**UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA**

EMAUELLE LUÍSA PADILHA RIBEIRO
JESSICA CARDOSO SARTURI
LILIANE APARECIDA FERREIRA DE ARAÚJO
LORENA FERREIRA SOUZA

# A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E NA PREVENÇÃO DO ADOECIMENTO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Belo Horizonte
2026

EMAUELLE LUÍSA PADILHA RIBEIRO
JESSICA CARDOSO SARTURI
LILIANE APARECIDA FERREIRA DE ARAÚJO
LORENA FERREIRA SOUZA

# TÍTULO DO A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E NA PREVENÇÃO DO ADOECIMENTO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Relatório final, apresentado a Universidade Salgado de Oliveira, como parte das exigências para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Belo Horizonte, 02 de junho de 2026.

BANCA EXAMINADORA

_____
Prof. Silvana Evangelista da Silva
Afiliações

_____
Prof. Cindy Evelyn Martins Santos
Afiliações

# A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E NA PREVENÇÃO DO ADOECIMENTO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Emanuelle Luísa Padilha Ribeiro (600861010); Jessica Cardoso Sarturin (600917314); Liliane Aparecida Ferreira De Araújo (600856198); Lorena Ferreira Souza (600916710)***

**Professora Orientadora: Carla Oliveira Cruz Ribeiro**

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho. Nas últimas décadas, as transformações nas formas de organização do trabalho, associadas ao aumento das exigências produtivas e da pressão por desempenho, evidenciaram a necessidade de compreender os impactos dessas condições sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Nesse contexto, a saúde mental passou a ser compreendida como um elemento fundamental nas organizações, estando diretamente relacionada às condições de trabalho, às relações interpessoais e às práticas institucionais (HELOANI; CAPITÃO, 2003). Conforme aponta Dejours (2000), o trabalho pode assumir tanto um papel de realização quanto de sofrimento, dependendo da forma como as relações organizacionais são estabelecidas. Este estudo caracterizou-se como uma pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo, desenvolvida a partir de livros e artigos científicos relacionados à Psicologia Organizacional e do Trabalho, saúde mental e adoecimento psíquico. Foram utilizadas bases de dados acadêmicas, considerando produções relevantes sobre a temática investigada. Os resultados indicaram que a atuação do psicólogo organizacional, por meio da identificação de fatores de risco, mediação de conflitos e desenvolvimento de estratégias voltadas ao bem-estar, pode contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis. Entretanto, observou-se que essa atuação também se encontra atravessada por limites institucionais, interesses produtivistas e contradições organizacionais, que podem restringir práticas efetivamente voltadas ao cuidado e à promoção da saúde mental no contexto laboral.

**Palavras-Chave:** Psicologia organizacional; saúde mental; adoecimento psíquico; ambiente de trabalho; bem-estar no trabalho.

## ABSTRACT

The present study aimed to analyze the role of the organizational psychologist in promoting mental health and preventing psychological illness in the workplace. In recent decades, transformations in work organization, associated with increasing productive demands and performance pressure, have highlighted the need to understand the impacts of these conditions on workers' psychological well-being. In this context, mental health has come to be understood as a

fundamental element within organizations, being directly related to working conditions, interpersonal relationships, and institutional practices (Heloani & Capitão, 2003). According to Dejours (2000), work can represent both fulfillment and suffering, depending on how organizational relationships are established. This study was characterized as a qualitative bibliographic research, developed from books and scientific articles related to Organizational and Work Psychology, mental health, and psychological illness. Academic databases were used, considering relevant publications on the investigated topic. The results indicated that the work of the organizational psychologist, through the identification of risk factors, conflict mediation, and the development of strategies aimed at well-being, can contribute to the construction of healthier work environments. However, it was observed that this professional practice is also crossed by institutional limitations, productivity-oriented interests, and organizational contradictions, which may restrict practices effectively directed toward care and the promotion of mental health in the workplace.

**Keywords:** Organizational Psychology; Mental Health; Psychological Illness; Work Environment; Well-being at Work.

# 1 INTRODUÇÃO

A atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho insere-se no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, área que busca compreender as relações estabelecidas entre indivíduo, trabalho e organização. Nesse sentido, o tema proposto envolve não apenas a análise das práticas profissionais desenvolvidas pelo psicólogo organizacional, mas também a investigação das condições institucionais e organizacionais que influenciam diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Conforme apontam Duarte et al. (2011), essa área vem ampliando seu campo de atuação ao longo dos anos, passando a considerar, além dos aspectos produtivos, as dimensões subjetivas, sociais e de saúde presentes no contexto laboral.

Nas últimas décadas, as transformações nas formas de organização do trabalho, associadas à intensificação das demandas produtivas, à competitividade e à pressão por desempenho, têm ampliado significativamente as discussões sobre saúde mental no ambiente organizacional. O trabalho contemporâneo, marcado por exigências constantes de adaptação, produtividade e desempenho, passou a exercer influência cada vez mais intensa sobre a vida subjetiva dos trabalhadores. Nesse contexto, o ambiente organizacional deixa de representar apenas um espaço de produção econômica e passa a assumir papel central na construção das experiências emocionais, identitárias e sociais dos indivíduos.

A saúde mental no ambiente de trabalho pode ser compreendida como um estado de bem-estar no qual o indivíduo consegue lidar com as demandas cotidianas, mantendo equilíbrio emocional e relações satisfatórias dentro da organização. Entretanto, esse equilíbrio não depende exclusivamente de características individuais, sendo fortemente influenciado pelas condições de trabalho, pelas relações interpessoais e pelas práticas institucionais estabelecidas pelas organizações. De acordo com Heloani e Capitão (2003), o ambiente organizacional pode atuar tanto como fator de proteção quanto como elemento desencadeador de sofrimento psíquico, dependendo da forma como o trabalho é estruturado, gerenciado e vivenciado pelos trabalhadores.

