

RESOLUÇÃO
Nº 14, DE
28 DE JUNHO
DE 2023
Comentada

RESOLUÇÃO
Nº 14, DE
28 DE JUNHO
DE 2023
Comentada

FICHA TÉCNICA

Conselho Federal de Psicologia

XIX PLENÁRIO DO CFP:

Diretoria

Alessandra Santos de Almeida - *Presidente (vice presidente entre 23/4/2024 e 12/06/2025)*

Izabel Augusta Hazin Pires - *Vice-presidente (secretária de 16/12/2022 a 12/06/2025)*

Rodrigo Acioli Moura - *Secretário (a partir de 13/06/2025)*

Neuza Maria de Fátima Guareschi - *Tesoureira (a partir de 13/06/2025)*

Conselheiras(os)

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

Carla Isadora Barbosa Canto

Carolina Saraiva

Célia Mazza de Souza (*tesoureira de 16/12/2022 a 12/06/2025*)

Clarissa Paranhos Guedes

Evandro Morais Peixoto

Fabiane Rodrigues Fonseca

Gabriel Henrique Pereira de Figueiredo

Ivani Francisco de Oliveira (*vice-presidente de 16/12/2022 a 19/04/2024*)

Jefferson de Souza Bernardes

Juliana de Barros Guimarães

Maria Carolina Fonseca Barbosa Roseiro

Marina de Pol Poniwas

Nita Tuxá

Pedro Paulo Gastalho de Bicalho - (*presidente de 16/12/2022 a 12/06/2025*)

Raquel Souza Lobo Guzzo

Roberto Chateaubriand Domingues

Rosana Mendes Éleres de Figueiredo

GRUPO DE TRABALHO:

TRABALHO, GESTÃO E SAÚDE PSICOSSOCIAL

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos - Coordenador

Ana Carolina Wolf Baldino Peuker

Bruno Chapadeiro Ribeiro

Daiane Rose Cunha Bentivi

Diogo Coque Seco-Ferreira

Jairo Eduardo Borges Andrade

Jorge Tarcísio Da Rocha Falcão

Luciana Mourão Serqueira E Silva

Lucimar Dos Santos Reis

Magno Oliveira Macambira

Marina Gregghi Sticca

Mary Sandra Carlotto

Roberto Moraes Cruz

Sabrina Cavalcanti Barros

EQUIPE TÉCNICA:

Coordenadora-Geral Estratégica

Emanuelle Silva

Coordenador-Geral Executivo

Rafael Menegassi Taniguchi

Gerência de Comunicação

Marília Mundim (Gerente)

Raphael Gomes (Supervisor)

Gerência Técnica

Camila Dias de Lima Alves (Gerente)

Ylo Barroso Caiado Fraga (Supervisor)

Vinícius Sena de Lima (Analista Técnico)

APRESENTAÇÃO

A publicação da Resolução CFP nº 14, de 28 de junho de 2023 – Comentada representa um marco importante para a Psicologia brasileira, ao regulamentar com precisão a atuação de psicólogas e psicólogos na avaliação de Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT. A crescente incidência de sofrimento psíquico nos ambientes laborais, agravada por transformações profundas nas formas de organização do trabalho, exige respostas técnicas, éticas e fundamentadas.

Esta versão comentada tem como objetivo qualificar a compreensão da Resolução CFP nº 14/2023, ampliando seu alcance formativo e político. Os comentários detalhados permitem contextualizar cada artigo, relacionando os dispositivos legais com fundamentos da Psicologia como ciência, os princípios do Código de Ética Profissional, as normativas do Ministério do Trabalho e Previdência, e as diretrizes das políticas públicas de saúde do trabalhador.

Ao abordar dimensões subjetivas, organizacionais e sociais do trabalho, a Resolução reafirma o compromisso da Psicologia com a promoção de ambientes laborais justos, saudáveis e inclusivos. A atuação das psicólogas e dos psicólogos na identificação e gestão dos fatores de risco psicossociais é essencial, não apenas para a prevenção do adoecimento, mas para a defesa da dignidade humana e dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Esperamos que esta publicação fortaleça a prática profissional, contribua para a formação continuada da categoria e reforce a centralidade da Psicologia na construção de políticas de saúde mental no trabalho. Que ela inspire uma atuação crítica, técnica e comprometida com o cuidado e com a transformação das realidades laborais no Brasil.

XIX Plenário do CFP

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

RESOLUÇÃO Nº 14, DE 28 DE JUNHO DE 2023 - COMENTADA

Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, dos demais marcos legais de órgãos governamentais e de projetos e ações no âmbito de saúde e segurança, nos diferentes contextos de trabalho.

O CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais, conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971, RESOLVE:

Art. 1º Esta resolução regulamenta o trabalho da psicóloga e do psicólogo na realização da avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho para promover a segurança, a saúde e a integridade das pessoas trabalhadoras.

Comentários:

O Artigo 1º estabelece o objetivo central da Resolução: regulamentar a atuação da psicóloga e do psicólogo na avaliação e gestão dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT, com foco na promoção da saúde, segurança e integridade das pessoas trabalhadoras. Essa atuação torna-se cada vez mais necessária diante das profundas transformações no mundo do trabalho e da crescente evidência de que o sofrimento psíquico, os agravos e adoecimentos mentais à saúde estão fortemente relacionados às diferentes formas como o trabalho é organizado, gerido e vivenciado.

Os FRPRT referem-se às interações entre características da pessoa trabalhadora (como saúde, história de vida, identidade e expressão de gênero, raça, etnia, deficiência, faixa etária e formação) e os diversos aspectos do trabalho (como conteúdo da tarefa, processos, organização e ambiente). Tais marcadores podem comprometer o bem-estar, a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho, desencadeando sofrimento ou agravando condições pré-existentes. O uso do termo “relacionados ao trabalho” nesta Resolução reflete uma concepção ampliada desses fatores, mais abrangente do que expressões como “do trabalho”, “no trabalho” ou “ocupacionais”. Essa escolha terminológica reconhece que o trabalho pode ocasionar, desencadear, intensificar ou provocar agravos psíquicos, mesmo que não atue de forma exclusiva ou direta.

A compreensão dos FRPRT demanda uma abordagem interativa e dinâmica, que considere a articulação entre elementos individuais e sociais, objetivos e subjetivos, materiais e simbólicos. A Portaria GM/MS nº 5.674/2024, que atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT, oferece importantes parâmetros ao descrever os principais agentes etiológicos vinculados aos riscos psicossociais. Entre eles, destacam-se

“Gestão organizacional: Deficiências na administração de recursos humanos, que incluem estilo de comando, modalidades de pagamento e contratação [terceirização, trabalho intermitente, MEI, pejetização e uberização], participação, acesso a integração e treinamento, serviços de assistência social, mecanismos de avaliação de desempenho e estratégias para gerenciar mudanças que afetam as pessoas, entre outros;

Contexto da organização do trabalho: Deficiência nas formas de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho e demandas qualitativas e quantitativas do trabalho, entre outros;

Características das relações sociais no trabalho: Deficiência no clima das relações, coesão e qualidade das interações, inclusive trabalho em equipe, assédio psicológico, entre outros;

Conteúdo das tarefas do trabalho: Exigências de carga mental (velocidade, complexidade, atenção, profundidade, variedade e restrição de tempo); o próprio conteúdo da tarefa que é definida através do nível de responsabilidade direta (por bens, pela segurança de outros, por informações confidenciais, pela vida e saúde de outros, por orientação e resultados); demandas emocionais (pelo atendimento ao cliente); especificação de sistemas de controle e definição de funções, entre outros;

Condições do ambiente de trabalho: Deficiência em aspectos físicos (temperatura, ruído, iluminação, ventilação, vibração); químicos; biológicos; projeto de trabalho e saneamento, como fatores psicossociais agravantes ou coadjuvantes;

Interação pessoa-tarefa: Avaliar a relevância do conhecimento e das habilidades que a pessoa possui em relação às demandas da tarefa, os níveis de iniciativa e autonomia permitidos e de reconhecimento, bem como a identificação da pessoa com a tarefa e com a organização;

Jornada de trabalho: Problemas na organização e duração da jornada de trabalho; existência ou ausência de pausas durante o dia, diferente da hora das refeições; trabalho em turno e noturno; tipo e frequência de rotação dos turnos; número e frequência de horas extras mensais e duração e frequência de intervalos semanais; Trabalho intermitente;

Violências, Discriminações e Assédio moral/sexual: Violência física ou psicológica relacionada a aspectos do trabalho;

Risco de morte e trauma no trabalho: amputações e esmagamentos, queimaduras, choques elétricos de alta tensão, acidentes de trânsito, queda de alturas, explosões, afogamentos e outros; assaltos, assaltos/ataques à integridade física, entre outros;

Desemprego". (pág. 42 a 46, Portaria GM/MS nº 5.674/2024)

A lista acima não esgota todos os FRPRT. Novos fatores podem emergir diante das mudanças contemporâneas no mundo do trabalho, como a intensificação da digitalização, a expansão do trabalho remoto e mediado por plataformas, a precarização do trabalho como um todo, entre outras transformações que alteram significativamente as experiências laborais e a saúde mental das pessoas.

A Portaria GM/MS nº 1.823/2012 que estabelece a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - PNSTT já reconhece o Trabalho na determinação social do processo saúde-doença e promove a integralidade da atenção (prevenção, vigilância, assistência e reabilitação). A atualização da Norma Regulamentadora nº 01 - NR-01, expressa na Portaria MTE nº 1.419/2024, ao determinar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO das organizações, abrange os riscos psicossociais relacionados ao trabalho de forma explícita. Ou seja, a gestão de saúde e segurança no trabalho agora incorpora oficialmente esses aspectos.

