



ARTIGO  
11/03/2025

## **A Revolução na Saúde Mental do Serviço Público: a consonância das iniciativas do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo com as recentes modificações da NR-01**

*\* Fernanda Borges Keid*

É angustiante acordar e se deparar com uma notícia de que o Brasil vive uma grave crise de saúde mental, com impacto direto na vida de trabalhadores e de empresas. Os dados do Ministério da Previdência Social revelam que, em 2024, foram quase meio milhão de afastamentos, o maior número em pelo menos dez anos (Casemiro e Moura 2025). Essa notícia, em verdade, é sobre seres humanos, brasileiros, trabalhadores do setor privado ou servidores públicos. Qualquer um de nós pode fazer parte dessas estatísticas.

Sobre esse cenário atual, convém lembrar que Christophe Dejours (1987), renomado psicólogo e psicanalista francês, revolucionou a forma como se entende o sofrimento e a saúde mental no ambiente de trabalho. Suas ideias, centradas na importância do reconhecimento, acolhimento e na humanização das relações laborais, desafiam as estruturas tradicionais e propõem uma nova perspectiva sobre o bem-estar dos trabalhadores. Dejours argumenta que o trabalho pode ser uma fonte de realização e saúde, mas também de sofrimento e adoecimento, dependendo de como as organizações lidam com os fatores psicossociais (Mendes 1995).

Nesse sentido, de modo geral, as estratégias e fortalecimento do cuidado referente à saúde mental do trabalhador envolvem: a conscientização e humanização nos ambientes laborais; o mapeamento do local que se pretende maximizar o cuidado (pessoas e trabalhos já desenvolvidos) e o incentivo e participação de vários atores na deliberação de estratégias. Portanto, a prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho baseia-se nos procedimentos de vigilância dos agravos à saúde, dos ambientes e das condições de trabalho (Faria e Souza, 2022).

Adicionalmente, neste contexto psicossocial, há de se ressaltar a importância da saúde social no ambiente de trabalho, que também desempenha um papel crucial na manutenção do bem-estar dos trabalhadores. A saúde social refere-se à qualidade das interações e relações sociais no ambiente de trabalho, incluindo o apoio social, a comunicação eficaz e a colaboração entre



**ARTIGO**  
**11/03/2025**

colegas. Um ambiente de trabalho com uma rede de apoio efetiva, que busca a promoção de relações sociais saudáveis, pode reduzir o estresse, aumentar a satisfação no trabalho e melhorar a saúde mental dos trabalhadores. A confiança deve ser firmada para além de vínculos hierárquicos, encontrando laços afetivos que sejam capazes de extrapolar a estrutura formal de uma organização (Fonseca e Moura, 2008).

Avaliar as relações entre os seres humanos implica analisar um conjunto de fatores que envolvem a família, os laços afetivos, os comportamentos, as emoções e o ambiente social onde os indivíduos estão inseridos. Estas relações interpessoais, também originadas no ambiente de trabalho, resumem o que representa o apoio social, que significa a existência ou a disponibilidade de um indivíduo em confiar, demonstrar preocupação com o outro, valorizar, comunicar-se, ajudar, assistir com os recursos disponíveis (Fonseca e Moura, 2008).

Esse arcabouço de ideias repercutiu na recente atualização do Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora n.º 01 (NR-01), do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e marca um avanço fundamental nas condições de trabalho do Brasil, na medida em que, pela primeira vez, os riscos psicossociais são formalmente incluídos em norma, exigindo-se que as organizações extrapolem a ideia de prevenção de riscos físicos, mas igualmente adotem medidas efetivas acerca da saúde mental de seus colaboradores.

Nesse sentido, a partir de maio de 2025, empregadores, cujas relações de trabalho sejam regidas pela CLT, deverão atentar-se à identificação, à avaliação e à prevenção de riscos psicossociais, o que enseja a reflexão sobre como os impactos do ambiente de trabalho podem afetar a vida dos profissionais, carecendo de abordagens mais humanizadas e proativas.

Nessa perspectiva, é inegável que, de modo precursor, o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCESP) vem demonstrando sua preocupação com esses riscos psicossociais, face à adoção de práticas e medidas que se destacam como exemplos práticos e inovadores.

O TCESP, ao instituir o Núcleo de Acolhimento pela Resolução nº 11/2024 e, posteriormente, a Brigada em Saúde Mental por meio da Resolução n.º 18/2024, demonstra um compromisso profundo com a saúde mental de seus servidores.

A Brigada em Saúde Mental atua de forma proativa, oferecendo suporte e recursos para que



**ARTIGO**  
**11/03/2025**

os servidores possam lidar com o estresse, a ansiedade e outros problemas de saúde mental. Este grupo de profissionais voluntários são dedicados não apenas a prevenir, mas também detectar precocemente os riscos psicossociais, criando um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor.

O Núcleo de Acolhimento, por sua vez, oferece um espaço seguro e sigiloso, em que os servidores podem buscar apoio psicológico e emocional. Inspirado diretamente nas ideias de Dejours, esse espaço enfatiza a importância do reconhecimento e do acolhimento no ambiente de trabalho. Ele proporciona um lugar onde os servidores podem expressar suas preocupações e receber o apoio necessário para lidar com os seus desafios laborais e pessoais, o que contribui para um ambiente mais saudável e produtivo.

Enquanto a Brigada em Saúde Mental representa um caminho para o estabelecimento de rede de apoio e de vínculos afetivos que vão para além da estrutura hierárquica formal, o Núcleo de Acolhimento contribui para a escuta da palavra vinculada à psicodinâmica do trabalho e age como um pressuposto de que esse espaço contribui para que os indivíduos possam expressar o que sentem, assim como permite alcançar relações sociais mais saudáveis no ambiente de trabalho (Gómez et al., 2016).

Em outras palavras, essas iniciativas são o próprio reflexo das teorias de Dejours na contemporaneidade. Elas mostram como é possível transformar o ambiente de, de forma que os seus colaboradores sejam individualizados e, assim, se sintam valorizados e apoiados, sendo exemplos práticos de como todas as organizações, públicas ou privadas, podem adotar uma abordagem mais humana e centrada no bem-estar e na saúde mental individual.

**Referências:**

Brasil, 2024. Ministério do Trabalho e Emprego. Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-econteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscospsicossociais-a-partir-de-2025>. Acessado em 18/02/2025.

Casemiro, P.e Mora, R. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. <https://g1.globo.com/trabalho-e-emprego>



ARTIGO  
11/03/2025

carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mentalbrasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml?utm\_source=whatsapp&utm\_medium=share-barmobile&utm\_campaign=materias. Acessado em: 10/03/2025

Dejours, C. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

Faria, T. E. M. H., & Souza, G. C. Contribuições Metodológicas No Campo Da Saúde Mental Do Trabalhador: Uma Revisão Das Abordagens Dejourianas. Revista Valore, 2022.

FONSECA, Ilva Santana Santos; MOURA, Samara Bruno. Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. Psicol. Am. Lat., México , n. 15, dez. 2008 . Disponível em . acessos em 09 mar. 2025.

Gómez, V.A., Mendes, A. M., Chatelard, D. S., & Carvalho, I. S. (2016). A palavra como laço social na clínica psicodinâmica do trabalho. Contextos Clínicos, 9(2), 253-264. <https://doi.org/10.4013/ctc.2016.92.10>

Mendes, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homemtrabalho: as contribuições de C. Dejours, 1995

**\* Fernanda Borges Keid é Diretora de Saúde e Assistência Social do TCESP.**