

REFLEXÕES SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO A PARTIR DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTURAL

Após aprovação, serão inseridos, pelo diagramador, os metadados que devem constar na plataforma da revista (inseridos no ato da submissão do texto). Não preencher os dados que seguem.

Recebido em: xx/xx/xxxx

Aceito em: xx/xx/xxxx

DOI: 10.25110/akropolis.vXXiX.2024-00000



Brunna Alves Moura ¹

Hellen Luisie Florenção Gonçalves ²

RESUMO: Este estudo analisa a relação entre os riscos psicossociais e a saúde mental no ambiente corporativo contemporâneo, com base na Psicologia Histórico-Cultural. Por meio de uma pesquisa de natureza teórico-conceitual, o trabalho é compreendido como categoria central na formação da subjetividade humana, sendo historicamente, a principal forma de relação entre o ser humano e o ambiente, essencial para o desenvolvimento das funções psíquicas superiores. No entanto, as dinâmicas atuais do trabalho impõem intensas exigências, comprometendo a saúde psicológica dos trabalhadores em função dos resultados organizacionais. Nesse contexto, emergem os riscos psicossociais, resultantes da relação entre as demandas do trabalho, os métodos de gestão e as necessidades do sujeito. Quando essas condições impedem a atuação autônoma, instaura-se o chamado trabalho impedido (ou atividade bloqueada), que restringe o poder de agir e favorece o adoecimento mental. Diante desse cenário, atualizações na legislação brasileira passam a exigir a gestão preventiva desses riscos pelas empresas. A promoção

¹ Estudante; Unipar; brunna180794@edu.unipar.br

² Mestre em Psicologia; Unipar; hellen.goncalves@prof.unipar.br

da saúde mental, portanto, depende da reestruturação das condições reais de trabalho, possibilitando a retomada do sentido da atividade e da capacidade de agir dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde Mental; Riscos Psicossociais; Psicologia Histórico-Cultural; Trabalho; Subjetividade.

CONSIDERATIONS ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND MENTAL HEALTH AT WORK FROM THE PERSPECTIVE OF CULTURAL-HISTORICAL PSYCHOLOGY

ABSTRACT: This study examines the relationship between psychosocial risks and mental health in the contemporary corporate environment from a Cultural-Historical Psychology perspective. Based on a theoretical-conceptual approach, work is understood as a fundamental category in the constitution of human subjectivity and as a primary mediator between human beings and their environment, contributing to the development of higher psychological functions. Contemporary work dynamics, however, are marked by increasing demands and organizational pressures that negatively affect workers' psychological health. Within this context, psychosocial risks emerge from the interaction between work demands, management practices, and individual needs. When working conditions constrain workers' capacity for autonomous action, a condition referred to as impeded work or blocked activity, individuals' ability to act is restricted, contributing to psychological distress and illness. Recent updates to Brazilian labour legislation have introduced requirements for companies to implement preventive psychosocial risk management strategies. The promotion of mental health, therefore, depends on the restructuring of concrete working conditions in ways that enable workers to regain the meaning of their activity and their capacity for action.

KEYWORDS: Mental Health; Psychosocial Risks; Cultural-Historical Psychology; Work; Subjectivity.

REFLEXÕES SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO A PARTIR DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTURAL

RESUMEN: Este estudio analiza la relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental en el ámbito empresarial contemporáneo, basándose en la Psicología Histórico-Cultural. A través de una investigación de carácter teórica-conceptual, se entiende el trabajo como una categoría central en la formación de la subjetividad humana, siendo históricamente, el principal método de interacción entre el ser humano y su entorno, esencial para el desarrollo de las funciones psíquicas superiores. Sin embargo, las dinámicas laborales actuales imponen intensas exigencias que comprometen la salud psicológica de los trabajadores en la búsqueda por los resultados organizacionales. En ese contexto, surgen los riesgos psicosociales, procedentes de la relación entre las imposiciones laborales, los métodos de gestión y las necesidades del individuo. Cuando esas condiciones impiden la acción autónoma, se produce lo que se denomina trabajo impedido (o actividad obstruida), que reduce la capacidad de acción autónoma y favorece la enfermedad mental. Frente a esto, actualizaciones en la legislación brasileña pasan ahora a exigir que las empresas implementen una gestión de riesgos proactiva. Por lo tanto, promover la salud mental, depende de reestructurar las condiciones laborales reales, permitiendo a los trabajadores recuperar el sentido propuesto en su actividad y su capacidad de en ello actuar.

PALABRAS CLAVE: Salud Mental; Riesgos Psicosociales; Psicología Histórico-Cultural; Trabajo; Subjetividad.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo, de natureza teórico-conceitual, discute as transformações do mundo do trabalho contemporâneo e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores. A partir do referencial da Psicologia Histórico-Cultural, o trabalho é compreendido como elemento central na formação do ser humano em sociedade. Para além de uma atividade voltada à sobrevivência, ele constitui a principal forma de relação entre o indivíduo e o

mundo, sendo fundamental para o desenvolvimento das funções psíquicas superiores, como a consciência, o pensamento e a linguagem (Linhares; Facci, 2021; Alves, 2010).

