

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO PÓS-PANDEMIA E AS IMPLICAÇÕES DA NR-1 NA GESTÃO DA SAÚDE MENTAL

Larissa Chaves¹.

Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Ponta Grossa, Paraná.

<https://lattes.cnpq.br/8084561117107740>

RESUMO: O presente estudo analisa os riscos psicossociais no ambiente de trabalho no contexto pós-pandemia, à luz da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que introduz o gerenciamento de riscos psicossociais como parte do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, foi desenvolvida com colaboradores administrativos de uma empresa do ramo de infraestrutura que optou por permanecer anônima. O objetivo é compreender como os trabalhadores percebem fatores de estresse, sobrecarga e sintomas de burnout, bem como avaliar a efetividade das ações voltadas à saúde mental no trabalho. Os resultados evidenciam a presença significativa de sobrecarga e sintomas de estresse, mas também reconhecimento de esforços institucionais para promover bem-estar psicológico. O estudo reforça a importância de práticas organizacionais alinhadas às novas exigências da NR-1 e às diretrizes internacionais de saúde ocupacional.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental no trabalho. Riscos psicossociais. NR-1.

PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN THE POST-PANDEMIC PERIOD AND THE IMPLICATIONS OF NR-1 IN MENTAL HEALTH MANAGEMENT

ABSTRACT: This study analyzes psychosocial risks in the workplace in the post-pandemic context, considering the updated Regulatory Standard No. 1 (NR-1), which introduces psychosocial risk management as part of the Risk Management Program (RMP). The qualitative and exploratory research was conducted with administrative staff from an infrastructure company that chose to remain anonymous. The objective is to understand how workers perceive stress factors, overload, and burnout symptoms, as well as to evaluate the effectiveness of mental health initiatives at work. The results highlight the significant presence of overload and stress symptoms, but also acknowledge institutional efforts to promote psychological well-being. The study reinforces the importance of organizational practices aligned with the new requirements of NR-1 and international occupational health guidelines.

KEYWORDS: Mental health at work. Psychosocial risks. NR-1.

INTRODUÇÃO

A pandemia de Covid-19 (2020–2022) transformou profundamente as relações de trabalho. O home office emergiu como solução imediata, mas trouxe consequências como isolamento social, aumento da carga de trabalho e esgotamento emocional (Ramos; Moreira, 2022). Com o retorno presencial, surgiram novos desafios: readaptação, pressão por resultados e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em paralelo, a legislação trabalhista brasileira evoluiu. A Portaria MTE nº 1.419/2024 revisou a NR-1, incluindo a exigência de identificar e avaliar riscos psicossociais no PGR (BRASIL, 2024). Essa mudança alinha o país às recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) e da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), que reconhecem a saúde mental como dimensão essencial da segurança ocupacional.

Este estudo busca analisar a percepção dos trabalhadores administrativos de uma empresa do ramo de infraestrutura, que optou por permanecer anônima, sobre os riscos psicossociais e as ações institucionais voltadas à saúde mental no contexto pós-pandemia.

OBJETIVO

O objetivo geral deste trabalho é: Analisar, à luz da NR-1 atualizada, a percepção dos trabalhadores administrativos de uma empresa do ramo de infraestrutura sobre os riscos psicossociais e as ações voltadas à saúde mental no trabalho.

Como objetivos específicos, este trabalho busca: (1) Identificar a percepção dos trabalhadores sobre fatores de estresse, sobrecarga e sintomas relacionados à síndrome de burnout; (2) Levantar os benefícios e programas de saúde mental reconhecidos e utilizados pelos colaboradores; e (3) avaliar a efetividade percebida desses benefícios na redução dos riscos psicossociais.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, permitindo compreender as percepções dos trabalhadores de forma aprofundada (Minayo, 2014). O levantamento bibliográfico se deu por meio de consulta às bases de dados como SciELO, Scopus e Google Scholar, utilizando os descritores ‘riscos psicossociais’, ‘NR-1’, ‘saúde mental no trabalho’ e ‘gestão ocupacional’. A coleta de dados, realizada por meio de um questionário online, disponibilizado via Google Forms, contendo perguntas abertas e fechadas sobre estresse, sobrecarga, sintomas relacionados à síndrome de burnout, utilização de programas de saúde mental e sugestões para melhoria do ambiente de trabalho.