Nesse contexto, o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho refere-se às diferentes formas de sofrimento mental que emergem a partir das experiências vivenciadas no ambiente laboral. Esse fenômeno está diretamente associado às exigências organizacionais, às relações interpessoais e à ausência de suporte institucional adequado. Conforme destaca Dejours (2000), o sofrimento no trabalho surge quando há conflito entre as exigências impostas pela organização e as necessidades subjetivas do trabalhador, podendo evoluir para quadros mais graves quando não existem

possibilidades de elaboração desse sofrimento dentro do contexto organizacional.

Além disso, aspectos como qualidade de vida no trabalho, reconhecimento profissional, gestão de conflitos e suporte organizacional apresentam-se como elementos centrais na compreensão dessa temática. Bonfim et al. (2017) ressalta que a forma como as organizações lidam com esses fatores pode impactar diretamente a experiência do trabalhador, contribuindo tanto para o equilíbrio emocional quanto para o desgaste psicológico. Nesse sentido, o ambiente de trabalho deixa de ser compreendido apenas como espaço de produtividade e passa a ser entendido também como espaço de construção de sentidos, relações sociais e vivências subjetivas.

Entretanto, embora o discurso organizacional contemporâneo frequentemente associe produtividade, qualidade de vida e bem-estar, é necessário reconhecer que muitas práticas institucionais ainda permanecem orientadas predominantemente por interesses econômicos e metas de desempenho. Dessa forma, a promoção da saúde mental nas organizações ocorre, muitas vezes, em meio a contradições entre o cuidado ao trabalhador e as exigências produtivistas impostas pelas próprias instituições. Essa realidade evidencia que as práticas voltadas ao bem-estar nem sempre representam mudanças estruturais nas condições de trabalho, podendo, em determinados contextos, assumir caráter mais instrumental do que efetivamente preventivo.

Diante desse cenário, a atuação do psicólogo organizacional torna-se complexa e atravessada por diferentes desafios éticos e institucionais. Ao mesmo tempo em que esse profissional pode contribuir para a promoção da saúde mental, mediação de conflitos e desenvolvimento de práticas organizacionais mais saudáveis, sua atuação também ocorre dentro de estruturas organizacionais marcadas por relações de poder, interesses institucionais e exigências de produtividade. Conforme apontam Gusso et al. (2019), o psicólogo organizacional atua em diferentes frentes, incluindo estratégias voltadas ao bem-estar dos trabalhadores, embora nem sempre disponha de autonomia suficiente para modificar aspectos estruturais relacionados ao sofrimento psíquico no trabalho.

Dessa forma, ao considerar as transformações contemporâneas nas relações laborais e o aumento dos casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho, torna-se necessário aprofundar a compreensão acerca da atuação do psicólogo organizacional frente a essas demandas. A análise desse campo permite não apenas identificar práticas de promoção da saúde mental e prevenção do adoecimento psíquico, mas também refletir criticamente sobre os limites institucionais, as contradições organizacionais e os desafios éticos presentes na atuação profissional dentro das organizações contemporâneas.

## 1.1 Formulação do Problema

Nesse contexto, há de se questionar: de que maneira as condições organizacionais podem contribuir para o adoecimento psíquico dos trabalhadores e como o psicólogo organizacional pode atuar na promoção da saúde mental e na prevenção desse adoecimento no ambiente de trabalho?

## 1.2 Hipótese

A atuação do psicólogo organizacional, por meio da análise das condições de trabalho, da mediação de conflitos e da implementação de estratégias voltadas à promoção da saúde mental, pode contribuir para a redução do adoecimento psíquico nas organizações. Nesse sentido, ao desenvolver ações preventivas e interventivas, esse profissional favorece a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, influenciando o bem-estar, a qualidade de vida e as relações estabelecidas no contexto laboral. Entretanto, pressupõe-se que essa atuação também esteja condicionada aos limites institucionais, às exigências produtivistas e aos interesses organizacionais, fatores que podem restringir a efetivação de práticas voltadas ao cuidado e à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

## 1.3 Justificativa

O adoecimento mental no ambiente de trabalho tem se configurado como uma das principais problemáticas contemporâneas dentro da Psicologia Organizacional e do Trabalho. O aumento de casos relacionados ao sofrimento psíquico evidencia que as condições de trabalho exercem influência direta sobre a saúde mental dos indivíduos, tornando esse tema cada vez mais relevante tanto no campo acadêmico quanto no contexto das organizações. Nesse sentido, compreender as relações entre trabalho e saúde mental torna-se fundamental para analisar os impactos que o ambiente organizacional pode gerar na vida dos trabalhadores (HELOANI; CAPITÃO, 2003; BONFIM et al., 2017).

As transformações nas formas de organização do trabalho, marcadas por intensificação das demandas, pressão por resultados e instabilidade profissional, têm contribuído para o aumento do sofrimento psíquico. Conforme destaca Dejours (2000), o trabalho pode assumir um duplo papel, sendo ao mesmo tempo fonte de realização e de sofrimento, dependendo das condições em que é realizado e das relações estabelecidas no ambiente laboral. Quando não há suporte organizacional

adequado, essas condições podem favorecer o desenvolvimento de processos de adoecimento mental.