Nesse cenário, a atuação da psicóloga e do psicólogo é indispensável para identificar, compreender e intervir sobre os FRPRT, utilizando métodos próprios da profissão para analisar as dinâmicas subjetivas e coletivas que atravessam o cotidiano laboral. A avaliação técnica desses fatores e a construção de estratégias orientadas à prevenção e à promoção da saúde devem estar sustentadas em escuta qualificada, conhecimento científico e compromisso ético com a dignidade e os direitos das pessoas trabalhadoras.

Conforme destaca a Organização Mundial da Saúde - OMS, a prevenção dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho exige políticas consistentes, apoio à saúde mental e compromisso com a construção de ambientes de trabalho saudáveis, dignos e inclusivos. Assim, esta Resolução avança ao regulamentar de forma específica a contribuição da Psicologia para esse campo, reforçando seu papel essencial na promoção da saúde no trabalho em suas múltiplas dimensões.

§ 1º A avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho deve ser realizada em atendimento às normas regulamentadoras emitidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, bem como resoluções, diretrizes e recomendações emitidas por demais órgãos governamentais.

Comentários:

O §1º reforça que a atuação das psicólogas e dos psicólogos na avaliação dos FRPRT, alinhada às Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, bem como às resoluções, diretrizes e recomendações de demais órgãos governamentais, assegura uma abordagem técnica e ética voltada à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Isso significa que o trabalho profissional nesse campo deve observar um conjunto normativo amplo, que inclui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - PNSTT e os princípios da Vigilância em Saúde do Trabalhador - VISAT, reconhecendo a saúde como um direito humano e o trabalho na determinação social do processo saúde-doença

As Normas Regulamentadoras, editadas pelo Poder Executivo com base no art. 200 da CLT, são normas infralegais de caráter obrigatório que regulamentam e detalham dispositivos do Capítulo V (Da Segurança e Medicina do Trabalho). Com a alteração da CLT pela Lei nº 6.514/1977, o MTE passou a ter competência para definir normas técnicas obrigatórias com força vinculante e valor jurídico reconhecido, inclusive, no âmbito judicial. A nova redação da NR-1, estabelecida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, reforça esse papel ao estabelecer que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO deve contemplar todos os riscos à segurança e à saúde no trabalho, incluindo explicitamente os riscos psicossociais. Assim, os fatores de risco psicossocial deverão constar no inventário de riscos ocupacionais das empresas, juntamente com os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

A NR-7 articula o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO com o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, enquanto a NR-17 (Ergonomia) trata dos aspectos psicofisiológicos do trabalho, exigindo a consideração dos fatores psicossociais. Orientações recentes preveem que a gestão dos riscos psicossociais seja implementada conjuntamente com a NR-17, iniciando-se por uma Avaliação Ergonômica Preliminar - AEP e, quando necessário, uma Análise Ergonômica do Trabalho - AET, integrando abordagens ergonômicas e psicossociais. Os FRPRT também são mencionados em outras NRs, como a 9, 10, 12, 20, 33 e 35, evidenciando a transversalidade desse tema.

Outros marcos relevantes incluem a Portaria GM/MS nº 5.674/2024, que incorpora os FRPRT para fins de estabelecimento denexo causal entre trabalho e saúde/doença, especialmente nos casos de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho - TMRTs. Jurisprudências da Justiça do Trabalho têm reconhecido os impactos psicossociais como elementos centrais na responsabilização por danos à saúde relacionados ao trabalho. Internacionalmente, destacam-se as Convenções nº 111, nº 155 e nº 190 e a Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, além da ISO 45003:2021, que trata especificamente da gestão da saúde e segurança psicológica no trabalho.

É essencial que as psicólogas e os psicólogos tenham domínio teórico e metodológico sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT, Psicologia

Social e Psicologia em Saúde, bem como sobre o arcabouço legal e normativo que regulamenta sua prática. Esse conhecimento, sustentado por evidências científicas, proporciona uma atuação ética, fundamentada e transformadora, que contribui para ambientes de trabalho saudáveis, decentes, inclusivos e comprometidos com a dignidade humana. Nesse contexto, destaca-se o documento intitulado “Saúde do Trabalhador no Âmbito da Saúde Pública: Referências Técnicas para a Atuação da(o) Psicóloga(o)”, edição revisada, elaborado pelo Centro de Referências Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas - CREPOP, que apresenta possibilidades de atuação da Psicologia no âmbito da saúde do trabalhador, considerando as relações de poder existentes no mundo contemporâneo do trabalho e suas formas de desgaste.

§ 2º A avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho pode, inclusive, ser realizada em quaisquer contextos de trabalho, integrando projetos e ações no âmbito das condições de saúde e segurança no trabalho.

Comentários:

De acordo com a Portaria GM/MS nº 1.823/2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - PNSTT, a avaliação em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - STT deve considerar todas as pessoas trabalhadoras independentemente da localização (urbana ou rural), da forma de inserção no mercado de trabalho (formal ou informal) e do vínculo (público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperado, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado). Em sintonia com essa diretriz, o § 2º destaca que a avaliação dos FRPRT não está restrita a um tipo específico de organização ou contrato: ela pode e deve ser conduzida em diferentes ambientes de trabalho e processos organizativos, formais ou informais, integrando programas e ações voltados para as condições de saúde e segurança no trabalho.

Na avaliação dos FRPRT é imprescindível considerar os aspectos macrosociais e históricos que influenciam a realidade laboral. A avaliação não deve se limitar a enquadrar as condições e a organização do trabalho de forma isolada. Por exemplo, há risco em reduzir a avaliação dos FRPRT a intervenções coletivas sem a participação ativa das pessoas trabalhadoras, bem como implantar apenas ações individualizadas – como transferir alguém de setor devido a conflitos interpessoais sem analisar as raízes desses conflitos nos mecanismos de pressão, poder e insegurança que são inerentes tanto à atividade da pessoa trabalhadora quanto à gestão. Proceder dessa forma seria ignorar as causas subjacentes e as determinações sociais mais amplas que permeiam as práticas cotidianas de trabalho nas organizações.

Cabe lembrar que “o psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de

quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (Princípio Fundamental II do Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP). Diante disso, as novas morfologias do trabalho, bem como os processos históricos e sociais de adoecimento, devem ser considerados na avaliação dos FRPRT.

Isso quer dizer que a avaliação e gestão desses FRPRT podem ser conduzidas nos mais diversos ambientes de trabalho e processos organizativos, formais ou informais. Idealmente, devem estar incorporadas a programas estruturados de promoção e intervenção em saúde mental no trabalho, incluindo ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador - VISAT para identificação e mitigação de aspectos do trabalho que impactam, ou tenham o potencial de impactar, negativamente a saúde mental das pessoas trabalhadoras.

Art. 2º Ao realizar a avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a psicóloga e o psicólogo devem investigar e diagnosticar características psicológicas das pessoas trabalhadoras, características dos processos de trabalho e do contexto organizacional que, de forma integrativa, interferem na subjetividade, na saúde mental, na integridade e na possibilidade de realização da atividade laboral.

Comentários:

Na avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT, a psicóloga e o psicólogo devem realizar uma **análise abrangente e integrada**, que investigue e identifique e diagnostique de forma articulada as diferentes dimensões do trabalho e do indivíduo que impactam na subjetividade, na saúde mental, na integridade e nas condições de realização da atividade laboral. Trata-se de uma abordagem integrativa que considera os aspectos individuais, os aspectos do trabalho em si e o ambiente de trabalho de forma ampliada, compondo uma análise psicológica crítica e contextualizada, voltada à atenção, à intervenção, à prevenção, à vigilância e à promoção da saúde no trabalho.

Essa perspectiva pressupõe compreender a complexa interação entre elementos do trabalho e os modos singulares com que esses elementos atravessam os corpos, as histórias de vida, as vulnerabilidades e os vínculos das pessoas com o mundo laboral. A análise dos FRPRT exige atenção aos **determinantes sociais, históricos e econômicos** que estruturam o trabalho, bem como aos modos como as exigências laborais – subjetivas, cognitivas, emocionais e físicas – inscrevem-se na experiência individual e coletiva das pessoas trabalhadoras. Essa análise integrada evita tanto a culpabilização individual (como se a saúde mental dependesse apenas da “resiliência” de cada pessoa) quanto a desconsideração dos aspectos humanos (como se bastasse ajustar processos, ignorando experiências e percepções das pessoas trabalhadoras).

Cabe destacar que a avaliação deve contemplar **múltiplos níveis**: o individual, o grupal e o organizacional. As características psicológicas das pessoas trabalhadoras – como seus modos de enfrentamento do estresse, suas estratégias de regulação emocional, expectativas em relação ao trabalho, experiências prévias de sofrimento ou sucesso no contexto laboral – são investigadas, mas não de forma descontextualizada. Simultaneamente, analisam-se as características da atividade e dos processos de trabalho - como carga de trabalho, ritmo, complexidade das tarefas, grau de autonomia, uso de novas tecnologias - e também o contexto organizacional mais amplo - como a cultura da organização, estilo de gestão, clima organizacional, políticas de reconhecimento e participação, entre outros. **Somente essa abordagem integrativa** permite compreender como cada carga de trabalho, de forma interatuante, produz agravos e adoecimento mental.

Ao adotar essa abordagem, evita-se uma perspectiva reducionista ou patologizante. O objetivo da avaliação dos FRPRT não é rotular indivíduos como “aptos” ou “inaptos” de maneira simplista, mas identificar quais fatores no trabalho e na interação pessoa-trabalho estão gerando sofrimento, prejuízo funcional ou risco. Assim, o Art. 2º elucida que o escopo da avaliação psicológica no contexto dos riscos psicossociais é **amplo, sistêmico** e dialético, abrangendo desde características individuais (psicológicas) até aspectos do ambiente de trabalho e sociais-contextuais de maneira integrada.