O estudo envolveu os 118 colaboradores administrativos de uma empresa do ramo de infraestrutura, garantindo anonimato completo e confidencialidade das informações fornecidas. Os dados coletados foram analisados por meio da análise de conteúdo, seguindo as etapas de pré-análise, exploração do material com codificação e categorização, e tratamento dos resultados, conforme Bardin (2011). Com isso, espera-se fornecer

subsídios para a melhoria da saúde mental no ambiente de trabalho e para o cumprimento das diretrizes da NR-1.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

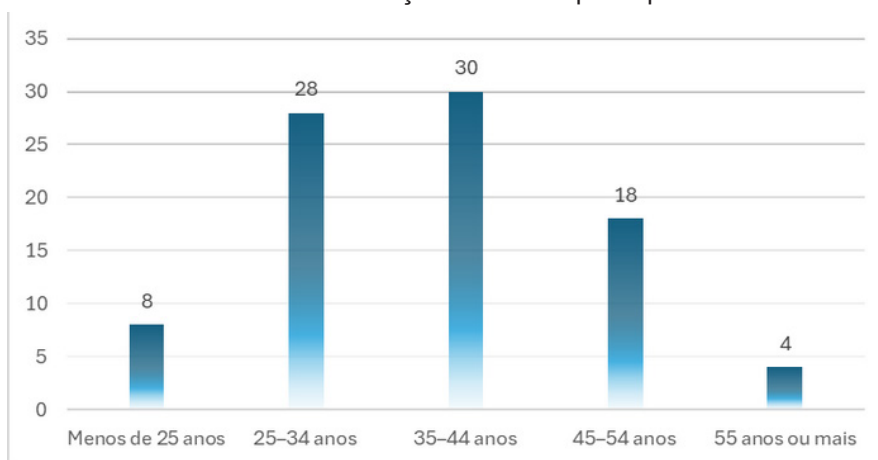
Os riscos psicossociais no trabalho estão relacionados às condições organizacionais, às relações interpessoais e às demandas psicológicas que podem afetar a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores. Segundo Karasek e Theorell (1990) *apud* Silva (2022), o modelo Demanda-Controle explica que o estresse ocupacional ocorre quando o trabalhador enfrenta altas exigências com baixo grau de autonomia. Já a abordagem psicodinâmica de Dejours (1992) *apud* Silva (2022), destaca o papel do sentido do trabalho e das relações de reconhecimento como determinantes da saúde mental.

No cenário contemporâneo, marcado pela intensificação tecnológica e pelas mudanças pós-pandemia, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) e a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) reforçam que fatores psicossociais devem ser tratados como riscos ocupacionais, integrados à gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Esses fatores incluem sobrecarga, tecnoestresse, assédio moral, falta de apoio organizacional e injustiça percebida, todos potencialmente desencadeadores de sofrimento psíquico.

A pesquisa realizada com 118 colaboradores administrativos de uma empresa do ramo de infraestrutura que optou por permanecer anônima revelou percepções compatíveis com a literatura internacional sobre riscos psicossociais.

A amostra é composta majoritariamente por trabalhadores entre 25 e 44 anos (66%), com leve predominância feminina (54,5%). Essa faixa etária representa o período de maior produtividade e cobrança profissional, contexto propício ao acúmulo de responsabilidades e desgaste emocional.

Gráfico 1: Distribuição etária dos participantes



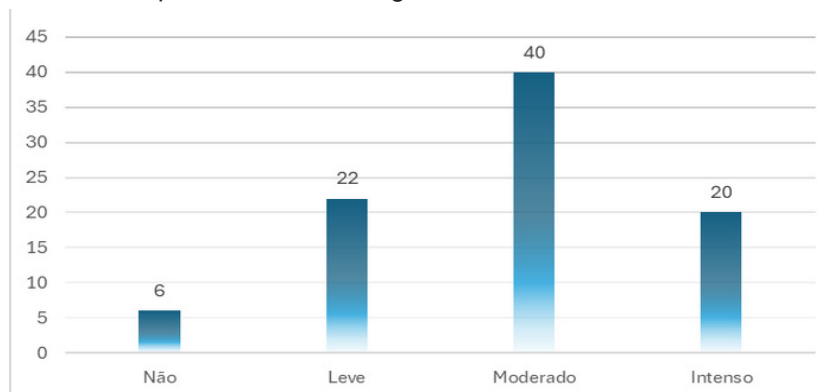
Fonte: A autora (2025).