No entanto, as mudanças recentes nas formas de organização do trabalho têm alterado significativamente essa função. A flexibilização das relações de emprego, a intensificação das exigências e os modelos de gestão voltados à alta performance têm colocado os trabalhadores em situações de pressão constante, muitas vezes comprometendo sua saúde em nome da produtividade (Antunes, 2010; Vieira; Santos, 2024). Nesse contexto, podemos observar o enfraquecimento das relações coletivas e o aumento da responsabilização individual pelo desempenho, o que contribui para o sofrimento psíquico.

É nesse cenário que ganham destaque os chamados riscos psicossociais, que dizem respeito às condições de trabalho que afetam a saúde mental dos indivíduos. Diferentemente de uma visão restrita aos riscos físicos, esses fatores envolvem a forma como o trabalho é organizado, as exigências impostas ao trabalhador e as possibilidades reais de ação dentro da atividade (Barbosa; Moises, 2025; Pereira et al., 2020). Quando essas condições limitam a autonomia e impedem o uso da inteligência prática, o trabalho deixa de cumprir sua função de desenvolvimento e passa a gerar sofrimento, configurando situações de atividade bloqueada ou trabalho impedido³ (Santos; Falcão; Córtes, 2025; Freire, 2023).

Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar a relação entre os riscos psicossociais e a saúde mental no ambiente de trabalho, com base nos pressupostos da Psicologia Histórico-Cultural. Para isso, inicialmente são apresentados os fundamentos dessa abordagem na compreensão do desenvolvimento humano. Em seguida, discute-se o papel do trabalho na constituição da subjetividade, considerando sua dimensão histórica e social. Por fim, são analisados os riscos psicossociais no contexto atual e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores.

A relevância do tema se justifica pelo aumento significativo dos casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho. Dados internacionais indicam que milhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a transtornos como ansiedade e depressão, evidenciando a dimensão do problema (Organização Pan-Americana da

³ Os conceitos de atividade bloqueada/ trabalho impedido, serão apresentados no decorrer do desenvolvimento textual.

Saúde, 2022). No Brasil, destaca-se o crescimento dos casos de Síndrome de Burnout, reconhecida como um fenômeno diretamente relacionado ao contexto ocupacional (Passos; Lacerda, 2022).

Além disso, avanços recentes na legislação brasileira buscam responder a esse cenário, evidenciando a relevância e a atualidade do debate proposto. A atualização da Norma Regulamentadora 01, implementada por meio de Portaria MTE nº 1.419/2024 passaria a exigir a avaliação e a gestão dos riscos psicossociais nos programas de gerenciamento a partir de maio de dois mil e vinte e cinco (Brasil, 2025; Oliveira; Macedo, 2025), porém houve atualização diante da Portaria MTE nº 765/2025, onde prorrogou-se a exigência para maio de dois mil e vinte e seis. Outras iniciativas, como as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia, também apontam para a necessidade de intervenções que não culpabilizem o indivíduo, mas considerem as condições concretas de trabalho (CFP, 2023).

Nesse contexto, essa exigência não deve ser entendida apenas como um procedimento técnico ou burocrático. A partir da Psicologia Histórico-Cultural, torna-se necessário olhar para as condições reais em que o trabalho acontece, considerando o trabalhador como sujeito ativo da sua atividade. Isso implica reconhecer que o sofrimento psíquico não surge apenas de fatores individuais, mas está diretamente ligado à forma como o trabalho é organizado e às limitações impostas à ação do sujeito. Assim, a aplicação da norma pode contribuir para intervenções mais efetivas, voltadas à transformação das condições de trabalho e à ampliação das possibilidades de atuação dos trabalhadores.

Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica, construída a partir da análise de produções científicas e documentos relevantes sobre o tema. O levantamento foi realizado por meio do Google Acadêmico, utilizando descritores relacionados à Psicologia Histórico-Cultural, riscos psicossociais, trabalho e saúde mental. Foram selecionados estudos publicados entre 2020 e 2026, além de referências clássicas da área, garantindo consistência teórica e atualidade à discussão.

A partir do material de referência, podemos observar que o adoecimento mental no trabalho está diretamente relacionado à forma como as atividades são organizadas. Assim, a promoção da saúde mental não pode se limitar a intervenções individuais, mas exige mudanças nas condições concretas de trabalho, de modo a ampliar o poder de agir

dos trabalhadores e resgatar o sentido da atividade profissional (Vieira; Santos, 2024; Santos; Falcão; Córtes, 2025).