Além disso, aspectos como a qualidade de vida no trabalho e a forma como os conflitos são gerenciados dentro das organizações também exercem influência significativa sobre o bem-estar dos trabalhadores. Bonfim et al. (2017) apontam que a gestão de conflitos e as condições organizacionais podem impactar diretamente a experiência do trabalhador, podendo contribuir tanto para o equilíbrio emocional quanto para o desgaste psicológico.

Diante desse cenário, a atuação do psicólogo organizacional torna-se relevante, uma vez que esse profissional pode contribuir para a construção de estratégias voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção do adoecimento psíquico. Conforme Duarte et al. (2011) e Gusso et al. (2019), a Psicologia Organizacional e do Trabalho amplia sua atuação ao considerar não apenas aspectos produtivos, mas também ações preventivas e interventivas voltadas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, este estudo justifica-se pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre essa atuação, contribuindo para o desenvolvimento de práticas organizacionais que favoreçam ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

## 1.4 Objetivos

### 1.4.1 Geral

Analisar a atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.

### 1.4.2 Específicos

- Identificar e compreender os fatores organizacionais relacionados ao adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.
- Analisar o papel do psicólogo organizacional na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.
- Investigar estratégias utilizadas para a prevenção do adoecimento psíquico nas organizações.

## 1.5 Referencial Teórico

### 1.5.1 Saúde mental no ambiente de trabalho

A saúde mental no contexto do trabalho tem sido cada vez mais discutida dentro da Psicologia Organizacional e do Trabalho, principalmente diante das mudanças nas formas de organização laboral e das exigências impostas aos trabalhadores. O ambiente organizacional não se caracteriza apenas como um espaço de produção, mas também como um espaço de relações sociais, no qual os indivíduos constroem sentidos sobre sua atividade e sobre si mesmos. Nesse sentido, como aponta Coutinho (2009), o trabalho contemporâneo ocupa um papel central na construção das trajetórias identitárias, influenciando diretamente a forma como o indivíduo se percebe dentro da sociedade.

Dentro dessa perspectiva, percebe-se que a saúde mental dos trabalhadores está diretamente relacionada às condições de trabalho e às práticas organizacionais. Aspectos como suporte organizacional, reconhecimento profissional e qualidade das relações interpessoais podem influenciar significativamente o bem-estar no ambiente de trabalho. De acordo com Dessen e Paz (2010), o bem-estar nas organizações envolve não apenas fatores individuais, mas também as configurações de poder e as características do contexto organizacional, que podem favorecer ou dificultar essa experiência.

Além disso, Bonfim et al. (2017) destacam que a qualidade de vida no trabalho e a forma como os conflitos são gerenciados dentro das organizações exercem impacto direto sobre o trabalhador. Quando não há uma gestão adequada dessas situações, o ambiente organizacional pode tornar-se um espaço de tensão e desgaste emocional, contribuindo para o surgimento de sofrimento psíquico.

### 1.1.1 Adoecimento psíquico relacionado ao trabalho

O adoecimento psíquico relacionado ao trabalho refere-se às diferentes formas de sofrimento mental que podem surgir a partir das condições organizacionais e das relações estabelecidas no ambiente laboral. Esse fenômeno tem sido amplamente discutido na Psicologia do Trabalho, especialmente no que diz respeito à forma como o trabalho pode influenciar a saúde mental dos indivíduos.

Dejours (2000), ao abordar a psicopatologia do trabalho, destaca que o sofrimento surge quando existe um conflito entre as exigências da organização e as necessidades subjetivas do trabalhador. Quando o indivíduo não consegue elaborar esse sofrimento, ele pode evoluir para quadros de

adoecimento psíquico. Nesse sentido, o trabalho deixa de ser um espaço de realização e passa a representar um ambiente de desgaste emocional.

Além disso, Girotto e Diehl (2016) apontam que determinadas situações de trabalho podem estar diretamente relacionadas ao surgimento de transtornos mentais, evidenciando a relação entre o diagnóstico psicológico e as condições organizacionais. Da mesma forma, Jardim (2011) discute a relação entre depressão e trabalho, destacando que o rompimento dos vínculos sociais no ambiente laboral pode contribuir para o agravamento do sofrimento psíquico.

Outro aspecto importante refere-se à ausência de estratégias institucionais voltadas para a prevenção desses processos. Souza e Bernardo (2019) destacam que a falta de ações organizacionais voltadas à saúde mental tende a intensificar os quadros de adoecimento, tornando o ambiente de trabalho ainda mais propício ao sofrimento psicológico.

### 1.1.2 O papel do psicólogo organizacional

Diante desse contexto, a atuação do psicólogo organizacional torna-se fundamental na análise das relações entre trabalho e saúde mental. Esse profissional atua na compreensão dos processos organizacionais, buscando identificar fatores que possam impactar o bem-estar dos trabalhadores e propondo intervenções que contribuam para a melhoria das condições de trabalho.

De acordo com Duarte et al. (2011), a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem ampliado seu campo de atuação, passando a considerar não apenas aspectos produtivos, mas também questões relacionadas à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, o psicólogo organizacional assume um papel que vai além das práticas tradicionais de gestão de pessoas.

Além disso, Gusso et al. (2019) apontam que a atuação do psicólogo nas organizações envolve diferentes contextos e práticas, incluindo a promoção de ambientes mais saudáveis e a implementação de estratégias voltadas ao bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, sua atuação pode contribuir para a mediação de conflitos, melhoria do clima organizacional e desenvolvimento de práticas mais humanizadas dentro das instituições.