A análise indicou que 60% dos respondentes afirmaram sentir sobrecarga de trabalho “frequentemente” ou “sempre”. Além disso, 45% relataram sintomas moderados e 20%

sintomas intensos de estresse. Esses dados dialogam com Vieira e Santos (2024), que apontam a sobrecarga e o ritmo acelerado como os principais fatores de risco psicossocial contemporâneos.

Segundo Farias et al. (2023), a exposição prolongada a demandas excessivas sem pausas adequadas leva ao estresse crônico, comprometendo o desempenho e o bem-estar. Essa realidade é evidenciada na empresa analisada, onde o aumento de responsabilidades após o retorno presencial acentuou o desequilíbrio entre carga de trabalho e capacidade de enfrentamento.

Gráfico 2: Frequência de sobrecarga de trabalho e intensidade de estresse

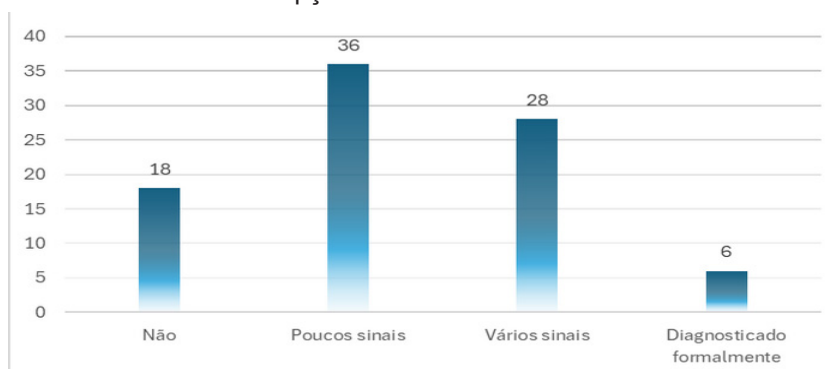


Fonte: A autora (2025).

Os resultados mostraram que 72% dos colaboradores relataram algum grau de esgotamento emocional, irritabilidade ou perda de motivação. Esses achados estão em consonância com Trigo, Teng e Hallar (2007), que descrevem a síndrome de burnout como um fenômeno multifatorial, associado à exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.

Estudos realizados durante e após a pandemia reforçam o aumento dos casos de burnout em setores administrativos e técnicos, relacionados à intensificação das metas e à pressão psicológica (Oliveira et al., 2023; Silva et al., 2024). A OMS (2022) e a OIT (2021) indicam que políticas de apoio psicológico e programas de prevenção coletiva são mais eficazes que ações pontuais voltadas apenas ao indivíduo.

Gráfico 3: Percepção de sinais de Síndrome de Burnout

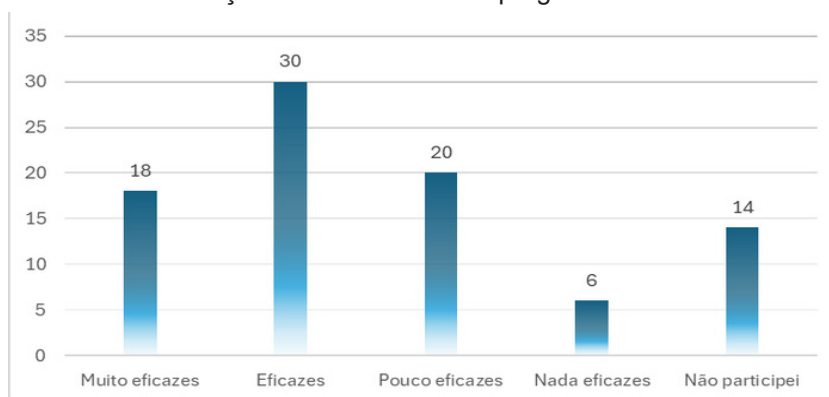


Fonte: A autora (2025).

Cerca de 68% dos participantes reconheceram a existência de programas voltados à saúde mental na empresa, como palestras, atendimentos psicológicos e campanhas internas. Entretanto, apenas metade relatou participação ativa. A percepção de efetividade foi positiva para 54% dos colaboradores, que classificaram as ações como eficazes ou muito eficazes.

Esses dados evidenciam que há iniciativas estruturadas, mas ainda falta engajamento e comunicação institucional para ampliar o alcance. Segundo Sato e Bernardo (2005), a integração entre gestão de pessoas e políticas de saúde mental é essencial para a sustentabilidade das ações. Por outro lado, Leka (2023) destaca que a efetividade das intervenções depende da participação ativa dos trabalhadores no diagnóstico e na implementação das medidas.