2 DESENVOLVIMENTO HUMANO A PARTIR DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTURAL

A Psicologia Histórico-Cultural rompe com as visões tradicionais que separam o biológico do social no estudo da mente humana (Linhares; Facci, 2021). Essa abordagem, desenvolvida por autores como Lev Vigotski, Alexander Luria e Alexei Leontiev, compreende que o ser humano é ativo e se constrói ao longo da história. Por isso, o desenvolvimento de cada pessoa ocorre por meio da apropriação dos conhecimentos e das práticas sociais das gerações anteriores (Coelho et al., 2020). Essa perspectiva consolida a ideia de que a essência humana não nasce pronta, mas é produzida continuamente por meio da atividade e das relações socioculturais.

É justamente nesse processo que se constitui a subjetividade, entendida como a identidade única de cada indivíduo, formada pela relação entre o mundo social e a forma como o indivíduo internaliza essas vivências (Coelho et al., 2020; Freire, 2023). O psiquismo não é visto como algo puramente biológico ou isolado desde o nascimento, mas como o resultado de relações sociais que são interiorizadas e constituem a personalidade (Linhares; Facci, 2021). Dessa forma, o desenvolvimento psicológico acontece do externo para o interno, com base nas relações cotidianas e na vida coletiva. Para compreender como esse processo ocorre, é necessário considerar o papel da mediação, conceito central na teoria de Vigotski.

O processo de aprendizado cultural segue uma regra fundamental proposta por Vigotski: a Lei Genética Geral do Desenvolvimento, a qual explica como as nossas capacidades mentais mais complexas se desenvolvem. Segundo essa lei, toda função psicológica superior aparece primeiro nas relações concretas entre as pessoas, para depois se tornar parte do funcionamento mental do indivíduo (Linhares; Facci, 2021). Essa passagem do meio social para o indivíduo depende da mediação, que é essencial para o desenvolvimento humano. Esse processo mediador ocorre por meio do uso de ferramentas materiais e de sistemas simbólicos, como a linguagem (Coelho et al., 2020; Linhares; Facci, 2021).

Para entender essa mediação na prática, é preciso diferenciar a função das ferramentas físicas da função dos signos. Enquanto os instrumentos materiais foram criados ao longo do tempo para ampliar a ação humana e modificar a natureza externa, os sistemas de símbolos atuam na organização interna do nosso comportamento (Coelho et al., 2020). A linguagem, por exemplo, funciona como um recurso que ajuda a pessoa a planejar e a controlar suas próprias ações de maneira autônoma. É justamente por meio da inserção na cultura e do uso desses signos que os processos mentais básicos se transformam em capacidades psicológicas superiores e conscientes (Coelho et al., 2020; Linhares; Facci, 2021).

Esse processo de mediação não ocorre de forma abstrata, mas está diretamente ligado às atividades concretas realizadas pelos sujeitos. Entre essas atividades, o trabalho ocupa um papel central, sendo a base para a formação do ser humano em sociedade. O indivíduo atua intencionalmente sobre a realidade, por meio do trabalho, modificando o ambiente e constituindo a si próprio (Linhares; Facci, 2021). Essa dinâmica mostra que o sujeito não é apenas alguém que reproduz tarefas impostas, mas um agente transformador do seu ambiente e da própria história. Ao passo que compreender o papel do trabalho na constituição da subjetividade torna-se uma necessidade, pois revela os processos internalizados nessa atividade.

3 O PAPEL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO E DINÂMICA DA SUBJETIVIDADE

Na constituição da subjetividade humana, sob a ótica da Psicologia Histórico-Cultural, o trabalho constitui a principal forma de mediação (Coelho et al., 2020). É por meio dele que o ser humano transforma a natureza e a si próprio, marcando a passagem de uma existência puramente biológica para uma social, como apresentado no item anterior. Esse processo contribui para o desenvolvimento das relações sociais e das funções psíquicas superiores, fundamentais para a vida em sociedade (Linhares; Facci, 2021).

Nesta perspectiva, a subjetividade não surge como algo inato, mas como uma produção social construída nas relações mediadas pelo trabalho e pela cultura (Coelho et al., 2020). O ambiente laboral atua como um cenário privilegiado onde o campo social se encontra com os processos psíquicos dos sujeitos (Santos; Falcão; Córtes, 2025). Assim,

a subjetividade aparece como expressão da singularidade do indivíduo, produzida na tensão contínua entre o mundo social objetivo e a internalização cultural das vivências do contexto laboral (Coelho et al., 2020). Ao transformar o meio através de sua prática concreta, o ser humano também transforma a si mesmo, fundindo o biológico e o social em uma unidade (Alves, 2010; Linhares; Facci, 2021).

Para compreender de forma mais aprofundada essa relação, é necessário considerar que a própria constituição da subjetividade ocorre em um contexto histórico. Isso significa que as formas de organização do trabalho em cada período constituem diretamente a maneira como os sujeitos pensam, sentem e se relacionam com sua atividade.

