



UNIVERSIDADE LA SALLE

POSSÍVEIS IMPACTOS DA NORMA REGULAMENTADORA NR-1 NO GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Luís Henrique Sarmento Pereira¹
Maria de Lourdes Borges²

Resumo

O objetivo deste trabalho é analisar os possíveis impactos da norma regulamentadora NR-1 no gerenciamento de riscos psicossociais por meio de uma revisão narrativa, com buscas na base de dados SciELO, sendo selecionados sete artigos e analisados por meio de uma articulação interpretativa com relação à temática da NR-1. Os resultados das análises indicam que a eficácia da NR-1, no que se refere ao gerenciamento de riscos psicossociais, irá depender fortemente de como as organizações irão aplicá-la na prática. Mesmo que a norma represente um avanço, ao incluir explicitamente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), seu impacto real só será alcançado se for acompanhada por uma mudança nas práticas organizacionais por intermédio do uso de metodologias diagnósticas robustas, atuação interdisciplinar, bem como incluindo o trabalho de psicólogos organizacionais e também a participação ativa dos trabalhadores. Caso contrário, existe o risco de que sua aplicação se restrinja ao cumprimento formal, esvaziando seu potencial transformador. A efetividade da norma exige um compromisso concreto com a saúde mental e justiça social no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Riscos Psicossociais. Saúde Mental. Norma Regulamentadora NR-1.

¹ Graduando de Psicologia da Universidade La Salle. E-mail luis.201920357@unilasalle.edu.br e henrilsp@yahoo.com.br. Orcid [0009-0003-6740-1386](https://orcid.org/0009-0003-6740-1386). Trabalho de Conclusão de Curso, Semestre 2025/1.

² Psicóloga, Doutora e Mestre em Administração. Professora da graduação de Psicologia e do Programa de Pós Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade La Salle. E-mail: maria.borges@unilasalle.edu.br e maluborg@gmail.com. Orcid <https://orcid.org/0000-0002-1277-5773>.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho torna-se cada vez mais relevante e necessitando de atenção no ambiente corporativo e da sociedade em geral. O ambiente corporativo, que inclui aspectos psicossociais, exerce um papel crucial no bem-estar emocional e psicológico dos trabalhadores (Vasconcelos, 2013). Essa questão ganha ainda mais profundidade ao considerar-se que, no campo da saúde do trabalhador, o conceito de saúde mental carrega consigo desafios conceituais e metodológicos importantes. Para Athayde (2011), a noção de "mental" no trabalho não deve ser reduzida à mera presença ou ausência de doença, mas sim abordada como parte de um campo mais complexo, onde a atividade humana é central e multifacetada. A compreensão do sofrimento psíquico ligado ao trabalho exige, portanto, uma superação da lógica causal simplista entre tarefa e adoecimento, incorporando as dimensões subjetivas, históricas e simbólicas do fazer laboral. A construção de propostas transformadoras deve partir da experiência concreta dos trabalhadores, valorizando seus saberes e promovendo práticas coparticipativas e interdisciplinares no enfrentamento das condições geradoras de sofrimento.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (1946/2025), saúde é entendida como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de enfermidades". Observa-se que o aspecto mental figura no conceito de saúde para a OMS. Portanto, promover a saúde mental vai além da prevenção de transtornos ou da oferta de benefícios assistenciais ou terapêuticos — envolve a criação de ambientes de trabalho que realmente favoreçam o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras (Athayde, 2011). Isso requer uma revisão profunda da forma como o trabalho é organizado, dos processos, das condições, do ambiente físico e das relações que se estabelecem no e pelo trabalho. Nesse cenário, a Norma Regulamentadora NR-1, que trata das disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, emerge como uma ferramenta essencial para mitigar riscos psicossociais e promover um ambiente saudável (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024).

Conforme Guimarães (2006/2016), os fatores de risco psicossociais no ambiente corporativo dizem respeito a características específicas do trabalho que funcionam como agentes estressores. Já os agentes estressores são desafios

importantes para o indivíduo trabalhador, já que dificilmente terá recursos internos limitados para enfrentar situações como essas. Adicionalmente, os riscos psicossociais estão associados a percepções individuais (repertório próprio) sobre a estrutura do trabalho, considerando, o desenvolvimento profissional, as responsabilidades da posição, a velocidade na entrega de tarefas, dentre outros.