A psicóloga e o psicólogo, ao identificar fatores de riscos psicossociais nessas dimensões, podem e devem contribuir propondo **ações concretas** no campo da Saúde do Trabalhador. Isso inclui o desenvolvimento de políticas de promoção da saúde mental, a implementação de práticas organizacionais mais participativas e equitativas, e a criação de mecanismos eficazes para enfrentar situações de sofrimento psíquico ou violência no trabalho (protocolos de prevenção e combate ao assédio, por exemplo). A participação ativa, e não instrumentalizada, das pessoas trabalhadoras nesse processo de construção de soluções é fundamental para que as intervenções tenham legitimidade, aderência e efetividade.

Cabe, ainda, mencionar a recente Lei nº 14.831/2024, que institui o **Certificado “Empresa Promotora da Saúde Mental”**. Tal concessão só deve ser feita mediante mudanças estruturais nos processos de trabalho, na organização e na gestão do trabalho. As políticas públicas atuais devem estimular que as empresas adotem práticas de promoção da saúde mental que vão além de ações superficiais: devem exigir transformações profundas no modo de organizar o trabalho. Isso reforça a importância da análise crítica e técnica da psicóloga e do psicólogo, cuja atuação deve estar comprometida com a **transformação das condições laborais** em favor da saúde, da justiça e da dignidade das pessoas trabalhadoras e não em ações paliativas que em nada influem na organização do trabalho.

Em resumo, o artigo 2º orienta para uma atuação profissional que: (a) considera o sujeito e o contexto social simultaneamente; (b) entende que o psicológico, o social e os processos organizativos são inseparáveis na experiência do trabalho; e (c) busca, a partir dessa avaliação integrada, subsidiar intervenções que melhorem o trabalho em si e não apenas “ajustem” a pessoa trabalhadora a condições potencialmente adoecedoras.

§ 1º A psicóloga e o psicólogo, na condução da avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, devem investigar e diagnosticar:

I - as características psicológicas relacionadas às exigências e condições de trabalho atuais ou previstas para a pessoa trabalhadora;

Comentário:

As psicólogas e os psicólogos, ao conduzirem a avaliação dos FRPRT, devem investigar como as características psicológicas da pessoa trabalhadora interagem com as exigências e condições do trabalho, reconhecendo que essas características não são estáticas, mas constituídas ao longo da vida, a partir da articulação entre experiências individuais, sociais, históricas e laborais. Trata-se de compreender os efeitos do trabalho sobre a saúde mental a partir de uma perspectiva psicossocial e contextualizada.

O termo “**características psicológicas**” refere-se a aspectos como estratégias de enfrentamento do estresse, modos de regulação emocional, percepção de controle, expectativa de suporte social e vivências de justiça ou injustiça no ambiente de trabalho. Esses elementos devem ser analisados sempre em relação ao contexto no qual o trabalho acontece, considerando suas dinâmicas, demandas, contradições e transformações.

Ao realizar essa avaliação, é fundamental que a psicóloga e o psicólogo não se limitem a analisar o indivíduo isoladamente, mas compreenda sua inserção em processos mais amplos – grupais, organizacionais, econômicos, sociotécnicos – que afetam diretamente a saúde mental. Isso inclui considerar fatores como carga de trabalho, ritmo, previsibilidade, autonomia, reconhecimento e os efeitos subjetivos de mudanças estruturais, como reestruturações e introdução de novas tecnologias.

Essa abordagem evita tanto a individualização quanto a patologização das experiências de sofrimento relacionadas ao trabalho. O objetivo da avaliação dos FRPRT não é produzir diagnósticos nosológicos clínicos, mas identificar aspectos psicossociais que, pela forma como são experienciados, podem comprometer a saúde mental das pessoas trabalhadoras. A Psicologia, nesse processo, atua estrategicamente na promoção da saúde mental, ajudando a compreender as condições

que favorecem ou comprometem o equilíbrio psíquico no trabalho e propondo caminhos preventivos e interventivos embasados cientificamente.

Assim, a avaliação das características psicológicas no contexto das exigências e condições de trabalho é uma dimensão estruturante da análise dos FRPRT, cuja condução adequada exige o conhecimento técnico especializado da Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT, como também da Avaliação Psicológica, da Psicologia Social e da Psicologia em Saúde, articulado às demais dimensões investigadas pela equipe de forma multiprofissional e interdisciplinar.

II - as características da atividade e do processo de trabalho, do ambiente e da gestão do trabalho;

Comentários:

Ao analisar as características da atividade, do processo, do ambiente e da gestão do trabalho, a psicóloga e o psicólogo devem adotar uma abordagem integrada e crítica, que considere a complexidade das dinâmicas laborais e seus efeitos sobre a saúde mental das pessoas trabalhadoras.

A análise das **características da atividade de trabalho** deve partir da distinção fundamental entre o trabalho prescrito – aquele definido por normas, regulamentos e descrições formais – e o trabalho real, isto é, aquilo que a pessoa trabalhadora efetivamente realiza, com base nas condições concretas e nos recursos disponíveis. Essa discrepância revela os desafios cotidianos da atividade real do trabalho, como também os mecanismos de regulação informal e a inventividade que as trabalhadoras e os trabalhadores utilizam para atenderem as demandas do trabalho. Deve-se basear tanto no saber técnico-científico quanto no saber tácito da pessoa trabalhadora, de forma não instrumentalizada, sobre sua própria situação de trabalho para compreender as mediações presentes na determinação social do processo saúde-doença. Busca-se por meio da análise e observação das atividades de trabalho, a transformação das condições de trabalho e a prevenção de agravos e adoecimentos relacionados ao trabalho.

As **características do processo de trabalho** envolvem o exame da organização do tempo e das tarefas, a carga e o ritmo de trabalho, a duração da jornada, a divisão do trabalho e o grau de autonomia. Esses elementos influenciam diretamente a experiência subjetiva do trabalho, podendo favorecer o engajamento e a realização ou, ao contrário, gerar desgaste, frustração e adoecimento.

O **ambiente de trabalho** deve ser analisado como um espaço multifacetado, abrangendo as condições de produção, as relações humanas, as normas, o trabalho real, a identificação de riscos e a validação do conhecimento dos operários. Deve-se

buscar compreender o ambiente de trabalho não apenas como um espaço físico, mas também como um sistema complexo que envolve a interação entre trabalhadores, organização e as condições de trabalho. Nesse sentido, a análise dos FRPRT no que tange o ambiente de trabalho deve incluir: as condições de produção, incluindo a organização do trabalho, os processos produtivos, as ferramentas e equipamentos utilizados, e as relações de poder existentes; as relações humanas e sociais, as dinâmicas de poder e as interações entre as pessoas trabalhadoras; as normas e regulamentos internos prescritas, bem como as leis trabalhistas; o trabalho real como ele é realizado na prática, incluindo as atividades do dia a dia, os desafios enfrentados pelas pessoas trabalhadoras e as estratégias que desenvolvem para lidar com as adversidades; identificar e avaliar os riscos e as nocividades presentes no ambiente de trabalho, como riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e os psicossociais; valoriza o conhecimento e a experiência das pessoas trabalhadoras, buscando a sua participação na identificação e solução de problemas relacionados ao ambiente de trabalho.

Já a análise das **características da gestão do trabalho** requer compreender como a organização concebe e conduz suas estratégias, políticas, sistemas de controle e mecanismos de liderança. Isso envolve as formas de planejamento, tomada de decisão, comunicação, avaliação de desempenho e definição de metas. A gestão do trabalho não se reduz à administração de recursos, mas configura um modo de organizar e atribuir sentido ao trabalho, influenciando diretamente a saúde mental das pessoas trabalhadoras, a cultura organizacional e os níveis de confiança e pertencimento.

Em todos esses níveis, é recomendável adotar metodologias participativas que possibilitem às pessoas trabalhadoras expressar suas percepções, contribuir com o diagnóstico organizacional e participar da construção de soluções. A psicóloga e o psicólogo, nesse processo, devem atuar para promover a transformação das condições de trabalho, a prevenção de agravos e o fortalecimento de fatores de proteção psicossociais, tais como: atividades com conteúdo enriquecido, trabalho com sentido pessoal e social, autonomia, cooperação, suporte organizacional, reconhecimento, comunicação adequada, participação e gestão coletiva, justiça distributiva, ambiente seguro, flexibilizações, entre outros, ampliando o protagonismo das pessoas e favorecendo ambientes saudáveis, justos e cooperativos.

III - as políticas, processos ou mecanismos de controle, prevenção e proteção à saúde, à segurança e à integridade da pessoa trabalhadora.

Comentários:

Na condução da avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT, as psicólogas e os psicólogos devem considerar, de forma integrada, as políticas, os processos e os mecanismos institucionais que orientam a organização do trabalho e influenciam a saúde, a segurança e a integridade das pessoas trabalhadoras.

Esses elementos, embora muitas vezes expressos em normas, regulamentos, códigos de conduta e diretrizes institucionais, não operam apenas no plano formal: eles configuram o modo como o trabalho é prescrito, regulado, controlado e vivenciado no cotidiano. Políticas de saúde ocupacional, processos de prevenção de acidentes, estratégias de apoio psicossocial, mecanismos de escuta ativa, protocolos de gestão de conflitos, programas de promoção da saúde mental e práticas de gestão de pessoas são exemplos concretos desses dispositivos que precisam ser analisados.

Cabe à psicóloga e ao psicólogo, nesse contexto, identificar como tais políticas e mecanismos são implementados na prática e de que forma produzem efeitos subjetivos nas pessoas trabalhadoras. A presença ou ausência de canais de participação, de suporte social institucionalizado, de reconhecimento simbólico e de coerência ética entre discurso e prática pode impactar significativamente o bem-estar, a motivação e a saúde psíquica no ambiente de trabalho.