Considerando o papel central do trabalho na constituição do sujeito, torna-se necessário compreender como ele se organiza na realidade concreta. Diante disso, a Clínica da Atividade compreende o desenvolvimento profissional como a ampliação contínua da capacidade de agir de cada pessoa. Isso acontece, na prática, quando o trabalhador consegue adaptar e recriar as regras formais para lidar com as dificuldades do dia a dia (Vieira; Santos, 2024). Em vez de seguir normas de forma passiva, o sujeito usa recursos do ambiente e sua própria inteligência prática para dar um sentido real ao seu trabalho (Santos; Falcão; Córtes, 2025; Silva; Tolfo, 2022). Portanto, o crescimento profissional acontece quando a empresa oferece espaços seguros para que a criatividade e a capacidade de resolução de problemas sejam plenamente exercidas (Silva; Tolfo, 2022).

No entanto, quando as condições de trabalho limitam essa capacidade de agir, o que deveria promover desenvolvimento passa a gerar sofrimento. Esse modelo de gestão e exploração transforma o indivíduo em uma simples mercadoria produtiva, gerando um distanciamento do próprio valor humano (Alves, 2010; Antunes, 2010; Oliveira; Macedo, 2025). Essa dinâmica faz com que o próprio resultado do esforço se torne uma força opressora contra quem o produziu. É uma forma de violência silenciosa que reprime emoções, retira o propósito da atividade e impede o desenvolvimento saudável da mente do trabalhador (Santos; Falcão; Córtes, 2025; Vieira; Santos, 2024).

É nesse contexto de limitação da ação que surge o que a literatura denomina como trabalho impedido, caracterizado pela impossibilidade de o trabalhador realizar sua atividade conforme seus conhecimentos e capacidades, diante dos desafios

organizacionais, onde o indivíduo perde a autonomia sobre o próprio fazer, o que pode desencadear intenso sofrimento. (Santos; Falcão; Córtes, 2025).

A história evidencia que a forma de produzir a vida em cada período histórico, determina as condições concretas de vida e a maneira como as pessoas pensam e se desenvolvem (Barbosa; Moises, 2025). Desde a Primeira Revolução Industrial (1760-1840), o trabalho assalariado passou a seguir uma lógica mais mecanizada e voltada à exploração, reduzindo o trabalhador a uma força produtiva (Brito, 2025; Oliveira; Macedo, 2025).

Essas transformações, impulsionadas pelo neoliberalismo e por modelos de gestão mais voltados a resultados, têm gerado impactos importantes na saúde mental dos trabalhadores (Pereira et al., 2020; Vieira; Santos, 2024). Esse contexto estimula uma competitividade excessiva e uma cobrança constante por alto desempenho, muitas vezes associada à chamada “violência da positividade”, que enfraquece os vínculos coletivos (Brito, 2025; Pereira et al., 2020; Vieira; Santos, 2024). Nesse contexto, o trabalho perde o sentido e o sofrimento tende a ser naturalizado, enquanto a precarização é aceita como inevitável diante do medo do desemprego e da falta de proteção social (Pereira et al., 2020; Santos; Falcão; Córtes, 2025).

Diante desse cenário, a perspectiva histórico-cultural compreende os trabalhadores como sujeitos ativos, que mobilizam recursos cognitivos e afetivos para dar sentido à sua atividade (Santos; Falcão; Córtes, 2025). No entanto, quando a organização do trabalho impede essa atuação, surgem o adoecimento e a alienação. Nesse processo, a alienação pode ser entendida como a perda da relação de pertencimento com o próprio trabalho, que passa a ser vivido como algo externo, imposto e sem sentido. Isso se expressa tanto na separação em relação ao produto do trabalho quanto no próprio ato de trabalhar, que se reduz a um meio de sobrevivência. Como consequência, o trabalhador se distancia de si, de sua capacidade criativa e dos outros, configurando uma experiência de estranhamento que compromete sua subjetividade e intensifica o sofrimento (Alves, 2010).

Para promover o verdadeiro desenvolvimento humano e profissional, é necessário superar a precarização e a exploração que marcam as relações de emprego atuais (Alves, 2010; Linhares; Facci, 2021). É urgente transformar a forma como as empresas organizam suas rotinas para que o trabalho recupere a sua função de promover a dignidade e o bem-estar. Com essa mudança, o profissional conseguirá ter autonomia e controle sobre as

suas próprias escolhas. Dessa forma, a rotina produtiva deixará de ser um causador silencioso de doenças e passará a atuar como um pilar essencial na garantia da saúde mental coletiva (Alves, 2010; Santos; Falcão; Córtes, 2025).