Entretanto, a atuação do psicólogo organizacional também ocorre em meio a contradições institucionais e exigências produtivistas presentes nas organizações contemporâneas. Embora esse profissional desenvolva ações voltadas à promoção da saúde mental, sua prática frequentemente encontra limites relacionados aos interesses econômicos das instituições, à pressão por resultados e às demandas de produtividade. Dessa forma, o psicólogo organizacional passa a ocupar uma posição complexa, na qual precisa lidar simultaneamente com as

necessidades dos trabalhadores e com os objetivos organizacionais estabelecidos pela empresa.

Nesse sentido, observa-se que determinadas práticas organizacionais podem instrumentalizar o trabalho do psicólogo, utilizando discursos relacionados ao bem-estar, qualidade de vida e saúde mental sem promover mudanças estruturais efetivas nas condições de trabalho. Em alguns contextos, ações voltadas à saúde mental acabam assumindo caráter mais estratégico e produtivista do que propriamente preventivo, buscando reduzir afastamentos, aumentar desempenho e melhorar índices organizacionais. Essa realidade evidencia os desafios éticos presentes na atuação do psicólogo organizacional, especialmente quando suas práticas são atravessadas pelas exigências institucionais e pelos interesses corporativos.

Além disso, o próprio psicólogo organizacional também pode vivenciar situações de sofrimento psíquico relacionadas às pressões existentes no ambiente institucional. A necessidade de equilibrar demandas organizacionais, metas de desempenho e práticas de cuidado pode gerar conflitos éticos, desgaste emocional e sentimentos de impotência diante da limitação de mudanças estruturais no contexto de trabalho. Dessa forma, a atuação profissional não ocorre de maneira neutra, mas inserida em relações de poder e em contextos organizacionais marcados por tensões e contradições.

Assim, percebe-se que o psicólogo organizacional possui papel estratégico na prevenção do adoecimento psíquico, atuando tanto de forma preventiva quanto interventiva. Entretanto, sua atuação precisa ser compreendida de maneira crítica, considerando não apenas suas possibilidades de intervenção, mas também os limites institucionais e organizacionais que atravessam o exercício profissional dentro das organizações contemporâneas.

### 1.1.3 Estratégias de promoção da saúde mental nas organizações

A promoção da saúde mental nas organizações envolve a implementação de estratégias que visam prevenir o adoecimento psicológico e favorecer o bem-estar no ambiente de trabalho. Essas estratégias não se limitam apenas às intervenções individuais, mas envolvem também mudanças nas práticas organizacionais e na forma como o trabalho é estruturado, considerando tanto os aspectos institucionais quanto às relações interpessoais estabelecidas no ambiente laboral.

Bonfim et al. (2017) destacam que ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho podem contribuir para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, influenciando diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, a forma como a organização gerencia conflitos, organiza suas demandas e estabelece suas práticas internas torna-se um fator relevante

nesse processo, podendo atuar tanto como elemento de proteção quanto como fator de risco para a saúde mental.

Souza e Bernardo (2019) também ressaltam que a prevenção do adoecimento mental exige a adoção de estratégias institucionais, considerando as diferentes dimensões do trabalho. Isso inclui a criação de espaços de escuta dentro das organizações, como rodas de conversa e atendimentos psicológicos, que possibilitem ao trabalhador expressar suas dificuldades e vivências relacionadas ao contexto laboral. Essas práticas favorecem o fortalecimento das relações interpessoais e contribuem para a construção de um ambiente organizacional mais acolhedor.

Outra estratégia importante refere-se à implementação de ações de psicoeducação, que buscam orientar os trabalhadores sobre questões relacionadas à saúde mental, estresse e formas de enfrentamento das demandas do trabalho. Nesse contexto, o psicólogo organizacional pode atuar promovendo palestras, treinamentos e atividades educativas que auxiliem no desenvolvimento de habilidades socioemocionais e na prevenção de quadros de sofrimento psíquico.

Além disso, práticas como a análise de clima organizacional e a avaliação das condições de trabalho também se configuram como estratégias relevantes, pois permitem identificar fatores que podem estar contribuindo para o adoecimento mental dos trabalhadores. De acordo com Gusso et al. (2019), a atuação do psicólogo organizacional envolve a análise dos contextos de trabalho e a proposição de intervenções, visando melhorar as condições organizacionais e promover ambientes mais saudáveis e equilibrados.

Entretanto, é necessário reconhecer que muitas estratégias de promoção da saúde mental implementadas pelas organizações apresentam limites relacionados à própria lógica institucional e produtivista que estrutura o trabalho contemporâneo. Em determinados contextos, práticas de bem-estar e qualidade de vida acabam sendo desenvolvidas de forma pontual e superficial, sem promover mudanças efetivas nas condições organizacionais que produzem sofrimento psíquico. Dessa forma, ações como palestras motivacionais, programas de qualidade de vida e campanhas institucionais podem assumir caráter mais simbólico do que transformador, funcionando, em alguns casos, como instrumentos de adaptação do trabalhador às exigências organizacionais.

Outro ponto importante refere-se ao fato de que o discurso organizacional voltado ao cuidado e à humanização frequentemente convive com práticas marcadas por metas excessivas, sobrecarga de trabalho, competitividade e pressão constante por desempenho. Essa contradição evidencia que a promoção da saúde mental nas organizações não depende apenas da implementação de ações isoladas, mas exige mudanças estruturais nas relações de trabalho e na forma como as instituições compreendem o trabalhador dentro do contexto produtivo.