A análise crítica desses elementos deve considerar tanto os aspectos normativos quanto os intersubjetivos: não se trata apenas de verificar se há uma política institucional sobre determinado tema, mas de compreender como ela é percebida, vivida e apropriada pelas pessoas no ambiente de trabalho. Isso requer escuta qualificada e habilidade de leitura institucional.

Ao avaliar esses mecanismos de controle e proteção, a psicóloga e o psicólogo podem contribuir de forma estratégica para a formulação ou o aprimoramento de políticas que, de fato, favoreçam relações de trabalho saudáveis, respeitadas e protetoras da dignidade humana. Essa perspectiva é essencial para transformar o ambiente de trabalho em um espaço de cuidado e de corresponsabilidade coletiva pela saúde e pela integridade de quem trabalha.

§ 2º No caso de pessoas trabalhadoras com deficiência, a avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho deverá identificar as possíveis barreiras e restrições do ambiente e dos meios de realização do trabalho à saúde e à funcionalidade da pessoa trabalhadora.

Comentários:

O § 2º reforça a importância de que a avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT considere, de forma específica e aprofundada, a realidade das pessoas trabalhadoras com deficiência. Essa avaliação deve identificar as possíveis barreiras e restrições presentes no ambiente e nos meios de realização do trabalho que possam comprometer a saúde e a funcionalidade dessas pessoas, reconhecendo que tais restrições não residem na deficiência em si, mas nas condições sociais, organizacionais e materiais que limitam a plena participação e o exercício da atividade laboral.

A **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF**, elaborada pela Organização Mundial da Saúde - OMS, oferece um referencial fundamental para essa abordagem. A CIF compreende a funcionalidade como resultado da interação dinâmica entre as condições de saúde da pessoa e os fatores contextuais, incluindo os ambientais, laborais e sociais. Dessa forma, a deficiência não é tratada apenas como uma limitação individual, mas como uma expressão das barreiras existentes na organização do trabalho e na cultura institucional que impedem a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência.

A identificação dessas barreiras deve ser feita por meio de uma abordagem multimétodos e interdisciplinar, que pode incluir entrevistas com as pessoas trabalhadoras, observação direta da atividade e do ambiente de trabalho, análise das relações interpessoais e organizacionais, bem como a avaliação crítica das políticas institucionais e públicas voltadas à inclusão. Entre os obstáculos mais frequentes estão a ausência de acessibilidade arquitetônica ou comunicacional, o isolamento social no ambiente de trabalho, a escassez de adaptações nos processos de trabalho, a invisibilização das demandas específicas, o preconceito e a discriminação – todos fatores que podem afetar negativamente a saúde mental e o desempenho laboral.

A atuação da psicóloga e do psicólogo, nesse contexto, deve estar comprometida com a **promoção da equidade, da inclusão e da justiça social**, sendo orientada por princípios éticos e técnicos que assegurem a escuta qualificada, o respeito à singularidade, a análise crítica das condições de trabalho e a proposição de intervenções que favoreçam a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência. Isso envolve também a contribuição para a formulação de políticas e práticas organizacionais que eliminem barreiras e garantam o exercício do trabalho em condições dignas e saudáveis.

§ 3º A avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho deve levar em consideração as atividades de trabalho desenvolvidas na forma presencial, remota ou híbrida.

Comentários:

A avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT deve considerar as especificidades das diferentes formas de organização do trabalho – presencial, remoto ou híbrido – uma vez que cada uma delas implica condições distintas de realização da atividade e de vivência subjetiva por parte das pessoas trabalhadoras.

No trabalho presencial, os riscos psicossociais estão frequentemente associados ao ambiente físico e às relações interpessoais diretas, como sobrecarga de tarefas, conflitos no convívio diário, hierarquias rígidas, exposição a situações de controle intensivo e dificuldades relacionadas à conciliação entre vida profissional e pessoal, sobretudo quando há deslocamentos extensos e jornadas prolongadas.

Já nas modalidades remota e híbrida, novos riscos emergem ou se intensificam. A virtualização do trabalho pode contribuir para a flexibilização de horários e melhoria de qualidade de vida em alguns contextos, mas também pode gerar o aumento da jornada, a perda de fronteiras bem delimitadas entre vida pessoal e profissional, o isolamento social e profissional, a dissolução de espaços coletivos de troca e apoio, bem como a intensificação do controle digital. Fatores como tecnoestresse, telepresença, fadiga digital, dismorfia relacionada à autoimagem em plataformas virtuais e a dependência da internet são exemplos de aspectos psicossociais contemporâneos que impactam o bem-estar no trabalho remoto. O trabalho remoto é regulado pelos artigos 75 B, C, D e F da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, incluídos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

A atuação da psicóloga e do psicólogo, nesse cenário, é fundamental para identificar e analisar como essas modalidades influenciam a saúde mental, o sentido atribuído ao trabalho e as relações interpessoais e organizacionais. É necessário compreender de que modo a forma de organização espacial e temporal do trabalho afeta a subjetividade das pessoas e quais estratégias de enfrentamento e adaptação estão sendo mobilizadas.

Além disso, deve-se atentar para os efeitos da ausência de políticas públicas e institucionais sobre o teletrabalho e para a insuficiência de suporte organizacional nas situações em que a virtualidade passa a ser o principal canal de vínculo com a organização. A análise dos FRPRT deve considerar, quando pertinente, a restrição ao acesso digital, os impactos do isolamento, os desafios da autogestão e o grau de autonomia efetivamente vivenciado pelas pessoas.

Dessa forma, a avaliação das condições psicossociais nas diferentes formas de trabalho exige uma atuação técnica e atualizada por parte da psicóloga e do psicólogo, a fim de captar as mudanças estruturais nas formas de trabalhar e os seus efeitos, subjetivos e coletivos, sobre a saúde mental e o bem-estar das pessoas trabalhadoras.

Art. 3º A avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho pode ser realizada individualmente, pela psicóloga e pelo psicólogo, ou como integrante de uma equipe multiprofissional ou intersetorial.

Comentários:

Na condução da avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, como delimitado no parágrafo 1º do artigo 2º, as psicólogas e os psicólogos devem investigar e diagnosticar: I – as características psicológicas relacionadas às exigências e condições de trabalho atuais ou previstas para a pessoa trabalhadora; II – as características da atividade e do processo de trabalho, do ambiente e da gestão do trabalho; e III – as políticas, processos ou mecanismos de controle, prevenção e proteção à saúde, à segurança e à integridade da pessoa trabalhadora. Embora não se possa incorrer no erro de reduzir a avaliação dos riscos psicossociais exclusivamente à avaliação psicológica individual, esse nível individual, conforme explicitado no inciso I, constitui uma dimensão estruturante e essencial do processo geral de avaliação.

A Psicologia, enquanto ciência comprometida com a compreensão da subjetividade humana e de sua constituição nas relações culturais, políticas, econômicas, sociais, históricas e laborais, desempenha papel fundamental na avaliação dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT. O acesso e a análise dos elementos subjetivos – como os modos de ser e estar no mundo, o sentido atribuído ao trabalho e as vivências das relações construídas no trabalho – são estruturantes nesse tipo de avaliação. Tais elementos não são dados secundários ou acessórios, mas constituem o núcleo da avaliação dos FRPRT, exigindo, portanto, a presença de profissionais qualificados para acolher e interpretar essas expressões da experiência subjetiva no trabalho.

Nesse sentido, a atuação da psicóloga e do psicólogo é imprescindível e indispensável. Sua formação e expertise técnico-científica permitem captar a complexidade das interações entre os processos organizativos, relacionais e individuais que atravessam a vida laboral, oferecendo subsídios valiosos para a identificação de cargas de trabalho e a construção de estratégias efetivas de promoção da saúde mental relacionada ao trabalho. O entendimento psicológico garante que a avaliação vá além de indicadores objetivos ou operacionais, considerando também o sofrimento ético, a sobrecarga emocional, os dilemas morais, os conflitos interpessoais e os processos de desgaste simbólico que marcam o cotidiano das pessoas trabalhadoras.

Nesse processo, a avaliação psicológica, quando necessária, deve ser conduzida exclusivamente por psicólogas e psicólogos, por se tratar de atividade privativa da profissão conforme previsto na Lei nº 4.119/1962. No entanto, é importante destacar que a atuação da psicóloga e do psicólogo nos FRPRT não se limita apenas à análise individual, mas se estende à leitura crítica e integrada dos diferentes ambientes

de trabalho, colaborando com a produção de diagnósticos mais precisos sobre o trabalho e suas consequências para os indivíduos, bem como intervenções transformadoras que partam da experiência e participação das pessoas trabalhadoras.

Quando a psicóloga e o psicólogo participam da avaliação dos FRPRT em equipe multiprofissional e interdisciplinar, sua atuação é essencial para garantir que as dimensões subjetivas do trabalho sejam plenamente consideradas. Seu papel não se limita à coleta de dados, mas inclui a escuta qualificada das pessoas trabalhadoras, a compreensão das vivências e percepções subjetivas e a análise dos impactos psíquicos das condições laborais.

A psicóloga e o psicólogo contribuem com a elaboração e aplicação de instrumentos específicos voltados à identificação de exigências emocionais e cognitivas do trabalho, reflexos na sensopercepção, atenção e memória, conflitos de papel, sobrecarga, sofrimento psíquico e experiências de reconhecimento ou invisibilidade. A avaliação psicológica, individual, coletiva ou organizacional, quando necessária, é de sua responsabilidade exclusiva e deve ser conduzida com rigor técnico e ético, conforme previsto na legislação que regulamenta a profissão.

Além disso, a psicóloga e o psicólogo realizam análises psicossociais dos processos e ambientes de trabalho, integrando dados subjetivos e contextuais na construção do diagnóstico FRPRT, e promoção de fatores protetivos de bem-estar e saúde no trabalho. Essa contribuição é indispensável para a formulação de estratégias preventivas e interventivas, fundamentadas em evidências científicas e sensíveis às condições reais vivenciadas pelas pessoas no trabalho.