Dessa maneira, discutir a subjetividade implica reconhecer que a dimensão intrapsíquica está diretamente ligada às condições sociais e às formas de organização do trabalho. Promover a saúde mental, nesse contexto, significa possibilitar que o trabalhador retome o sentido de sua atividade, ao mesmo tempo em que se transformam as formas de organização do trabalho (Santos; Falcão; Córtes, 2025). É nesse movimento que se torna possível superar relações alienadas, fortalecendo a autonomia, a consciência crítica e a construção de uma subjetividade mais livre e consciente (Alves, 2010; Oliveira; Macedo, 2025).

4 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS E A SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

A partir dessa percepção do trabalho, como elemento central na constituição da subjetividade, torna-se possível avançar para a análise dos riscos psicossociais. Isso porque as condições concretas de trabalho, quando marcadas por limitações, exploração e falta de autonomia, impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Sendo assim, para compreender os riscos psicossociais e sua relação com o ambiente profissional, é preciso ir além de uma visão apenas biológica ou individual do adoecimento.

Historicamente, a saúde ocupacional e as leis de proteção priorizavam o controle de perigos físicos, químicos e biológicos que afetavam diretamente o corpo físico da classe trabalhadora (Brito, 2025). Entretanto, as transformações no mundo do trabalho mostraram a necessidade de reconhecer também o desgaste mental, o que levou os fatores psicossociais ao centro das políticas de saúde. Em termos conceituais, esses riscos são definidos como as condições relacionadas à organização do trabalho, às tarefas, ao modelo de gestão e às capacidades de cada profissional (Pereira et al., 2020; Saveça; Montero; Tembe, 2020; Trevisan, 2020).

Nessa lógica, o modelo produtivo tradicional organizou-se com foco no lucro máximo, o que historicamente estabeleceu um conflito contínuo entre os interesses das empresas e os dos trabalhadores (Vieira; Santos, 2024). O sistema de produção mecanizado impôs a divisão rígida das tarefas e o controle excessivo sobre os

profissionais, reduzindo o ser humano a uma simples ferramenta de produção e esvaziando o sentido pessoal de sua atividade (Brito, 2025; Oliveira; Macedo, 2025). Essa forma de organização do trabalho produz impactos diretos nas condições de saúde dos trabalhadores, pois a vida humana é profundamente moldada pelas atividades que os indivíduos realizam para garantir sua sobrevivência (Barbosa; Moises, 2025). Por conta disso, a sensação de desconexão e alienação não deve ser vista como um problema biológico isolado, mas sim como um resultado direto do modelo de exploração que priva o trabalhador de sua própria identidade (Alves, 2010; Freire, 2023).

No contexto atual, a reorganização das empresas ocorrida nas últimas décadas mudou as formas de contratação, apoiando-se em modelos mais flexíveis e em equipes reduzidas (Antunes, 2010; Brito, 2025). Esse contexto utiliza a flexibilização das leis, a subcontratação e a terceirização para exigir mais rendimento dos profissionais, o que prejudica a saúde do trabalhador em nome da produtividade e o afasta do resultado final do seu esforço (Antunes, 2010; Lima, Sales, 2022; Pereira et al., 2020; Santos; Falcão; Córtes, 2025). Como consequência dessas mudanças, crescem as ocupações instáveis e a falsa ideia de empreendedorismo, práticas que transferem todos os riscos financeiros para o profissional e transformam a subordinação tradicional em um processo de autoexploração intensa (Antunes, 2010; Lima, Sales, 2022; Vieira; Santos, 2024).

A relação entre os riscos psicossociais e a rotina laboral manifesta-se por meio de agentes estressores reais, que refletem os problemas da divisão do trabalho na sociedade moderna (Brito, 2025; Vieira; Santos, 2024). Entre os principais motivos de desgaste estão a sobrecarga de tarefas, o estresse causado pela pressão tecnológica, as jornadas de trabalho longas e a falta de autonomia na tomada de decisões (Barbosa; Moises, 2025; Oliveira; Macedo, 2025; Santos; Falcão; Córtes, 2025). Além disso, o sofrimento ocorre de forma silenciosa nas relações interpessoais por meio do assédio moral e da falta de apoio, comportamentos frequentemente incentivados pela busca constante por metas e controle absoluto. Essas situações tornam-se ainda mais graves quando envolvem desigualdades de gênero, como a dificuldade de ascensão profissional e a dupla jornada, somadas a lideranças autoritárias que retiram o sentido do trabalho e prejudicam o bem-estar psicológico (Freire, 2023; Ramos; Veiga, 2026; Silva; Tolfo, 2022).

A compreensão do adoecimento mental exige que se observe o indivíduo de forma completa, pois a saúde psicológica é influenciada pelas condições de vida que ultrapassam os limites da empresa (Barbosa; Moises, 2025). Fatores econômicos e sociais mais

ampos, como crises financeiras e a precarização dos serviços públicos, interagem com a realidade do trabalho e geram uma forte insegurança sobre a manutenção da própria vida (Pereira et al., 2020; Silva; Tolfo, 2022). Conseqüentemente, a combinação dessas pressões externas com os problemas internos das organizações afeta diretamente a saúde, o grau de satisfação e o desempenho geral dos profissionais. Torna-se indispensável, portanto, avaliar o sofrimento psíquico não apenas como uma falha individual, mas como um reflexo das instabilidades sociais e estruturais vivenciadas pelos trabalhadores.