A NR-1 (Brasil, 2024) estabelece as regras para a segurança e saúde no ambiente corporativo, definindo os melhores aspectos de implementação de um sistema adequado de gestão ocupacional e de riscos psicossociais. A atualização da norma tem por objetivo estabelecer como responsabilidade do empregador a segurança e saúde organizacional, garantindo que os funcionários sigam corretamente as normas estabelecidas, assim como destacar a importância da capacitação contínua dos trabalhadores e da implementação de programas de prevenção, como o PCMSO e o PPRA, fortalecendo uma cultura organizacional que objetiva o bem-estar e a saúde do trabalhador.

A NR-1 é periodicamente atualizada para se alinhar às necessidades da sociedade e às mudanças no mercado de trabalho. A partir de maio de 2025, a referida norma traz a inclusão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a criação de planos de ação preventivos e corretivos, a revisão e ampliação de definições existentes, a integração de ações de gerenciamento, o treinamento de gestores e equipes e o acompanhamento e atualização contínua. O objetivo desta atualização é reforçar a necessidade de empresas e trabalhadores estarem preparados para se adaptar às novas diretrizes, levando em consideração os riscos psicossociais, que afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores, que podem resultar em sintomas como estresse, ansiedade e depressão. (Brasil, 2024).

Quando o trabalhador inicia uma atividade laboral, passa a ser influenciado por diversos fatores que impactam sua saúde física e mental, suas relações sociais e seu desempenho profissional. Estudos acadêmicos ressaltam que, desde o final do século XX, o processo de reestruturação produtiva tem se intensificado, promovendo mudanças nas organizações e tornando as relações laborais mais dinâmicas e complexas.

Um exemplo significativo dessa transformação foi a migração repentina do trabalho presencial para o remoto durante a pandemia de Covid-19, em 2020,

forçando muitos profissionais a se adaptarem sem preparação prévia. Quando essas mudanças organizacionais ocorrem sem um planejamento estruturado, podem comprometer a qualidade das condições de trabalho, afetando diretamente o bem-estar dos trabalhadores em diferentes aspectos (Lopes, 2020).

Segundo Gomez *et al.* (2011), o campo da saúde ocupacional se fundamenta nos princípios da Saúde Ocupacional e da Medicina Preventiva. Apesar de sua relevância, essas abordagens apresentam limitações, pois tendem a focar apenas nos riscos mais evidentes e individuais, deixando de lado fatores mais amplos que também influenciam a saúde do trabalhador.

A atenção, na versão anterior da NR-1, se concentrava principalmente no uso de equipamentos de proteção e na criação de normas e procedimentos de segurança, muitas vezes elaborados de forma ‘artificial’, resultando em uma prevenção mais simbólica do que efetiva, que pouco considerava as reais necessidades e demandas dos trabalhadores.

Villalobos (2004) demonstra que os fatores psicossociais do ambiente corporativo formam um conjunto de percepções e vivências. Tais fatores envolvem interações entre o trabalho, o contexto organizacional, as condições do ambiente de trabalho e as características pessoais do trabalhador, como suas necessidades, cultura, experiências, estilo de vida e visão de mundo. Entre os principais fatores psicossociais que geram estresse, figuram aspectos relacionados à organização, à liderança, ao processo de trabalho e às relações interpessoais.

Sendo assim, o objetivo deste trabalho é analisar os possíveis impactos da norma regulamentadora NR-1 no gerenciamento de riscos psicossociais por meio de uma revisão narrativa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, são apresentados os conceitos que fundamentam este artigo, com destaque para gerenciamento de riscos psicossociais e a Norma Regulamentadora NR-1, que pautados no olhar da psicologia organizacional, analisam seus possíveis impactos no ambiente corporativo.

2.1 Psicologia Organizacional

Segundo Muchinsky (2004), a psicologia organizacional e do trabalho é um campo de estudo científico e prático do profissional que trata dos conceitos e princípios psicológicos no mundo do trabalho, com foco na análise do comportamento humano dentro das organizações.

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho, utilizado desde os anos 1990, tem por objetivo refletir a diversidade atual da área, propondo a existência de dois grandes eixos de fenômenos que abrangem aspectos psicossociais: as organizações, como uma ferramenta social que forma coletivos humanos, e o trabalho, como uma atividade essencial para a existência do ser humano e a reprodução da sociedade (Tonetto *et al.*, 2008).