Ao atuar em equipe, a psicóloga e o psicólogo fortalecem a abordagem integradora da avaliação, contribuindo com sua escuta especializada e sua habilidade de compreender como o trabalho afeta a constituição da subjetividade, o bem-estar e a saúde mental das pessoas. Sua perspectiva é estruturante para a compreensão da complexidade dos FRPRT, atuando na perspectiva da saúde no trabalho como um direito humano e direito à vida.

Parágrafo único. Fica assegurado que as atividades privativas previstas na Lei 4.119/1962 são de uso exclusivo de profissionais da Psicologia.

Comentários:

A Psicologia, enquanto ciência e profissão, dedica-se à compreensão profunda do comportamento humano e dos processos mentais, considerando as múltiplas dimensões da experiência subjetiva ao longo do ciclo vital. Seu campo de atuação abrange desde a promoção do desenvolvimento humano saudável até a identificação e enfrentamento de problemas de comportamento, sofrimento psíquico e

processos de adoecimento mental. A constituição da subjetividade é central para a Psicologia, sendo compreendida como resultado da complexa articulação entre fatores individuais, sociais, históricos e culturais. Nesse sentido, os contextos de trabalho se apresentam como espaços privilegiados de experiência e de produção de sentido, exercendo um impacto significativo sobre a saúde mental e a qualidade de vida das pessoas. As condições de trabalho, as relações profissionais e os modelos de gestão influenciam diretamente na constituição subjetiva, podendo ser fontes de realização, mas também de sofrimento e adoecimento. Por isso, a Psicologia tem papel fundamental na análise crítica e interventiva sobre esses contextos, contribuindo para a construção de ambientes saudáveis, decentes, justos e protetores da dignidade humana.

Cabe destacar que, conforme previsto na Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, em seu Capítulo III, § 1º, apenas psicólogas e psicólogos estão habilitados a realizar essa avaliação psicológica individual. Embora a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 3481 julgada pelo Supremo Tribunal Federal - STF trate especificamente sobre a comercialização de testes psicológicos, permanece intacta a exclusividade da aplicação desses instrumentos e técnicas psicológicas para os fins estabelecidos na referida lei. Dessa forma, é imprescindível garantir a presença e atuação da psicóloga e do psicólogo para assegurar a completude e eficácia da avaliação integral dos FRPRTs.

Art. 4º A psicóloga e o psicólogo gozam de autonomia técnica para realizar a avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, conforme os referenciais teóricos e metodológicos adotados, considerando:

Comentários:

No processo de avaliação dos FRPRT, autonomia técnica ou discricionariedade profissional se refere à possibilidade das psicólogas e psicólogos agirem e tomarem decisões, levando em consideração sua experiência, autonomia intelectual e preceitos éticos, de forma a superar contradições, sobretudo aquelas que opõem subjetividade à objetividade e qualidade à quantidade. Tal autonomia permite a aplicação de conhecimentos e recursos técnicos e instrumentais específicos, fundamentados na ciência psicológica, para avaliar os FRPRT presentes no ambiente laboral e seus impactos na saúde mental das pessoas trabalhadoras. Deve-se assumir uma postura crítica e reflexiva distinguindo os diversos pressupostos subjetivos, sem, todavia, rechaçar a materialidade das situações sociais, a concretude dos fenômenos cotidianos que subjazem a qualquer avaliação psicológica. Importante frisar que a autonomia ou discricionariedade profissional está sujeita a padrões éticos e normativos da

profissão que não negligenciam elementos históricos, estéticos, políticos, sociais, econômicos, culturais, ideológicos, enfim, que trespassem a dimensão psicossocial.

I - as fontes de informações disponíveis;

Comentários:

A psicóloga e o psicólogo podem obter dados sobre os FRPRT a partir de diversas fontes, a saber:

- Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT;
- Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN;
- Relatório de Atendimento aos Acidentados do Trabalho - RAAT
- Sistema de Informações em Saúde do Trabalhador - SIST;
- Sistema de Informações Ambulatoriais - SAI;
- Boletins Epidemiológicos do Ministério da Saúde - MS;
- Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - RENASTT
- Comunicações de Acidentes do Trabalho - CATs do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE;
- Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro/MTE
- Anuários Estatísticos da Previdência Social - AEPS;
- Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho - SmarLab SST do Ministério Público do Trabalho - MPT em parceria com a Organização Internacional do Trabalho - OIT;
- Censo, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD e outros levantamentos geográfico-estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE;
- Jurisprudências do Poder Judiciário Trabalhista;
- Súmulas do Supremo Tribunal Federal - STF;
- Literatura acadêmico-científica especializada;
- Boletins sindicais;
- Instâncias do Controle Social/SUS como as Comissões Intersetoriais de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CISTTs;
- Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CERESTs;
- Organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, a Organização Mundial da Saúde - OMS, o National Institute for Occupational Safety and Health - NIOSH, a Agência Europeia para a Segurança

e a Saúde no Trabalho - EU-OSHA, o Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

II - o processo de coleta de informações;

Comentários:

O processo de coleta de informações na avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT pode ocorrer em nível individual e coletivo, mas sobretudo organizacional, a depender dos objetivos da avaliação, das condições do ambiente de trabalho e do referencial teórico-metodológico adotado. A autonomia técnica da psicóloga e do psicólogo inclui a responsabilidade por definir as estratégias mais adequadas para a coleta de dados, assegurando que os métodos utilizados sejam cientificamente fundamentados, contextualmente pertinentes e eticamente responsáveis.

A avaliação dos FRPRT no trabalho exige um processo estruturado de coleta de dados que considere tanto a experiência individual quanto os contextos laborais coletivos em que as pessoas trabalhadoras estão inseridas.

Na coleta coletiva, busca-se compreender padrões e percepções compartilhadas por grupos de trabalhadores e trabalhadoras, o que permite identificar fatores relacionados à organização do trabalho, às condições e aos processos de trabalho que podem impactar a saúde mental. Questionários padronizados, grupos focais e análises por áreas ou setores são estratégias comuns nesse tipo de coleta.

Já a coleta individual é essencial quando o objetivo é captar nuances subjetivas da experiência laboral, identificar exposições específicas e apoiar ações de acolhimento ou encaminhamento individual. Entrevistas estruturadas, triagens psicossociais e instrumentos clínicos são exemplos de métodos utilizados. No entanto, é fundamental garantir sigilo e cuidado ético, para que os dados não sejam utilizados de forma punitiva.

A coleta de informações pode envolver entrevistas estruturadas ou semiestruturadas, realizadas de forma presencial ou remota, com indivíduos ou grupos de pessoas trabalhadoras e gestores. Tais entrevistas buscam acessar a experiência vivida do trabalho, compreendendo tanto os aspectos objetivos da atividade quanto os efeitos subjetivos produzidos pelas condições laborais. As entrevistas em grupo, por sua vez, possibilitam identificar elementos coletivos da experiência do trabalho, como percepções compartilhadas de injustiça, sobrecarga, invisibilidade ou reconhecimento.

Outro recurso fundamental é a observação sistemática da atividade e do ambiente de trabalho, que permite contrastar o trabalho prescrito com o trabalho real,

de modo a elucidar o real do trabalho e, identificar estratégias de enfrentamento, zonas de invisibilidade e tensões no cotidiano laboral. Essa observação pode ser direta, participante ou não participante, e deve ser registrada com critérios técnicos que respeitem a confidencialidade e a privacidade das pessoas envolvidas.

A coleta de dados pode ainda incluir a anamnese ocupacional, ferramenta essencial para reconstruir a trajetória laboral da pessoa trabalhadora e identificar possíveis vínculos entre vivências no trabalho e agravos à saúde mental. A anamnese permite compreender de forma longitudinal os efeitos cumulativos do trabalho sobre a subjetividade, explorando eventos críticos, mudanças de função, episódios de sofrimento, afastamentos e estratégias individuais de regulação psíquica.

Também podem ser utilizados questionários, escalas psicossociais, testes psicológicos aprovados pelo Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos - SA-TEPSI e protocolos padronizados, além da análise de: documentos institucionais, políticas organizacionais, registros de saúde e segurança no trabalho, indicadores de absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, entre outros. A pesquisa documental e a análise de indicadores estatístico-epidemiológicos oferecem subsídios importantes para a triangulação dos dados e a identificação de padrões de risco.

Além disso, as psicólogas e os psicólogos podem empregar métodos quantitativos e estatísticos, bem como ferramentas digitais de coleta e análise, desde que tenham validação científica e estejam de acordo com as diretrizes éticas da profissão. Um processo de avaliação dos FRPRT deve combinar ambas as abordagens, articulando dados quantitativos e qualitativos, individuais, coletivos e, sobretudo, organizacionais, com o objetivo de construir um diagnóstico mais sólido e sensível aos diferentes ambientes de trabalho. A análise integrada desses dados favorece intervenções mais precisas, alinhadas às exigências normativas, como as previstas na NR-1 e na NR-17, e contribui para a promoção de ambientes saudáveis e dignos, mediante alterações e intervenções na organização do trabalho. Independentemente da técnica escolhida, é fundamental garantir que o processo de coleta de informações seja apropriado ao ambiente de trabalho, respeite a dignidade das pessoas trabalhadoras, assegure a confidencialidade dos dados e favoreça o engajamento ético dos sujeitos na construção de diagnósticos e propostas de intervenção.