Na vida pessoal, a dificuldade de equilibrar as exigências do emprego com as responsabilidades familiares funciona como um grave risco psicossocial que afeta as pessoas de formas diferentes (Saveça; Montero; Tembe, 2020; Silva; Tolfo, 2022). Essa dinâmica sobrecarrega as mulheres de maneira muito mais intensa, já que elas costumam somar a pressão do emprego com o trabalho doméstico invisível, o que gera sentimento de culpa e cansaço extremo (Ramos; Veiga, 2026). Somado a isso, características como idade, classe social e a história de vida de cada sujeito influenciam diretamente a sua fragilidade física e mental diante de diferentes transtornos (Pereira et al., 2020; Trevisan, 2020). Fica evidente que o estresse não nasce apenas do ambiente de trabalho isolado, mas de uma complexa articulação entre fatores sociais, culturais e a dimensão individual (Pereira et al., 2020; Saveça; Montero; Tembe, 2020).

Para analisar os efeitos desse contexto na mente humana, o desenvolvimento profissional é compreendido pela Psicologia Histórico-Cultural como um processo fundamental para a formação da identidade (Freire, 2023; Linhares; Facci, 2021). Sob essa visão, a linguagem e a cultura funcionam como ferramentas que ajudam o indivíduo a interagir com o mundo, permitindo que ele compreenda e transforme a realidade ao seu redor (Coelho et al., 2020). O crescimento humano acontece quando o sujeito absorve esses conhecimentos culturais por meio de sua prática diária, o que ajuda a estruturar a sua personalidade e aumenta a sua capacidade de intervir no ambiente (Alves, 2010; Linhares; Facci, 2021; Vieira; Santos, 2024). Dessa forma, ao utilizar a comunicação e a ação para se guiar, o profissional atua de maneira dinâmica, recusa a submissão e usa sua inteligência para dar significado ao que faz (Coelho et al., 2020; Silva; Tolfo, 2022).

No entanto, a exposição prolongada a ambientes de trabalho muito estressantes limita a mobilização dos recursos cognitivos e afetivos do trabalhador, gerando um bloqueio da atividade que contribui para o adoecimento mental do trabalhador, ao evidenciar o conflito entre as exigências do trabalho e as possibilidades concretas de

realização (Freire, 2023; Oliveira; Macedo, 2025). Como consequência, também afeta todo o seu psiquismo, retirando do trabalhador o alívio que o trabalho poderia proporcionar. A proibição de um espaço onde o profissional possa refletir e se expressar provoca o surgimento de doenças graves associadas ao trabalho moderno, como a síndrome de burnout, a depressão e outros transtornos de ansiedade (Barbosa; Moises, 2025; Passos; Lacerda, 2022; Pereira et al., 2020).

Para superar esse estado de esgotamento e promover a verdadeira saúde mental, é necessário que as intervenções foquem em mudar a estrutura e a organização das empresas, permitindo que o trabalhador recupere o sentido de suas atividades (Santos; Falcão; Córtes, 2025). No campo das leis brasileiras, novas normas buscam corrigir a falta de atenção histórica aos riscos psicológicos, como pode ser visto na recente atualização da Norma Regulamentadora 01 (Brito, 2025; Oliveira; Macedo, 2025). Esse documento tornou obrigatória a avaliação dos riscos mentais nos programas de segurança das empresas, uma medida que ganha reforço com as orientações do Conselho Federal de Psicologia para investigar os problemas sem culpar o funcionário (CFP, 2023). Apesar desses progressos, a aplicação prática das regras deve evitar explicações simples para problemas complexos, garantindo a criação de ambientes colaborativos onde o indivíduo consiga ter controle e compreensão sobre o próprio ofício (Brito, 2025; Pereira et al., 2020).

A Organização Mundial da Saúde confirma a visão de que o psiquismo humano é fortemente influenciado pelo meio social ao definir a saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social, indo muito além da simples ausência de doenças (Rosa; Santos, 2023). A partir desse conceito, a saúde mental é vista como uma condição dinâmica na qual o indivíduo consegue desenvolver suas habilidades, lidar com os desafios diários, superar dificuldades e trabalhar de forma produtiva (OMS; Barbosa; Moises, 2025; Saveça; Montero; Tembe, 2020). O emprego atua, dessa maneira, como um fator social central que pode proteger a pessoa ou expô-la a riscos graves, dependendo da qualidade do ambiente de trabalho (OMS; OPSA, 2022). Fica claro que rotinas marcadas pela precarização e por cobranças excessivas prejudicam diretamente o equilíbrio emocional e a qualidade de vida dos profissionais.