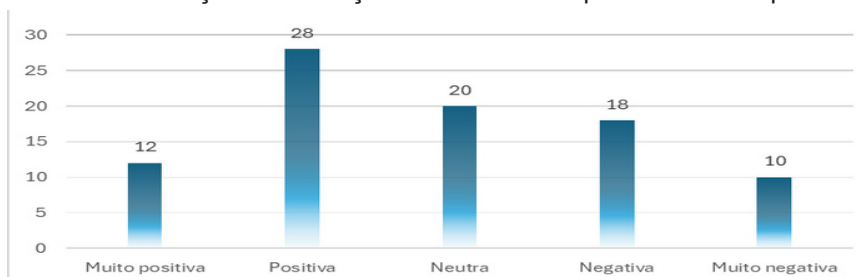
Gráfico 4: Avaliação da efetividade dos programas de saúde mental



Fonte: O autor (2025).

A transição do home office para o trabalho presencial foi avaliada como positiva por 45% dos respondentes, neutra por 22% e negativa por 32%. Essa diversidade de percepções reflete o que Italo e Amazarray (2022) identificaram em pesquisas sobre o pós-pandemia: o retorno presencial pode representar tanto retomada do convívio social quanto perda da autonomia conquistada durante o teletrabalho.

Gráfico 5: Avaliação da transição do home office para o trabalho presencial



Fonte: A autora (2025).

A análise das respostas abertas do questionário permitiu aprofundar a compreensão sobre a percepção dos colaboradores a respeito dos fatores que impactam sua saúde mental e das ações de melhoria desejadas. Os participantes destacaram, principalmente, a

sobrecarga de tarefas, prazos curtos e pressão por resultados como elementos geradores de estresse, ao mesmo tempo em que mencionaram dificuldades de comunicação, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais.

Além disso, sugeriram a implementação de programas de apoio psicológico, treinamentos para gestão de estresse, flexibilização da jornada e maior abertura da gestão para ouvir os funcionários. Esses relatos reforçam a importância de políticas institucionais contínuas e estratégicas, evidenciando que, para além da identificação dos riscos, os colaboradores esperam ações concretas e efetivas voltadas à promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Com a publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024, a NR-1 passou a exigir a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), tornando obrigatória a análise sistemática de fatores como estresse, assédio e carga mental. Essa mudança aproxima o Brasil das diretrizes internacionais e reforça a necessidade de as empresas adotarem planos integrados de promoção da saúde mental (BRASIL, 2024).

A integração entre a NR-1 e a NR-17 (Ergonomia) é estratégica, pois amplia o escopo das avaliações de riscos para incluir aspectos cognitivos e emocionais, não apenas físicos. Conforme OMS (2022) e OIT (2021), o gerenciamento eficaz de riscos psicossociais exige liderança capacitada, comunicação aberta e monitoramento contínuo dos indicadores de clima e engajamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu compreender de forma abrangente a percepção dos colaboradores administrativos de uma empresa do ramo de infraestrutura, acerca dos riscos psicossociais e das ações de promoção da saúde mental, no contexto de transição do home office para o retorno presencial pós-pandemia. Os achados quantitativos evidenciaram a presença recorrente de sobrecarga de trabalho, estresse e sinais de burnout, confirmando que tais fatores representam desafios significativos à saúde mental no ambiente corporativo, conforme apontam estudos de Karasek & Theorell (1990) *apud* Silva (2022), sobre demandas laborais e desequilíbrio esforço-recompensa.

As respostas qualitativas, obtidas na quinta seção do questionário, forneceram subsídios importantes para o entendimento dos aspectos subjetivos do trabalho. Entre os fatores apontados como prejudiciais à saúde mental, destacaram-se a pressão por resultados, prazos curtos, dificuldades de comunicação, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais. Tais manifestações reforçam que tanto a carga de trabalho quanto as relações interpessoais influenciam diretamente o bem-estar do trabalhador, corroborando achados da literatura que indicam a importância do clima organizacional para a saúde mental.

Os colaboradores também apresentaram sugestões concretas para aprimorar as políticas internas, como a implementação de programas de apoio psicológico, treinamentos de gestão de estresse e iniciativas de promoção da qualidade de vida. Foi destacado ainda o interesse por flexibilização da jornada, incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal

e profissional, canais de comunicação mais acessíveis e campanhas educativas sobre riscos psicossociais. Essas recomendações indicam que os trabalhadores reconhecem a necessidade de estratégias organizacionais contínuas e proativas, alinhadas à promoção do bem-estar e à prevenção de problemas relacionados à saúde mental.