Além disso, as relações de poder e o suporte organizacional oferecido aos trabalhadores

influenciam diretamente a efetividade dessas estratégias. Desses e Paz (2010) apontam que esses elementos exercem impacto significativo sobre o bem-estar no trabalho, evidenciando que ações voltadas à saúde mental precisam considerar também aspectos institucionais, hierárquicos e organizacionais presentes no ambiente laboral.

Dessa forma, percebe-se que a promoção da saúde mental no ambiente organizacional depende de uma atuação conjunta entre profissionais, organização e trabalhadores. Entretanto, para que essas estratégias produzam efeitos efetivamente preventivos, torna-se necessário ultrapassar práticas meramente discursivas e desenvolver ações institucionais comprometidas com mudanças reais nas condições de trabalho, reconhecendo os limites e as contradições presentes nas organizações contemporâneas.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Material e Métodos

O presente estudo caracterizou-se como uma pesquisa qualitativa de revisão bibliográfica narrativa, de natureza exploratória e descritiva. Essa modalidade de pesquisa mostrou-se adequada ao objetivo proposto, uma vez que buscou sistematizar e analisar criticamente a produção científica existente sobre a atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho, sem envolver coleta de dados primários ou interação direta com participantes.

O levantamento bibliográfico foi realizado em bases de dados científicas nacionais e internacionais, incluindo SciELO (Scientific Electronic Library Online), PePSIC (Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia), BVS-Psi (Biblioteca Virtual em Saúde — Psicologia), Periódicos CAPES e Google Acadêmico. A busca foi conduzida com o uso combinado dos seguintes descritores, em língua portuguesa e inglesa: "psicólogo organizacional", "saúde mental no trabalho", "adoecimento psíquico", "Psicologia Organizacional e do Trabalho", "sofrimento no trabalho", "qualidade de vida no trabalho", "prevenção do adoecimento mental", "organizational psychologist", "mental health at work", "occupational psychology" e "workplace well-being".

Foram adotados os seguintes critérios de inclusão: (a) publicações em língua portuguesa, inglesa ou espanhola; (b) artigos científicos, livros, capítulos de livros e dissertações publicados entre 2000 e 2026; (c) produções que abordaram diretamente a saúde mental no ambiente de trabalho, o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho ou a atuação do psicólogo organizacional. Foram excluídos materiais sem identificação de autoria, publicações de caráter exclusivamente

jornalístico ou de divulgação popular, e estudos que não apresentaram embasamento teórico ou metodológico explícito.

A análise do material selecionado foi conduzida por meio de leitura crítica e interpretativa, orientada pelos quatro objetivos específicos do trabalho: (1) identificar os principais fatores organizacionais relacionados ao adoecimento psíquico; (2) compreender a relação entre condições de trabalho e saúde mental; (3) analisar o papel do psicólogo organizacional na promoção do bem-estar; e (4) investigar as estratégias utilizadas para a prevenção do adoecimento psíquico nas organizações. Os resultados foram organizados e discutidos de forma articulada com o referencial teórico, com foco nas contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a construção de ambientes laborais mais saudáveis.

## 2.2 Revisão Integrativa da Literatura

A revisão integrativa da literatura constitui um método de pesquisa que possibilita reunir, analisar e sintetizar resultados de estudos já publicados sobre determinado tema, permitindo uma compreensão mais ampla e aprofundada do fenômeno investigado. Diferente de outras modalidades de revisão, essa abordagem favorece a integração de produções teóricas e empíricas, contribuindo para a construção do conhecimento científico e para a identificação de lacunas existentes na literatura. No presente estudo, a revisão integrativa foi utilizada como estratégia para compreender a atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.

A escolha desse método justifica-se pela necessidade de analisar diferentes perspectivas sobre a relação entre saúde mental e trabalho, considerando que o ambiente organizacional envolve múltiplos fatores que influenciam diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores. As transformações nas formas de organização laboral, a intensificação das demandas produtivas e o aumento da competitividade têm ampliado as discussões sobre sofrimento psíquico, qualidade de vida e prevenção de adoecimentos relacionados ao trabalho. Nesse contexto, a revisão integrativa permite reunir contribuições relevantes da Psicologia Organizacional e do Trabalho, favorecendo uma análise mais consistente sobre o tema.

Para a realização desta revisão, foram selecionadas produções científicas publicadas entre os anos de 2000 e 2026, contemplando artigos, livros, capítulos de livros e dissertações que abordassem diretamente a saúde mental no trabalho, o adoecimento psíquico relacionado ao contexto organizacional e a atuação do psicólogo organizacional. A busca foi realizada em bases de dados como SciELO, PePSIC, BVS-Psi, Periódicos CAPES e Google Acadêmico, utilizando descritores

como “saúde mental no trabalho”, “adoecimento psíquico”, “psicólogo organizacional”, “qualidade de vida no trabalho”, “sofrimento psíquico” e “Psicologia Organizacional e do Trabalho”.

Durante o processo de seleção, foram adotados critérios de inclusão que priorizaram materiais com relevância teórica e metodológica, produções com autoria identificada e publicações que apresentassem relação direta com os objetivos propostos neste estudo. Foram excluídos trabalhos de caráter estritamente opinativo, conteúdos sem embasamento científico e materiais que não apresentavam relação consistente com a temática investigada. Essa etapa foi fundamental para garantir maior rigor acadêmico e confiabilidade na construção da pesquisa.