Um passo fundamental para reconhecer que o sistema de produção atual adocece as pessoas foi a inclusão da Síndrome de Burnout na lista internacional de doenças como um problema diretamente ligado ao trabalho (Brito, 2025; Passos; Lacerda, 2022). O

burnout passou a ser classificado como o resultado de um estresse crônico que não foi bem administrado no ambiente corporativo, estando diretamente associado às altas exigências de competitividade do mercado moderno (Passos; Lacerda, 2022). Frente a essa realidade, as diretrizes globais pedem a reformulação dos espaços de trabalho e a luta contra o preconceito, exigindo que as empresas deixem de adotar soluções paliativas que culpam apenas o indivíduo (OPSA, 2022). Torna-se urgente, portanto, criar ambientes seguros do ponto de vista psicológico, promovendo mudanças reais na forma de gerenciar pessoas para garantir a valorização e o bem-estar de todos (Brito, 2025; Oliveira; Macedo, 2025). Dessa forma, compreender os riscos psicossociais a partir da Psicologia Histórico-Cultural, permite enxergar o adoecimento psíquico para além do indivíduo, considerando sua relação direta com as formas de organização do trabalho e com as condições concretas em que a vida dos trabalhadores se realiza.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, foi possível compreender que as transformações recentes no mundo do trabalho têm impactado diretamente a saúde mental dos trabalhadores. As novas formas de organização, marcadas pela intensificação das exigências, pela flexibilização e pela busca constante por resultados, acabam ampliando os riscos psicossociais e contribuindo para o adoecimento (Pereira et al., 2020; Vieira; Santos, 2024). Nesse cenário, torna-se evidente que o trabalho, que deveria atuar como elemento de desenvolvimento humano, muitas vezes passa a produzir sofrimento.

A partir da Psicologia Histórico-Cultural, ficou claro que o trabalho ocupa um papel central na constituição da subjetividade, sendo por meio dele que o sujeito se relaciona com o mundo e constrói sua própria história (Linhares; Facci, 2021). No entanto, quando as condições de trabalho limitam a autonomia e dificultam a atuação do trabalhador, instala-se um processo de bloqueio da atividade, que reduz sua capacidade de agir e de dar sentido ao que faz (Santos; Falcão; Córtes, 2025). Como consequência, surgem sentimentos de frustração, desgaste e esgotamento, que refletem diretamente na saúde mental (Freire, 2023; Barbosa; Moises, 2025).

Diante disso, os avanços recentes na legislação brasileira representam um passo importante, ao reconhecer a necessidade de identificar e intervir sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho (Brasil, 2025; Oliveira; Macedo, 2025). Ainda

assim, mais do que cumprir exigências legais, é fundamental que as organizações assumam a responsabilidade pelas condições que oferecem aos seus trabalhadores, superando práticas que individualizam o sofrimento e ignoram sua origem nas formas de gestão (Organização Pan-Americana da Saúde, 2022).

Assim, promover saúde mental no trabalho exige ir além de intervenções pontuais. É necessário repensar a organização das atividades, garantindo condições que permitam ao trabalhador participar, decidir e dar sentido ao que faz. Isso implica criar espaços mais colaborativos, nos quais o bem-estar não seja visto como algo secundário, mas como parte essencial do próprio trabalho (Santos; Falcão; Córtes, 2025; Conselho Federal de Psicologia, 2023).

Por fim, espera-se que este estudo contribua para ampliar o olhar sobre os riscos psicossociais, reforçando a importância de considerar o trabalho em sua dimensão humana. Mais do que evitar o adoecimento, trata-se de possibilitar que o trabalho volte a cumprir seu papel de desenvolvimento, permitindo que o sujeito se reconheça naquilo que faz e tenha condições reais de atuar sobre sua própria atividade. Diante disso, discutir saúde mental no trabalho não pode se limitar a intervenções individuais ou ações pontuais dentro das empresas. É necessário olhar para a forma como o trabalho está sendo organizado e para as condições reais em que ele acontece. Só assim será possível construir ambientes que não apenas evitem o adoecimento, mas que também promovam a saúde mental e permitam que o trabalhador se reconheça naquilo que faz.

REFERÊNCIAS

ALVES, Alvaro Marcel. O método materialista histórico dialético: alguns apontamentos sobre a subjetividade. **Revista de Psicologia da UNESP**, Assis, v. 9, n. 1, p. 1-13, 2010. Disponível em: <https://revpsico-unesp.org/index.php/revista/article/view/103>. Acesso em: 28 abr. 2026.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Configurações**, n. 7, p. 155-166, 2010. Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/230>. DOI: 10.4000/configuracoes.230. Acesso em: 20 abr. 2026.