III - o método e os recursos técnicos adotados;

Comentários:

A escolha dos métodos e dos recursos técnicos deve refletir o compromisso da Psicologia com a produção de conhecimento rigoroso, situado e ético sobre o trabalho e seus efeitos sobre a saúde mental. Os métodos e recursos técnicos utilizados na avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Tra-

balho - FRPRT devem ser selecionados com base em critérios científicos, técnicos e éticos, em consonância com o referencial adotado pela psicóloga ou pelo psicólogo. A definição do método implica a escolha de uma abordagem teórica consistente, que sustenta as interpretações sobre os dados coletados e orienta a análise dos aspectos psicossociais em sua complexidade. Entre os métodos possíveis, podem ser utilizados referenciais da saúde mental relacionada ao trabalho, da saúde do trabalhador e da trabalhadora, das clínicas do trabalho, psicodinâmica do trabalho, ergonomia da atividade, análise institucional, psicologia social do trabalho, psicologia organizacional e do trabalho, psicologia do trabalho, psicologia da saúde ocupacional, abordagens epidemiológicas e psicossociais, além de outros modelos teórico-metodológicos que permitam uma análise rigorosa das relações entre trabalho, subjetividade e saúde mental.

Os recursos técnicos incluem instrumentos validados para o contexto brasileiro, como escalas psicossociais, protocolos padronizados, ferramentas de análise estatística, softwares de análise qualitativa e quantitativa, testes psicológicos aprovados pelo SATEPSI, além de métodos participativos e observacionais. A escolha dos recursos deve ser coerente com os objetivos da avaliação e com as características da população trabalhadora e do ambiente de trabalho. É fundamental que os instrumentos adotados possibilitem a identificação de fatores de risco e de proteção, promovam o reconhecimento dos aspectos psicossociais do trabalho e sirvam de base para a construção de estratégias de prevenção, vigilância, intervenção e promoção da saúde mental no trabalho.

A psicóloga e o psicólogo devem exercer julgamento técnico responsável sobre a adequação e os limites dos métodos escolhidos, assegurando que a avaliação resulte em conhecimento útil, aplicável e comprometido com a transformação das condições de trabalho e com a garantia dos direitos das pessoas trabalhadoras, em consonância com o previsto na Lei 4.119/62 e com o Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP.

IV - o processo de sistematização e devolução da avaliação realizada.

Comentário:

A sistematização e a devolução dos resultados da avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT devem ser conduzidas com base em princípios éticos, rigor técnico e responsabilidade social. O processo de análise pode ser feito por meio de recursos físicos ou digitais. Deve resultar em documentos técnicos que consolidam os dados da avaliação de forma compreensível e fundamentada, atendendo a Resolução CFP nº 06, de 29 de março de 2019, que

orienta sobre a elaboração de documentos escritos produzidos pela psicóloga e pelo psicólogo no exercício profissional. Isso inclui a elaboração de relatórios técnicos detalhados, que podem conter análises qualitativas e estatísticas fundamentadas, identificação de fatores de risco e de proteção, além de propostas de intervenção.

A devolutiva deve ir além da entrega formal de um relatório: ela deve funcionar como uma elucidação dialogada e contextualizada dos resultados, envolvendo reuniões com equipes técnicas, gestores e, principalmente, com os próprios trabalhadores e trabalhadoras. É essencial garantir a **confidencialidade e o sigilo das informações**, conforme estabelece o Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP e a Lei Geral de Proteção de Dados LGPD.

Nos casos em que se configurem agravos à saúde, a psicóloga e o psicólogo podem, com os devidos fundamentos técnicos, incluir no relatório a descrição do(s) diagnóstico(s) psicológico(s), o estabelecimento de nexos ou (con)causalidade entre o trabalho e o adoecimento psíquico, a avaliação do grau de comprometimento funcional, o prognóstico e as recomendações para a reabilitação e retorno digno ao trabalho. A devolutiva deve também apontar diretrizes para a elaboração de estratégias de atenção, prevenção, promoção da saúde mental e vigilância psicossocial, contribuindo com ações articuladas e comprometidas com a dignidade e os direitos das pessoas trabalhadoras.

Parágrafo único. As técnicas e instrumentos psicológicos quando utilizados na avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, devem apresentar evidências de validade e confiabilidade, conforme prevê a Resolução CFP nº 09, de 2018, correlata ou substituta.

Comentários:

O uso de técnicas e instrumentos psicológicos na avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT deve seguir critérios técnicos rigorosos, conforme estabelecido pela Resolução CFP nº 31, de 15 de dezembro de 2022 ou norma que a venha substituir. Essa normativa estabelece que os instrumentos psicológicos utilizados na prática profissional devem apresentar evidências científicas de validade, precisão (confiabilidade) e adequação ao contexto de aplicação, sendo avaliados e regulamentados pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI, além de revogar a Resolução CFP nº 09, de 25 de abril de 2018.

A aplicação de instrumentos não validados ou utilizados fora dos critérios estabelecidos compromete não apenas a qualidade técnica da avaliação, mas também os princípios éticos da profissão, podendo gerar prejuízos às pessoas avaliadas e à confiabilidade dos diagnósticos emitidos. Assim, é responsabilidade da psicóloga

e do psicólogo assegurar que os instrumentos escolhidos estejam atualizados, validados para o contexto populacional e laboral em que serão aplicados, e que sua utilização seja compatível com os objetivos da avaliação dos FRPRT. Trata-se de uma exigência legal e ética que reforça o compromisso da Psicologia com a produção de conhecimento técnico-científico rigoroso, com a proteção das pessoas avaliadas e com a transformação das condições e da organização do trabalho.

Art. 5º A atuação da psicóloga e do psicólogo na avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, em atendimento às determinações das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, bem como resoluções, diretrizes e recomendações emitidas por demais órgãos governamentais, busca atender às necessidades dos exames admissionais, demissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, na mudança de atividade ou função, dentre outras.

Comentários:

A atuação das psicólogas e dos psicólogos na avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT, conforme previsto nas Normas Regulamentadoras - NRs do Ministério do Trabalho e Previdência e nas demais orientações governamentais, abrange situações específicas, tais como exames admissionais, demissionais, periódicos, retorno ao trabalho e mudança de atividade ou função, entre outros. Em todos esses contextos, é essencial a análise do ambiente laboral e de seus impactos na saúde mental das pessoas trabalhadoras, podendo ser realizada de forma interdisciplinar e integrada a equipes multiprofissionais.

Nos **exames admissionais**, as psicólogas e os psicólogos poderão avaliar condições preexistentes dos candidatos, identificando facilitadores que promovam a funcionalidade laboral, bem como barreiras ambientais e organizacionais que possam dificultar sua atuação ou mesmo agravar sua condição de saúde. Essa avaliação auxilia o planejamento de condições de saúde e segurança adequadas e a prevenção de futuros agravos relacionados aos riscos psicossociais.

Nos **exames demissionais**, a avaliação pode incluir a análise das motivações para o desligamento e dos impactos dos FRPRT sobre a saúde mental da pessoa trabalhadora, identificando necessidades específicas de suporte emocional e acompanhamentos posteriores.

A realização de **exames periódicos** oferece oportunidade para monitoramento contínuo dos efeitos dos FRPRT sobre a saúde mental, permitindo intervenções precoces, estratégias efetivas de cuidado e vigilância ativa sobre ambientes e processos de trabalho. Além disso, gera dados epidemiológicos para a formulação de políticas organizacionais e ações de prevenção mais adequadas à realidade laboral.

No contexto do **retorno ao trabalho após afastamentos** ou em **mudanças de função**, a avaliação psicológica deve contemplar fatores individuais da pessoa trabalhadora, como idade, escolaridade, hábitos de saúde e manifestações de ansiedade; fatores relacionados ao ambiente laboral, incluindo apoio social, nível das demandas e exposição a estressores; e a habilidade organizacional para acolher e reintegrar a pessoa ao trabalho, oferecendo condições adaptadas e acolhimento adequado. Deve-se considerar também a percepção da própria pessoa trabalhadora sobre sua habilidade (autoeficácia) para reassumir suas atividades e suas expectativas em relação às condições de trabalho propostas. É desejável que o retorno seja realizado de maneira ética e digna.

Art. 6º O processo de avaliação de riscos psicossociais, com seus resultados e conclusões, deve ser sistematizado em documento psicológico compatível com a sua finalidade e com as normas do Conselho Federal de Psicologia e demais diretrizes referentes à elaboração e emissão de documentos produzidos na atuação profissional da psicóloga e do psicólogo.

Comentários:

O processo de avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT, bem como a sistematização dos seus resultados e conclusões, deve ocorrer por meio da elaboração de documentos psicológicos específicos, compatíveis com os objetivos da avaliação e com as normativas éticas e técnicas do CFP, especialmente aquelas previstas na Resolução CFP nº 06, de 29 de março de 2019. A produção desses documentos pode se dar de forma individual ou coletiva, podendo ainda integrar avaliações realizadas em conjunto com outros profissionais.

Dentre os documentos previstos destacam-se três modalidades principais: o **laudo psicológico**, utilizado quando necessário analisar e estabelecer o nexo entre condições psicológicas e situações ou contextos laborais, fundamentado em dados objetivos e análises técnicas detalhadas da avaliação realizada; o **atestado psicológico**, indicado em situações em que é preciso declarar o grau de adequação ou desgaste da pessoa trabalhadora para o exercício de determinadas atividades ou funções, evidenciando especificamente as repercussões psicossociais das atividades desenvolvidas; e o **relatório psicológico**, recomendado nas avaliações não compulsórias ou em processos onde a psicóloga e o psicólogo, de forma singular e contextualizada, descrevem, analisam e sugerem intervenções relacionadas à avaliação e gestão dos FRPRT.

Além dessas modalidades, outros relatórios técnicos específicos podem ser elaborados, individualmente ou em conjunto com equipes multiprofissionais, interdisciplinares ou intersetoriais, especialmente em projetos ou ações específicas

voltadas à gestão dos FRPRT no ambiente de trabalho. Independentemente da modalidade adotada, esses documentos podem incluir diagnósticos psicológicos, orientações técnicas, recomendações organizacionais, encaminhamentos clínicos ou psicossociais e proposições de intervenções especializadas, sempre compatíveis com a finalidade da avaliação realizada e alinhados às diretrizes éticas e técnicas da profissão.