Tonetto *et al.* (2008) especifica que os fenômenos organizacionais são vistos como processos psicossociais que norteiam a vida e o funcionamento de cada indivíduo nas sociedades. Para os autores, da mesma forma, o trabalho é entendido como um elemento que transforma não apenas a matéria, mas também a vida psíquica, social, cultural, política e econômica de todos os seres humanos.

O papel do psicólogo na área organizacional abrange desde a otimização do desempenho e da produtividade até a promoção do bem-estar e da qualidade de vida dos colaboradores no ambiente corporativo. O psicólogo também contribui para um equilíbrio entre os objetivos organizacionais e as necessidades pessoais dos trabalhadores (Dessen; Paz, 2010).

2.2 Gerenciamento de Riscos Psicossociais

Christophe Dejours foi um dos pioneiros na abordagem sistemática dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Na concepção do autor, o sofrimento faz parte da experiência laboral, representando um espaço de confronto entre as exigências organizacionais e a subjetividade dos trabalhadores. Em sua obra, Dejours (2003) argumenta que o sofrimento psíquico não deve ser necessariamente visto como patológico, mas sim como um aspecto inerente à vivência humana no contexto corporativo.

Diante desses desafios, os trabalhadores de empresas públicas e/ou privadas desenvolvem mecanismos individuais e coletivos de defesa para preservar sua saúde mental, logo, pode-se concluir que para Dejours (2003), o sofrimento psíquico pode trazer ganhos ao indivíduo no longo prazo. No entanto, quando essas estratégias falham, podem surgir quadros de adoecimento psicológico (Dejours, 2003). A análise detalhada do sofrimento no ambiente de trabalho se torna fundamental para compreender a relação entre os indivíduos e a estrutura organizacional, bem como as possibilidades e limitações para mudanças nesse contexto. Sendo o principal objetivo dessa análise manter um ambiente de trabalho saudável para todos os envolvidos (Dejours, 2003).

No ambiente de trabalho, a gestão eficaz dos riscos psicossociais é essencial para preservar a saúde mental e a identidade dos trabalhadores, além de garantir a produtividade e segurança organizacional. Para Dejours (2023), o trabalho obtém uma posição central na constituição da subjetividade e na construção identitária dos sujeitos, sendo o mediador fundamental entre o indivíduo e a sociedade. A ausência de reconhecimento, de convivialidade e de espaço para a cooperação e a inventividade no cotidiano laboral compromete essa centralidade, convertendo o trabalho em fonte de sofrimento patogênico. Quando se promove um ambiente de trabalho saudável, vai além de limitar-se à mitigação de riscos, mas requer o fortalecimento dos vínculos coletivos, o reconhecimento simbólico do trabalhador e a valorização de sua contribuição singular na atividade laboral (Dejours, 2023).

Dentre os principais riscos psicossociais, podem ser citados estresse ocupacional, síndrome de burnout, assédio moral e bullying, sobrecarga de trabalho e falta de autonomia, os quais são melhor detalhados a seguir.

O estresse ocupacional ocorre quando há pressão excessiva, prazos curtos para atendimento e entrega de demandas, carga de trabalho elevada em relação ao tempo disponível ou às qualificações do funcionário, dentre outros. O estresse ocupacional pode ainda ser identificado como o processo no qual o funcionário entende o seu trabalho como estressor, ultrapassando os seus limites de aceitabilidade ou sua capacidade de enfrentamento, desencadeando o estresse. (Paschoal; Tamayo, 2004).

Para Angerami e Camelo (2008), o estresse é a resposta do nosso organismo devido à grande quantidade de experiências tensas que enfrenta diariamente.

Já o estresse ocupacional surge a partir de estímulos laborais que são intensificados por fatores psicossociais, fruto de acontecimentos e experiências vividas por colaboradores dentro de uma empresa que causam frustrações, estado de alerta, dentre outros sintomas de cunho emocional e físico (Angerami; Camilo, 2008).

A Síndrome de Burnout (SB), conforme a Organização Pan-Americana de Saúde (2017), é conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional. A SB se refere especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida (OPAS, 2017).

Vieira *et al.* (2006) mencionam que a definição desta síndrome é caracterizada por sofrimento psíquico no contexto do trabalho, contemplando alterações fisiológicas fruto do estresse, abuso de substâncias químicas, risco de suicídio, aumento da ansiedade e depressão, bem como faltas ao trabalho e queda da produtividade.