BARBOSA, Eliezer Grillo; MOISES, Gustavo José. Estresse ocupacional e saúde mental do trabalhador. **Revista Camalotes – RECAM**, Campo Grande, MS, 2025. Disponível em: <https://periodicos.insted.edu.br/recam/index>. Acesso em: 20 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em:

<https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-RiscosPsicossociais-MTE.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRITO, Maria Ervanis. **A saúde mental do trabalhador e o direito à proteção contra os riscos psicossociais: uma análise a partir da concretização do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho**. 2025. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2025.

COELHO, Gilson Gomes et al. Uma proposta histórico-cultural do fazer clínico: relato de experiência em oficinas terapêuticas. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 56, p. 223-245, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.14744>. Acesso em: 20 abr. 2026.

FREIRE, Silvia Segovia Araujo. **O silêncio e o sofrimento/adoecimento psíquico docente sob a análise da psicologia histórico-cultural: das condições às emoções**. 2023. 250 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Campo Grande, 2023.

LIMA, Evelyn; SALES, Marcos Vinicius. Situação da juventude brasileira num contexto de extrema flexibilização, “uberização” e desemprego. **Configurações**, n. 129, p. 131-152, 2022. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/14010>. DOI: 10.4000/rccs.14010. Acesso em: 20 abr. 2026.

LINHARES, Renata; FACCI, Marilda Gonçalves Dias. O desenvolvimento das funções psíquicas superiores: rompendo com a dicotomia entre o natural e o histórico-cultural. In: FIRBIDA, F. G. B.; FACCI, M. G. D.; BARROCO, S. M. S. (Orgs.). O desenvolvimento das funções psicológicas superiores na psicologia histórico-cultural: contribuições à psicologia e à educação. Uberlândia: Navegando Publicações, 2021. DOI: **10.29388/978-65-86678-97-0-f.29-46**. ISBN: 978-65-86678-97-0. p. 29-46.

MERÇOM, Luciana Nascimento; CONSTANTINIDIS, Teresinha Cid. Processos de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores nos CAPS: uma revisão integrativa. **Contextos Clínicos**, v. 13, n. 2, p. 666-690, mai./ago. 2020. DOI: 10.4013/ctc.2020.132.14.

OLIVEIRA, Dalila Viana; MACEDO, Jordânia Ferreira. Saúde mental a partir das atualizações da NR-1: o papel do psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. **Revista Multidisciplinar Integrada – REMI**, v. 5, 2025. DOI: 10.61164/j7gwmw30. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1409.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho**. Brasília: OPAS, 28 set. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 28 abr. 2026.

PASSOS, Juliana; LACERDA, Nara. Esgotamento total no trabalho: classificação da OMS para síndrome de burnout passa a valer no Brasil. **Repórter SUS**, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz, 16 jan. 2022. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/podcast/esgotamento-total-no-trabalho-classificacao-da-oms-para-sindrome-de-burnout-passa-a-valer-no>. Acesso em: 28 abr. 2026.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA, Heloisa Aparecida; LUCCA, Sergio Roberto de; IGUCHI, Aparecida Mari. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Campinas, v. 45, e18, 2020.

RAMOS, Daniela Aparecida de Sousa Moreira; VEIGA, Heila Magali da Silva. Entre avanços e silenciamentos: a saúde mental de professoras, a lei 14.681/2023 e o papel da psicologia organizacional e do trabalho. **Revista DCS**, v. 23, n. 87, p. 1-19, 2026. DOI: 10.54899/dcs.v23i87.4387.

SANTOS, Raquel Alves; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha; CÓRTEZ, Élide Dantas do Nascimento. Risco psicossocial na docência universitária: enfoque clínico das relações entre precarização do trabalho e saúde mental. **Revista Vale**, v. 23, n. 3, 2025. Disponível em: <https://www.revistavale.unincor.edu.br/index.php/rv/article/view/6936>. Acesso em: 20 abr. 2026.

SAVEÇA, Paulo Tibério Armando; MONTERO, Fernando Pacheco; TEMBE, Vicente Alfredo. O stress ocupacional como factor principal de risco psicossocial no ambiente de trabalho. **Portal dos Psicólogos**, [S. l.], 31 mar. 2020. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1409.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

SILVA, Milena Garcia da; TOLFO, Suzana da Rosa. Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, n. 13, p. 1-13, 2022.

TREVISAN, Karen Rayany Ródio. **Avaliação da associação entre carga mental de trabalho, fatores de risco psicossociais ocupacionais e agravos à saúde mental de professores**. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; SANTOS, Nayara Cristina Teixeira. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 49, e18, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 28 abr. 2026.

NOTA: Durante a elaboração deste trabalho, o autor utilizou a ferramenta ChatGPT v4.0 da empresa OpenAI para fins de revisão gramatical e aprimoramento textual. Após a utilização, o conteúdo foi integralmente revisado, editado e validado pelos autores, que assumem total responsabilidade pelo conteúdo final.