Essa sistematização documental reforça o compromisso ético da Psicologia com o cuidado, a responsabilidade técnica e a contribuição efetiva para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e promotores da dignidade humana.

Art. 7º Os resultados do processo de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho devem assegurar, em consonância com o seu objetivo de prevenção de riscos e promoção da saúde e segurança:

Comentários:

O processo de avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT tem como objetivo central incorporar a categoria trabalho como um importante determinante do processo saúde-doença, tanto no âmbito individual quanto coletivo, considerando-o nas análises de situações de saúde e nas ações de promoção, prevenção e assistência integral à saúde mental das pessoas trabalhadoras.

Nesse sentido, é importante que psicólogas e psicólogos realizem avaliações periódicas, identificando potenciais riscos e agravos relacionados ao trabalho, para orientar o desenvolvimento de linhas de cuidado integral que articulem ações individuais e coletivas. Essas ações devem abranger desde estratégias de vigilância permanente e prevenção até intervenções mais específicas voltadas à recuperação e reabilitação de pessoas afetadas por condições adversas do trabalho.

A efetividade dessa abordagem depende essencialmente da participação ativa das pessoas trabalhadoras e suas representações em todas as etapas do processo. Tal participação ativa é de suma importância, pois há, nesse “modo psicossocial” o reposicionamento da pessoa trabalhadora como sujeito cognoscente de tal modo que, em vez de apenas sofrer os efeitos dos FRPRTs, passe a se reconhecer, por um lado, como um dos agentes implicados nesse sofrimento e, por outro, como um agente das possibilidades de mudanças e transformações.

Dessa forma, é possível adotar estratégias mais adequadas à realidade específica da organização e de seus trabalhadores, fortalecendo as ações que objetivam à proteção da saúde mental e à redução da morbimortalidade associada

aos processos produtivos. As psicólogas e psicólogos podem atuar em diferentes níveis de intervenção, incluindo ações primárias voltadas à prevenção ou limitação da exposição aos riscos psicossociais; ações secundárias, como ações educativas, qualificação e programas de atenção e suporte psicossocial; e ações terciárias, que incluem intervenções após a ocorrência de danos, tais como reabilitação profissional, readaptação e retorno ao trabalho digno e seguro.

A articulação integrada dessas estratégias contribui diretamente para a criação de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e dignos, alinhando-se aos princípios da promoção da saúde, da prevenção de agravos e da dignidade no trabalho.

I - evidências sobre os aspectos nocivos e perigosos do ambiente, da organização e gestão do trabalho sobre a saúde mental, a integridade psicológica e a qualidade de vida das pessoas trabalhadoras que reduzem a sua condição psicológica e a funcionalidade para o pleno exercício da atividade de trabalho, além dos aspectos relacionados às barreiras e limitações ao processo de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência;

Comentários:

O Inciso I trata das evidências relacionadas aos aspectos nocivos e perigosos presentes no ambiente, na organização e na gestão do trabalho, que afetam negativamente a saúde mental, a integridade psicológica e a qualidade de vida das pessoas trabalhadoras, comprometendo sua condição psicológica e funcionalidade no exercício das atividades laborais. Essas evidências abrangem tanto fatores gerais quanto aqueles especificamente relacionados às barreiras e limitações enfrentadas por pessoas com deficiência no processo de inclusão no trabalho.

Entre os aspectos nocivos e perigosos a serem considerados estão: objetos e meios de trabalho inadequados ou perigosos; ambientes e condições de trabalho desconfortáveis ou prejudiciais; cargas ou exigências excessivas das tarefas; limites inadequados quanto à idade mínima ou máxima para o trabalho; jornadas de trabalho excessivas, incluindo trabalho extraordinário, noturno e em turnos alternantes; ausência ou inadequação de pausas, licenças e períodos de descanso; condições específicas de teletrabalho ou ambientes híbridos e remotos que podem gerar sobrecarga ou isolamento; além de ambientes artificiais ou desfavoráveis à saúde humana.

No que se refere à organização do trabalho, destacam-se fatores relacionados à divisão técnica, social, sexual, étnica e racial do trabalho; ao conteúdo das tarefas; ao sistema hierárquico e competitivo; ao ritmo e à intensidade das atividades; à duração da jornada; às modalidades de comando e relações de poder; e ao nível de exigências (sobrecarga ou subcarga) e de apoio social disponível.

Quanto à gestão do trabalho, é essencial avaliar práticas administrativas, políticas internas e métodos utilizados pelas organizações, que definem como os

processos laborais são conduzidos e como esses processos afetam direta ou indiretamente a saúde mental das pessoas trabalhadoras.

A integridade psicológica refere-se ao estado em que as pessoas trabalhadoras mantêm seu bem-estar emocional e equilíbrio psicológico, sendo capazes de responder às demandas emocionais, cognitivas e sociais de forma saudável e satisfatória, sobretudo quando reconhecidas adequadamente no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho deve ser compreendida tanto em termos da melhoria das condições gerais de vida das pessoas trabalhadoras, quanto da promoção da participação ativa dessas pessoas nas decisões que afetam diretamente sua vida laboral, fortalecendo sua autonomia e dignidade.

Por fim, o conceito de condição psicológica é amplo e abrange dimensões da saúde mental, estabilidade emocional e funcionamento cognitivo das pessoas trabalhadoras, influenciado diretamente por fatores como ambiente de trabalho, carga e ritmo de trabalho, nível de autonomia, suporte social e reconhecimento recebido. A funcionalidade, por sua vez, está associada às habilidades, aptidões e potencialidades das pessoas para desempenhar plenamente suas atividades laborais, sendo limitada por barreiras ambientais, atitudinais ou sociais. No caso das pessoas com deficiência, identificar tais barreiras e limitações é fundamental para promover processos de inclusão laboral com equidade e justiça social.

II - informações sobre as condições psicológicas das pessoas trabalhadoras relacionadas à exposição a fontes de riscos no contexto de trabalho;

Comentários:

O Inciso II aborda informações essenciais relacionadas às condições psicológicas das pessoas trabalhadoras decorrentes da exposição a fontes de riscos psicossociais no contexto laboral.

A psicóloga e o psicólogo podem utilizar indicadores e parâmetros específicos para identificar disfunções ou limitações decorrentes dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho - TMRTs, provocados ou agravados pelos FRPRT. Entre esses indicadores destacam-se: limitações nas atividades da vida diária, incluindo autocuidado, higiene pessoal, comunicação, mobilidade, repouso, sono, atividades sociais e recreativas; dificuldades significativas no exercício de funções sociais, manifestando-se em alterações na convivência com familiares, colegas de trabalho, chefias e pessoas do cotidiano, podendo envolver isolamento, conflitos ou comportamentos agressivos; prejuízos na habilidade de concentração, persistência e ritmo, comprometendo a atenção necessária para o desempenho eficaz das tarefas laborais e cotidianas; e deterioração ou descompensação no desempenho das atividades de trabalho, caracterizada por dificuldades recorrentes em adaptar-se a situações

estressantes, na tomada de decisões, no atendimento ao público, na organização das tarefas ou nas interações interpessoais.

Essas informações permitem uma análise mais precisa do impacto dos riscos psicossociais sobre as condições psicológicas das pessoas trabalhadoras, fornecendo elementos técnicos importantes para intervenções preventivas, ações de cuidado e recuperação, e estratégias voltadas à melhoria contínua das condições de trabalho.

III - informações para subsidiar o desenvolvimento e implementação de programas de controle e monitoramento da saúde e da segurança no trabalho, preconizados pelos serviços e comissões especializadas no planejamento e execução de ações preventivas à acidentes, agravos e doenças relacionadas ao trabalho;

Comentários:

O Inciso III refere-se às informações necessárias para subsidiar o desenvolvimento e a implementação de programas voltados ao controle e monitoramento da saúde e segurança no trabalho. Tais programas são preconizados por serviços e comissões especializadas na prevenção de acidentes, agravos e doenças relacionadas ao trabalho.

Nesse contexto, destaca-se a importância da **notificação compulsória** estabelecida pela Portaria GM/MS nº 420/2022, que obriga profissionais públicos e privados a comunicar às autoridades sanitárias situações de suspeita ou confirmação de adoecimentos, acidentes de trabalho, episódios de violência e tentativas de suicídio relacionados ao contexto laboral. Essas notificações devem ocorrer por meio do Sistema de Informação de Agravos de Notificação - **SINAN**, permitindo um acompanhamento epidemiológico preciso e dinâmico dos eventos notificados.

Paralelamente, deve ser emitida a **Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT** junto à Previdência Social, até o primeiro dia útil após a ocorrência do evento, independentemente da existência de afastamento. No caso de óbito, a comunicação deve ocorrer imediatamente. Para doenças relacionadas ao trabalho, a CAT precisa ser emitida na data do diagnóstico ou suspeita diagnóstica, dirigida ao INSS, à pessoa trabalhadora (ou seus dependentes), à empresa e ao sindicato da categoria.

Entre os principais programas e comissões especializadas em ações preventivas relacionadas aos FRPRT estão o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho - **PCMAT**, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - **PCMSO**, o Programa de Gerenciamento de Riscos - **PGR**, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - **PPRA**, o Programa em Saúde do Trabalhador - **PST**, a Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - **CISTT** e, especificamente, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - **CIPA+A**. Cabe salientar

que a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, atribuiu à CIPA+A responsabilidades específicas para prevenir e combater situações de assédio sexual e outras formas de violência no ambiente laboral.

Essas ações integradas, com base nas informações produzidas nas avaliações psicossociais, fortalecem políticas de saúde e segurança mais efetivas, protegendo a saúde mental das pessoas trabalhadoras e prevenindo agravos relacionados às condições de trabalho.