A análise dos estudos permitiu identificar que a saúde mental no ambiente de trabalho está fortemente relacionada às condições organizacionais e às relações interpessoais estabelecidas dentro das instituições. Autores como Dejours (2000), Heloani e Capitão (2003) e Bomfim et al. (2017) destacam que fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, ausência de reconhecimento e conflitos organizacionais podem contribuir significativamente para o desenvolvimento de sofrimento psíquico e transtornos mentais. Em contrapartida, ambientes que oferecem suporte emocional, valorização profissional e práticas preventivas tendem a favorecer o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Além disso, a literatura evidencia que o psicólogo organizacional possui papel estratégico nesse processo, atuando tanto de forma preventiva quanto interventiva. Sua atuação envolve a análise do clima organizacional, a mediação de conflitos, o desenvolvimento de programas de promoção da saúde mental e a construção de estratégias que contribuam para ambientes mais saudáveis e humanizados. Dessa forma, a revisão integrativa possibilitou compreender que a prevenção do adoecimento psíquico não depende apenas do indivíduo, mas também das práticas institucionais e da forma como as organizações compreendem a relação entre trabalho e saúde mental.

Assim, este capítulo contribui para o fortalecimento do referencial teórico da pesquisa, oferecendo subsídios para a análise dos resultados e para a compreensão da relevância da atuação do psicólogo organizacional dentro das organizações contemporâneas. A revisão integrativa permite, portanto, ampliar a discussão sobre a necessidade de práticas contínuas de cuidado, prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, reforçando a importância de uma atuação profissional comprometida com o bem-estar humano e com a construção de relações laborais mais saudáveis.

## 2.3 Resultados e Discussão

Os resultados obtidos a partir da seleção dos artigos, livros e demais produções científicas utilizadas nesta pesquisa estão apresentados no quadro a seguir, considerando os principais autores que contribuíram para a compreensão da atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.

Quadro 1: Principais autores e contribuições para o estudo

| Autores | Título | Principais contribuições |
|---|---|---|
| BONFIM, E. V. S. et al.. | A qualidade de vida no trabalho e a gestão de conflitos: um estudo teórico. | Relação entre qualidade de vida no trabalho, gestão de conflitos e saúde mental; influência do ambiente organizacional no bem-estar psicológico. |
| JARDI M, S. | Depressão e trabalho: ruptura de laço social | Relação entre depressão, sofrimento psíquico e enfraquecimento dos vínculos sociais no trabalho. |
| DUARTE, C. et al. | Psicologia organizacional e do trabalho: retrato da produção científica na última década. | Ampliação da atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho para além da produtividade. |
| DEJOURS, Christophe | A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho | Trabalho como fonte de prazer e sofrimento; psicopatologia do trabalho; sofrimento psíquico relacionado às condições laborais. |
| HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. | Saúde mental e psicologia do trabalho | Relação entre saúde mental e ambiente organizacional; impactos das exigências laborais no adoecimento psíquico. |

| | | |
|---|---|---|
| GIROTTO, C.; DIEHL, L.. | Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. | Relação entre transtornos mentais e situações de trabalho; identificação de fatores de risco organizacionais. |
| GUSSO, H. L. et al. | Psicologia organizacional e do trabalho no Sul do Brasil | Características da atuação do psicólogo organizacional; promoção de saúde e bem-estar**.** |
| SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H. | Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho. | Estratégias preventivas institucionais; ações organizacionais voltadas à saúde mental. |
| DESSES, M. C.; PAZ, M. G. T. | Bem-estar pessoal nas organizações | Relações de poder, suporte organizacional e influência no bem-estar do trabalhador |
| OLIVEIRA, Á. F. et al. | Bem-estar no trabalho | Importância do suporte organizacional e da resiliência no contexto laboral. |

Os resultados obtidos a partir da seleção dos artigos, livros e demais produções científicas utilizadas nesta pesquisa permitiram compreender que a saúde mental no ambiente de trabalho está diretamente relacionada às condições organizacionais, às relações interpessoais e à forma como o trabalho é estruturado dentro das instituições. A literatura analisada evidenciou que o adoecimento psíquico não pode ser compreendido apenas como resultado de fragilidades individuais, mas como fenômeno atravessado por fatores institucionais, produtivos e sociais que influenciam diretamente a experiência subjetiva dos trabalhadores.

Heloani e Capitão (2003) afirmam que o ambiente laboral pode atuar tanto como espaço de desenvolvimento e realização pessoal quanto como fator desencadeador de sofrimento psíquico, dependendo das exigências impostas ao trabalhador, da pressão por resultados e da ausência de suporte organizacional adequado. Nesse sentido, percebe-se que a organização do trabalho exerce influência significativa sobre o equilíbrio emocional e sobre a qualidade de vida dos profissionais, especialmente em contextos marcados por intensificação das demandas, competitividade e insegurança laboral.

Dejours (2000), ao discutir a psicopatologia do trabalho, destaca que o sofrimento emerge quando existe conflito entre as exigências organizacionais e as necessidades subjetivas do trabalhador. O autor explica que o trabalho pode representar fonte de prazer, reconhecimento e construção de identidade, mas também pode transformar-se em espaço de desgaste emocional quando marcado

por relações opressivas, sobrecarga e ausência de reconhecimento profissional. Quando não há possibilidades de elaboração desse sofrimento, o trabalhador pode desenvolver quadros de adoecimento psíquico, como ansiedade, estresse crônico, síndrome de burnout e depressão.