Observa-se, portanto, que a percepção dos colaboradores não se limita à identificação de problemas, mas também envolve propostas de ações que podem ser implementadas pela gestão. A combinação de dados quantitativos e qualitativos fortalece a análise, permitindo compreender não apenas a prevalência de sintomas e fatores de risco, mas também as expectativas dos trabalhadores quanto a medidas institucionais eficazes.

Em síntese, conclui-se que, embora a Empresa X possua programas voltados à saúde mental, ainda há espaço para aprimoramento em termos de abrangência, personalização e adesão. A atenção aos riscos psicossociais deve ser contínua, contemplando não apenas ações pontuais, mas estratégias integradas que considerem tanto a carga de trabalho quanto o fortalecimento do clima organizacional e a comunicação interna.

Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o escopo para outros setores da empresa, bem como estudos comparativos em diferentes organizações, a fim de identificar práticas mais efetivas e contribuir para o desenvolvimento de políticas corporativas e públicas que promovam a saúde mental no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo, 2011. Disponível em: <https://archive.org/details/bardin-laurence-analise-de-conteudo>. Acesso em: 14 out. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e EMPREGO. **NR-1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (versão 2024)**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf>. Acesso em: 14 out. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-17: Ergonomia (texto oficial)**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 14 out. 2025.
- BRASIL. **Portaria MTE nº 1.419**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 14 out. 2025.
- FARIAS, Paula *et al.* **Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional**. Revista de Investigação & Inovação em Saúde, Oliveira de Azeméis, 2023. Disponível em: https://www.scielo.pt/scielo.php?pid=S2184-15782023000100125&script=sci_arttext. Acesso em: 14 out. 2025.

ITALO, Caroline Tomazi; AMAZARRAY, Mayte Raya. **Home Office: Percepções de Trabalhadores durante a Pandemia de COVID-19**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Porto Alegre, 2022. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572022000302069&script=sci_arttext. Acesso em: 14 out. 2025.

LEKA, Stavroula. **Work-related psychosocial risks: the current state of the art**. Brussels: ETUI. 2023. Disponível em: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/20230531_Stavroula_Leka_Work-related%20PSR%20-%20the%20current%20state%20of%20the%20art_2023.pdf. Acesso em: 14 out. 2025.

MINAYO, Maria C. de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. UNM. São Paulo, 2014. Disponível em: https://digitalrepository.unm.edu/lasm_pt/47. Acesso em: 14 out. 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Ensuring compliance with legislation on psychosocial risks at work**. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/93736/download>. Acesso em: 14 out. 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf. Acesso em: 14 out. 2025.

OLIVEIRA, Iris Silveira *et al.* **Indicadores de saúde mental e de atividade física de trabalhadores do setor bancário durante a pandemia da COVID-19**. Revista Enfermería Actual en Costa Rica. Costa Rica, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n44/1409-4568-enfermeria-44-54264.pdf>. Acesso em: 14 out. 2025.

OMS–Organização Mundial da SAÚDE. **Guidelines on mental health at work**. Geneva: WHO. 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf>. Acesso em: 14 out. 2025.

RAMOS, Maria Eduarda Bastos; MOREIRA, Luciene Correa de Miranda. **O impacto do home office na saúde mental do trabalhador**. Cadernos de Psicologia. Juiz de Fora, 2022. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/download/3282/2308>. Acesso em: 14 out. 2025.

SATO, Leny; BERNARDO, Marcia Hespanhol. **Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem**. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rNNzNMDBjbR5dS8LCN86p4M/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2025.

SILVA, Maria Clara Pereira da *et al.* **Enfermedad mental entre los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19**. Revista electrónica trimestral de Enfermería. 2024. Disponível em: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v23n73/1695-6141-eg-23-73-206.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2025.

SILVA, Milena Garcia da; TOLFO, Suzana da Rosa. **Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação: uma análise qualitativa**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/>

rbso/a/6RmYJyXghD4xfdjfN3dsc7C/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 14 out. 2025

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAR, Jaime Eduardo Cecilio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Revista Brasileira de Psiquiatria. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2025.

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, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Rz43Np8SncG3zJ7zL6VtCGx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 ago. 2025.