IV - Outras informações, baseadas na ciência psicológica, pertinentes à finalidade da avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Comentários:

O Inciso IV destaca que os resultados do processo de avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT devem fundamentar-se em informações provenientes da ciência psicológica, ampliando e qualificando as estratégias voltadas à prevenção de riscos e à promoção da saúde e segurança no trabalho.

A Psicologia, enquanto ciência e profissão, produz conhecimento rigoroso sobre o comportamento humano, a subjetividade, os processos cognitivos e emocionais, e os transtornos mentais. Ao utilizar referenciais científicos sólidos, pode oferecer uma compreensão ampla e precisa das dinâmicas psicossociais que envolvem o ambiente laboral. Nesse sentido, a ciência psicológica é especialmente útil ao evidenciar os mecanismos pelos quais determinados fatores de risco afetam a saúde mental das pessoas trabalhadoras, permitindo analisar profundamente aspectos muitas vezes invisíveis ou subestimados, como fontes cumulativas de desgaste mental.

Dentre esses fatores destacam-se práticas inadequadas de gestão que geram sobrecarga mental, conflitos interpessoais e dilemas éticos persistentes; modelos de organização do trabalho baseados em contratos precários ou desregulamentados, aumentando a insegurança e o sofrimento psíquico; exigências de produtividade excessiva que impõem aos trabalhadores esforços cognitivos, emocionais e físicos contínuos; situações de constrangimento ou violência psicológica no ambiente laboral, que demandam alto grau de autocontrole emocional prolongado, intensificando o desgaste mental das pessoas trabalhadoras.

A ciência psicológica também fornece ferramentas conceituais importantes para identificar e avaliar diferentes processos de desgaste relacionados ao trabalho, tais como: o desgaste literal, decorrente de danos estruturais ou funcionais ao sistema nervoso central; o desgaste psicofisiológico, associado ao estresse crônico,

fadiga e sintomas físicos e emocionais decorrentes da exposição prolongada a ambientes laborais nocivos; e o desgaste simbólico, relacionado a perdas significativas que afetam o sentido e a identidade que as pessoas trabalhadoras atribuem ao seu trabalho.

Assim, o conhecimento psicológico permite uma avaliação mais completa, atenta às múltiplas dimensões do adoecimento e sofrimento psíquico relacionados ao trabalho, garantindo intervenções mais eficazes e contextualizadas. Além disso, a utilização de uma abordagem fundamentada cientificamente assegura uma prática profissional ética e responsável, fortalecendo a credibilidade das ações preventivas, assistenciais e promocionais voltadas ao bem-estar psicológico e à saúde mental no contexto laboral.

Art. 8º A psicóloga e o psicólogo devem, em qualquer contexto ou forma de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e suas finalidades, respeitar e obedecer ao disposto no Código de Ética Profissional do Psicólogo e demais legislações vigentes relativas ao exercício profissional.

Comentários:

O Art. 8º enfatiza a obrigatoriedade de que as psicólogas e os psicólogos, em qualquer contexto ou forma de avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT, observem integralmente as diretrizes do Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP e demais legislações vigentes relativas ao exercício profissional. Essa orientação destaca a importância de que as práticas de avaliação sejam conduzidas dentro de parâmetros éticos e legais rigorosos, assegurando não apenas a qualidade técnica das avaliações, mas também o respeito à dignidade e aos direitos das pessoas trabalhadoras.

O CEPP estabelece princípios fundamentais que devem nortear todas as ações da psicóloga e do psicólogo, incluindo a garantia de privacidade, confidencialidade, sigilo profissional, respeito à dignidade humana e compromisso com a promoção do bem-estar das pessoas envolvidas na avaliação. Esses princípios são essenciais para a atuação ética e responsável em qualquer contexto de trabalho.

Ao mencionar as demais legislações vigentes, o artigo reforça a responsabilidade das psicólogas e dos psicólogos em conhecer e cumprir leis específicas que regulam sua prática profissional, tais como as relativas à proteção de dados pessoais, aos direitos trabalhistas, à prevenção de violência e assédio no trabalho e às regulamentações do Ministério do Trabalho e Previdência (como as Normas Regulamentadoras - NRs). A observância dessas legislações garante que as avaliações sejam realizadas de forma ética, justa e responsável, respeitando integralmente os direitos das pessoas trabalhadoras.

O cumprimento rigoroso dessas diretrizes éticas e legais contribui diretamente para a integridade, a credibilidade e o reconhecimento social da atuação profissional das psicólogas e dos psicólogos em contextos laborais, fortalecendo seu papel na promoção da saúde mental e na construção de ambientes de trabalho saudáveis e dignos.

Art. 9º A não observância desta Resolução constitui falta ético-disciplinar passível de capitulação nos dispositivos do Código de Ética Profissional do Psicólogo, sem prejuízo de outros que possam ser arguidos.

Comentários:

O Art. 9º destaca que a não observância dos dispositivos estabelecidos nesta Resolução configura falta ético-disciplinar, passível de enquadramento nas normas previstas pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP. Tal advertência reforça a importância e a seriedade atribuídas ao cumprimento das diretrizes éticas e técnicas estabelecidas pelas normativas profissionais. Dessa forma, enfatiza-se a responsabilidade das psicólogas e dos psicólogos em assegurar que suas práticas estejam plenamente alinhadas aos padrões éticos e técnicos definidos pela categoria.

O CEPP serve como referência fundamental para o exercício profissional, delineando princípios e normas que garantem uma atuação ética, responsável e eficaz. A menção explícita à possibilidade de sanções ético-disciplinares ressalta não apenas o compromisso individual com esses princípios, mas também a importância coletiva de preservar a integridade, a credibilidade e a confiança pública na profissão. Essas sanções têm papel fundamental na proteção das pessoas que utilizam os serviços psicológicos, contribuindo para a segurança e qualidade desses serviços.

Além disso, ao enfatizar que a eventual responsabilização ética pela não observância da Resolução não exclui a possibilidade de outras implicações disciplinares, o artigo chama atenção para a abrangência da responsabilidade ética dos profissionais. Isso significa que, além das possíveis infrações diretamente relacionadas a esta Resolução, quaisquer outras violações éticas identificadas durante o processo de apuração poderão também ser consideradas, ampliando assim o compromisso ético exigido das psicólogas e dos psicólogos em sua atuação profissional.

Art. 10. Esta Resolução revoga a Resolução CFP nº 02, de 2022 e entra em vigor na data de sua publicação.

Comentário Final:

Promover a saúde mental no ambiente de trabalho, tornou-se um desafio fundamental para as sociedades contemporâneas. Tal iniciativa quaisquer que sejam as múltiplas direções possíveis de encaminhamento, não só melhora a qualidade de vida das pessoas trabalhadoras, como também é essencial à sustentabilidade das organizações e a construção de uma sociedade saudável e justa. Afinal, qualidade de vida no trabalho começa pela qualidade do próprio trabalho. Nesse sentido, a Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT é central para a promoção da saúde nos contextos de trabalho, oferecendo uma compreensão aprofundada, bem como intervenções baseadas em métodos científicos rigorosos e práticas éticas. Psicólogas e psicólogos são essenciais na identificação e mitigação dos assim chamados Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - FRPRT, ao desenvolver programas preventivos e de promoção a ambientes de trabalho saudáveis. Sua formação abrange conhecimentos sobre o sujeito humano em suas múltiplas dimensões biopsicossociais, além de técnicas avançadas de avaliação e intervenção.

A psicologia combate firmemente todas as formas de estigma, assédio e discriminação no trabalho, enquanto o Conselho Federal de Psicologia - CFP colabora com entidades científicas para promover formação continuada e a produção de conhecimento que fomentem a proteção contínua da saúde mental dos trabalhadores, sempre guiado pela defesa intransigente dos Direitos Humanos.

Atualmente, o modelo vigente nas empresas para lidar com a saúde mental dos colaboradores é predominantemente reativo (e, portanto, paliativo), focado em remediar problemas psicológicos ou psiquiátricos somente quando eles se manifestam; apoiados em serviços de consultoria, geralmente sem supervisão técnica adequada, que primam pelo baixo custo das consultas, sem preocupação com a qualidade do atendimento, precarizando o trabalho das psicólogas e dos psicólogos. Esse enfoque não é suficiente para lidar com a complexidade dos desafios psicossociais que surgem no ambiente de trabalho. A saúde mental, direito humano essencial, básico e inalienável não pode ser tratada como uma *commodity*.

Assim, o processo de investigar fatores psicossociais no âmbito do trabalho humano exige compreensão das dinâmicas organizacionais, comportamentais e relacionadas às microculturas dos coletivos e ofícios profissionais envolvidos. Intervenções baseadas no senso comum são inadequadas para lidar com situações complexas na base do adoecimento, das diversas modalidades de assédio e mesmo risco de suicídio relacionado ao trabalho. Abordagens sem embasamento técnico-científico, e sem a participação ativa dos coletivos de trabalhadores envolvidos, podem negligenciar a profundidade das questões psicológicas e não fornecer o tratamento adequado. A falta de intervenções baseadas em evidências e conduzidas por psicólogos, sem a devida

consideração das vivências e demandas dos trabalhadores, pode subestimar sinais de risco, perpetuando um ambiente de trabalho inseguro e insalubre.

A atuação da psicóloga e do psicólogo organizacional e do trabalho na avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho exige constante qualificação, atualização teórica e aprimoramento técnico, dada a complexidade dos fenômenos envolvidos e as transformações contínuas no mundo do trabalho. Esse campo demanda o domínio de referenciais científicos consistentes sobre saúde mental, organização do trabalho, processos psicossociais e políticas públicas, além do conhecimento sobre legislações vigentes e diretrizes normativas. A qualificação contínua é essencial para que a profissional possa interpretar com rigor os múltiplos determinantes do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, escolher metodologias adequadas de avaliação e produzir análises éticas, contextualizadas e comprometidas com a promoção de ambientes laborais saudáveis, dignos e justos.