Os estudos analisados também evidenciam que muitas organizações ainda mantêm práticas centradas predominantemente na produtividade e no desempenho, mesmo diante do crescimento das discussões sobre saúde mental no trabalho. Embora o discurso institucional frequentemente utiliza conceitos como bem-estar, humanização e qualidade de vida, observa-se que, em muitos contextos, essas práticas não são acompanhadas por mudanças estruturais efetivas nas condições de trabalho. Dessa forma, percebe-se uma contradição entre o discurso organizacional voltado ao cuidado e a manutenção de ambientes marcados por pressão constante, metas excessivas e sobrecarga laboral.

Girotto e Diehl (2016) apontam que determinadas situações organizacionais estão diretamente relacionadas ao surgimento de transtornos mentais, evidenciando que o adoecimento psíquico deve ser analisado também a partir das condições institucionais oferecidas ao trabalhador. Muitas vezes, fatores como excesso de demandas, insegurança profissional, relações hierárquicas abusivas e ausência de suporte emocional contribuem significativamente para o sofrimento psicológico. Da mesma forma, Jardim (2011) discute que a depressão relacionada ao trabalho frequentemente está associada ao enfraquecimento dos vínculos sociais e ao sentimento de desvalorização dentro das organizações.

Além disso, Bonfim et al. (2017) ressalta que a qualidade de vida no trabalho e a gestão de conflitos exercem influência direta sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Entretanto, os autores também permitem compreender que ações organizacionais voltadas à saúde mental tornam-se insuficientes quando não existe preocupação efetiva com a transformação das condições estruturais que produzem sofrimento. Nesse contexto, estratégias pontuais, como palestras motivacionais e campanhas institucionais de bem-estar, podem assumir caráter mais adaptativo do que preventivo, funcionando como formas de administrar o sofrimento sem necessariamente modificar os fatores organizacionais que o produzem.

Diante desse cenário, a atuação do psicólogo organizacional torna-se complexa e atravessada por diferentes desafios institucionais e éticos. Duarte et al. (2011) apontam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho ampliou significativamente seu campo de atuação, passando a considerar não apenas aspectos relacionados à produtividade, mas também questões voltadas ao bem-estar, à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho. Ainda assim, percebe-se que o exercício profissional do psicólogo organizacional ocorre dentro de estruturas organizacionais marcadas por interesses produtivistas, relações de poder e exigências institucionais que podem

limitar sua autonomia profissional.

Gusso et al. (2019) reforçam que o psicólogo organizacional atua em diferentes frentes, incluindo mediação de conflitos, análise de clima organizacional, desenvolvimento de práticas preventivas e implementação de estratégias voltadas à promoção da saúde mental. Contudo, observa-se que sua atuação muitas vezes ocorre em meio a contradições institucionais, nas quais o profissional precisa equilibrar demandas organizacionais voltadas ao desempenho e às metas produtivas com práticas relacionadas ao cuidado e ao bem-estar dos trabalhadores.

Nesse contexto, percebe-se que determinadas organizações podem instrumentalizar o trabalho do psicólogo organizacional, utilizando discursos relacionados à saúde mental e à qualidade de vida como estratégias de fortalecimento institucional e aumento da produtividade. Em alguns casos, ações voltadas ao bem-estar acabam sendo utilizadas mais como mecanismos de adaptação do trabalhador às exigências organizacionais do que como estratégias efetivas de transformação das condições de trabalho. Essa realidade evidencia os limites institucionais presentes na atuação profissional e os desafios éticos enfrentados pelo psicólogo dentro das organizações contemporâneas.

Outro aspecto relevante refere-se ao fato de que o próprio psicólogo organizacional também pode vivenciar situações de sofrimento psíquico relacionadas às pressões existentes no ambiente institucional. A necessidade de lidar simultaneamente com interesses organizacionais, demandas dos trabalhadores e metas estabelecidas pela empresa pode gerar desgaste emocional, conflitos éticos e sentimentos de impotência diante da dificuldade de promover mudanças estruturais no ambiente laboral. Dessa forma, a atuação profissional não ocorre de maneira neutra, mas inserida em contextos organizacionais marcados por tensões e contradições permanentes.

Souza e Bernardo (2019) destacam que a prevenção do adoecimento mental exige ações institucionais contínuas e comprometidas com mudanças efetivas nas condições de trabalho. Nesse sentido, estratégias como espaços de escuta psicológica, programas de acolhimento, análise de clima organizacional e ações de psicoeducação mostram-se relevantes para a promoção da saúde mental. Entretanto, a efetividade dessas ações depende da disposição institucional em reconhecer o sofrimento psíquico como questão coletiva e organizacional, e não apenas como responsabilidade individual do trabalhador.

Desses e Paz (2010) afirmam que o bem-estar no trabalho está diretamente relacionado à percepção de suporte organizacional, reconhecimento profissional e justiça nas relações institucionais. Quando esses elementos estão ausentes, o ambiente de trabalho tende a favorecer processos de desgaste emocional e adoecimento psicológico. Oliveira, Silvestrin e Gomide (2015) complementam essa discussão ao apontarem que relações organizacionais saudáveis e

suporte institucional adequado contribuem significativamente para o fortalecimento da resiliência e para a prevenção do sofrimento psíquico.

Dessa forma, os resultados desta pesquisa evidenciam que a promoção da saúde mental no ambiente organizacional exige mais do que intervenções pontuais ou discursos institucionais voltados ao bem-estar. Torna-se necessário desenvolver práticas organizacionais comprometidas com mudanças estruturais nas condições de trabalho, considerando os limites e as contradições presentes nas organizações contemporâneas. Nesse contexto, a atuação do psicólogo organizacional mostra-se fundamental, embora atravesse desafios éticos, institucionais e produtivistas que influenciam diretamente suas possibilidades de intervenção.