Para Thomaz *et al.* (2020), a SB, que também é conhecida como Síndrome de Esgotamento Profissional, é caracterizada por esgotamento psicológico, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho. Surge quando o indivíduo é constantemente submetido a longos períodos de alta exigência emocional (que ele não tem capacidade de lidar e superar), tornando-se um problema crescente, especialmente entre profissionais de saúde. Nos últimos anos, sua prevalência tem aumentado, representando um risco significativo tanto para a qualidade da assistência prestada quanto para a segurança dos pacientes.

Por sua vez, pode ser caracterizado o assédio moral e o Bullying diante de comportamentos abusivos, discriminação e intimidação que prejudicam a saúde mental dos funcionários, sejam eles cometidos pela liderança (assédio moral) ou por colegas de mesma posição hierárquica (bullying) (Freire, 2008).

Para Hirigoyen (2002), o assédio moral no ambiente de trabalho consiste em qualquer comportamento abusivo, tais como: gestos, palavras, atitudes ou condutas, que fere a dignidade ou a integridade física e psíquica de uma pessoa, seja de forma

repetitiva ou sistemática, colocando em risco seu emprego ou deteriorando o clima organizacional.

Já a sobrecarga de trabalho se caracteriza por demandas excessivas, em que não há recursos humanos adequados para desenvolvê-las e entregá-las, resultando em estresse e exaustão física e/ou mental (Tolfo *et al.*, 2013). Outro aspecto que pode impactar em risco psicossocial no trabalho se refere à falta de autonomia ou microgerenciamento, quando a ausência de controle sobre as tarefas aumenta a sensação de impotência e insatisfação do funcionário (Souza *et al.*, 2023).

Para Angerami e Camelo (2008), fatores como a sobrecarga de trabalho, a falta de controle sobre as atividades laborais e pressão excessiva, são riscos psicossociais relacionados ao trabalho, que podem levar ao estresse. As cargas de trabalho são multidimensionais e representam os diversos aspectos em interação que devem ser analisados de forma integral no contexto do processo de trabalho. Elas não precisam ser entendidas, necessariamente, como sinônimo de peso ou dificuldade, mas sim como as demandas inerentes a esse processo. Dessa forma, podemos considerar que a carga de trabalho resulta de uma série de variáveis que dependem de cada indivíduo e das condições em que é realizada a tarefa.

2.3 A Norma Regulamentadora NR-1

A Norma Regulamentadora NR-1, estabelecida pela Portaria n. 3.214 de 8 de junho de 1978, é um marco para as relações de trabalho, pois trata das disposições gerais sobre segurança e saúde no ambiente organizacional, além de estabelecer obrigações e responsabilidades para empregadores e trabalhadores. A NR-1 visa promover a integridade física e mental dos funcionários em todos os níveis e posições nas organizações. Ela abrange todo e qualquer tipo de ambiente de trabalho estabelecido em solo brasileiro: sejam organizações de setores industriais, comerciais, de serviços etc. A partir de 26 de maio de 2025, conforme estabelecido pela Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024, a NR-1 passa por atualização e mudanças. A principal alteração é a que enfatiza a necessidade do gerenciamento proativo dos riscos ocupacionais, especialmente no que se refere à inclusão dos riscos psicossociais, ampliando o alcance das regulamentações de saúde ocupacional no Brasil.

A alteração do capítulo 1.5 (Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais) da Norma Regulamentadora NR-1, passa a prever, expressamente, o dever de todas as organizações de identificar, avaliar e prevenir fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. A gestão de riscos ocupacionais deve contemplar os perigos originados por agentes físicos, químicos e biológicos, além dos riscos de acidentes e aqueles associados a fatores ergonômicos. É essencial ainda considerar os fatores de risco psicossociais, que podem impactar diretamente o bem-estar dos trabalhadores no ambiente profissional - a partir da atualização da NR-1, esses fatores de riscos não podem ser ignorados.

