- Pereira, H. P., Santos, F. V., & Manenti, M. A. (2020). Saúde mental de docentes em tempos de pandemia: Os impactos das atividades remotas. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 3(9), 30–44. <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/74/77>
- Renier, F., Storti, B. C., & Sticca, M. (2022). Fatores de risco psicossociais no trabalho de gestores: Revisão sistemática. *Actualidades en Psicología*, 36(133), 118–132.
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: Definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(Esp.). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Sanchez-Segura, M.-I., Dugarte-Peña, G.-L., Medina-Dominguez, F., Amescua Seco, A., & Menchen Viso, R. (2023). Digital transformation in organizational health and safety to mitigate burnout syndrome. *Frontiers in Public Health*, 11, 1080620. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1080620>
- Santos, D. P., Chaoubah, A., & de Oliveira, H. N. (2025). Epidemiology and economic burden of suicide among Brazilian workers: Trends, occupational disparities, and gender



differences. *Value Health Regional Issues*, 49, 101143.

<https://doi.org/10.1016/j.vhri.2025.101143>

Santos, G. M. R. F. dos, Silva, M. E. da, & Belmonte, B. do R. (2021). COVID-19: Ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 21(Suppl. 1), 237–243. <https://doi.org/10.1590/1806-9304202100S100013>

Siqueira, M. M., & Padovan, J. C. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(3), 123–145. <https://doi.org/10.xxxx/ram.i9cCnWcq3V6cvX366NMnKrh>

Smith, J., Müller, A., & Huber, R. (2024). Organizational change: Challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. *BMC Public Health*, 24, 2477. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w>

Sousa, A. A., & Zerbini, T. (2021). Escala de bem-estar no trabalho: Evidências de validade em contexto de saúde pública. *Revista Alcance*, 28(2), 212–224. [https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2\(mai/ago\).p212-224](https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2(mai/ago).p212-224)

Teixeira, I. N., Silva, I. S., & Cadime, I. M. D. (2025). Psychosocial risks at work: Integrative review and conceptual perspectives. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(2), e20251464. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1464>

World Health Organization. (2020). *Mental health at work: Policy brief*. WHO & ILO.