Assim, compreender a saúde mental como dimensão essencial das relações de trabalho implica reconhecer que o sofrimento psíquico não pode ser analisado apenas sob perspectiva individual, mas também como expressão das formas contemporâneas de organização laboral. A construção de ambientes mais saudáveis depende não apenas de ações preventivas isoladas, mas de transformações organizacionais capazes de promover relações de trabalho mais humanizadas, equilibradas e comprometidas efetivamente com o bem-estar dos trabalhadores.

## 3 CONCLUSÃO

As discussões desenvolvidas no presente estudo tiveram como objetivo analisar a atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho, por meio de uma pesquisa bibliográfica que possibilitou compreender as relações entre trabalho, sofrimento psíquico e práticas organizacionais contemporâneas. A análise da literatura evidenciou que as transformações nas formas de organização do trabalho, associadas à intensificação das exigências produtivas, à competitividade e à pressão constante por desempenho, têm contribuído significativamente para o crescimento dos casos de sofrimento mental relacionados ao contexto laboral.

Observou-se que o ambiente organizacional pode assumir um papel ambíguo na vida dos trabalhadores, constituindo-se simultaneamente como espaço de realização pessoal, reconhecimento e construção de identidade, mas também como local de desgaste emocional, adoecimento psíquico e fragilização das relações sociais. Quando marcado por sobrecarga, metas excessivas, insegurança profissional, ausência de suporte organizacional e relações hierárquicas opressivas, o trabalho deixa de representar fonte de satisfação e passa a atuar como importante fator de risco para a saúde mental.

Nesse contexto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho apresenta relevância significativa, especialmente no que se refere à atuação do psicólogo organizacional como profissional voltado à promoção da saúde mental e à prevenção do adoecimento psíquico. Sua atuação envolve não apenas práticas tradicionais relacionadas à gestão de pessoas, mas também análise das condições de trabalho, mediação de conflitos, desenvolvimento de espaços de escuta, ações de psicoeducação e construção de estratégias voltadas ao bem-estar e à qualidade de vida no ambiente laboral.

Entretanto, a pesquisa também permitiu compreender que a atuação do psicólogo organizacional ocorre em meio a limites institucionais e contradições organizacionais que atravessam o contexto de trabalho contemporâneo. Muitas organizações, embora adotem discursos relacionados ao cuidado, à humanização e ao bem-estar, ainda mantêm práticas fortemente orientadas pela lógica produtivista e pelos interesses econômicos. Dessa forma, determinadas ações voltadas à saúde mental podem assumir caráter mais instrumental e adaptativo do que efetivamente transformador, funcionando como estratégias de gerenciamento do sofrimento sem modificar as condições estruturais que o produzem.

Além disso, observou-se que o próprio psicólogo organizacional pode vivenciar conflitos éticos, pressões institucionais e sofrimento psíquico decorrentes das exigências organizacionais e da necessidade de equilibrar interesses institucionais com práticas voltadas ao cuidado dos trabalhadores. Isso evidencia que sua atuação não ocorre de maneira neutra, mas inserida em relações de poder e em contextos marcados por tensões permanentes entre produtividade e saúde mental.

Verificou-se também que a prevenção do adoecimento psíquico não depende exclusivamente de intervenções individuais ou de ações organizacionais pontuais, exigindo mudanças institucionais mais amplas e comprometidas com a transformação das condições de trabalho. A construção de ambientes organizacionais mais saudáveis depende da participação conjunta entre organizações, gestores, trabalhadores e profissionais da Psicologia, fortalecendo práticas contínuas de cuidado, suporte emocional e valorização humana dentro das instituições.

Dessa forma, conclui-se que a atuação do psicólogo organizacional possui papel fundamental na promoção da saúde mental e na prevenção do adoecimento psíquico no ambiente de trabalho, embora suas possibilidades de intervenção sejam atravessadas por limites estruturais, institucionais e produtivistas presentes nas organizações contemporâneas. Torna-se necessário que as empresas ultrapassem práticas meramente discursivas e reconheçam a saúde mental como dimensão essencial das relações de trabalho, investindo em mudanças organizacionais efetivas

que favoreçam ambientes laborais mais equilibrados, humanizados e comprometidos com o bem-estar dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS


BONFIM, E. V. S.; VASCONCELOS, C. C.; GREGÓRIO, S. A.; SALDANHA, O. J. **A qualidade de vida no trabalho e a gestão de conflitos: um estudo teórico**. Educação, Gestão e Sociedade, v. 7, n. 28, 2017.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, 2009.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2000.

DESSES, M. C.; PAZ, M. G. T. **Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 26, n. 3, 2010.

DUARTE, C.; CEZAR, É. O.; CAMPOS, K. C. L.; PEREIRA, G. O. A. **Psicologia organizacional e do trabalho: retrato da produção científica na última década**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 31, n. 4, 2011.

GIROTTO, C.; DIEHL, L. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho**. Polêmica, v. 16, n. 2, 2016.

GUSSO, H. L.; ALVARENGA, A. S.; NUNES, P. P.; NUNES, M. F.; DE LUCAS, G. G.; OLIVEIRA, M. Z. **Psicologia organizacional e do trabalho no Sul do Brasil: características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 19, n. 3, 2019.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em Perspectiva, v. 17, n. 2, 2003.

JARDIM, S. **Depressão e trabalho: ruptura de laço social**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2011.

OLIVEIRA, Á. F.; SILVESTRIN, L. H. B.; GOMIDE, S. J. **Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência No Trabalho.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 15, n. 1, 2015.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H. **Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 44, 2019.