Conforme o glossário da NR-1, atualizado pela Portaria MTE n. 1.419/2024, o termo “perigo ou fator de risco ocupacional” refere-se a qualquer elemento ou situação que, de forma isolada ou combinada, possui o potencial de causar lesões ou danos à saúde do trabalhador. Já o “risco ocupacional” é definido como a combinação entre a probabilidade de ocorrência de lesão ou agravo à saúde - seja por um evento perigoso, pela exposição a agentes nocivos ou pelas exigências da atividade laboral - e a gravidade desses possíveis danos. Por sua vez, o “risco ocupacional evidente” corresponde a uma situação de risco clara e não controlada, que dispensa uma análise detalhada, podendo ser reduzida ou eliminada por meio da adoção imediata de medidas preventivas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera os fatores psicossociais como uma das principais questões no contexto do trabalho atual (2010). Esses fatores envolvem a interação entre o ambiente, as condições e o conteúdo do trabalho, a capacidade dos trabalhadores de atender às demandas laborais, suas necessidades e expectativas, além da cultura e de aspectos pessoais e extralaborais. A maneira como esses elementos são percebidos ou vivenciados pode influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

Por fim, a fiscalização da NR-1, que inclui riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) tem previsão de início para 26 de maio de 2026. Essa fiscalização pode impactar em eventuais autuações pela Inspeção do Trabalho caso verificadas situações de não atendimento à norma. Este adiamento visa dar às empresas tempo para se adaptarem às novas exigências.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Esta pesquisa realizou uma revisão narrativa de literatura para fins de analisar os possíveis impactos da Norma Regulamentadora NR-1 no gerenciamento de riscos psicossociais nas organizações.

3.1 Tipo de Estudo

Nesta pesquisa, foi realizada a escolha das bases de dados nacionais que apresentassem resultados confiáveis e atualizados no campo da Psicologia. Segundo Rother (2007) a revisão narrativa é constituída por artigos que buscam descrever e discutir o desenvolvimento ou o “estado da arte” de um determinado tema, considerando tanto aspectos teóricos quanto contextuais. As revisões narrativas consistem em análises da literatura presentes em livros, artigos e revistas, tanto impressas quanto eletrônicas, nas quais o autor oferece sua interpretação e crítica pessoal. Diferente de outras modalidades de revisão, ela não detalha as fontes de informação utilizadas na metodologia para a busca de referências, nem os critérios adotados na avaliação e seleção dos trabalhos.

Os artigos de revisão narrativa possuem um papel fundamental no âmbito acadêmico, pois permitem ao leitor adquirir uma rápida aquisição e atualização de conhecimentos sobre as temáticas estudadas. Além disso, não utilizam metodologias para a produção de dados, nem oferecem respostas quantitativas para questões específicas. Para Rother (2007), tais artigos são classificados como revisões narrativas, pois esses artigos apresentam exclusivamente uma abordagem qualitativa. Sua estrutura costuma seguir um formato padrão, composto por introdução, desenvolvimento, comentários e referências, permitindo uma análise aprofundada do tema a partir de diferentes perspectivas teóricas.

Conforme Marin *et al.* (2021) a revisão narrativa é vista como discussões de assunto tanto na perspectiva teórica, quanto contextual. Nesta revisão a opinião e análise crítica do autor é determinante. Sua maior diferença consiste em não trabalhar com fontes pré-definidas de dados.

3.2 Estratégias de Busca

Foi realizada busca eletrônica de artigos científicos nacionais publicados e indexados entre 2015 e 2024 na base de dados SciELO até o dia 14/05/2025.

A estratégia de busca foi feita da seguinte forma: para a busca de artigos nacionais foi feita a busca nas base de dados SciELO, utilizando o campo título: “Riscos Psicossociais no Trabalho” OR “Aspectos Psicossociais do Trabalho” OR “Fatores de Risco Psicossociais” OR “Impacto Psicossocial” OR “Saúde Mental no Trabalho” OR “Saúde do Trabalhador”.

Para seleção dos artigos, foi realizada a leitura dos títulos e resumos, com o objetivo de verificar se atendiam aos critérios de inclusão estabelecidos para o estudo.

3.3 Critérios de Inclusão e Exclusão

Esta revisão narrativa procurou artigos publicados entre os anos de 2015 a 2024, considerando os últimos 10 anos de acesso gratuito, em português e em inglês disponíveis nas bases de dados SciELO. Os descritores utilizados para a busca no campo título foram: “Riscos Psicossociais no Trabalho” OR “Aspectos Psicossociais do Trabalho” OR “Fatores de Risco Psicossociais” OR “Impacto Psicossocial” OR “Saúde Mental no Trabalho” OR “Saúde do Trabalhador”.

Foram encontrados 35 artigos no total. Após leitura do título e resumo foram excluídos 28 artigos, os quais não se enquadraram nos critérios de inclusão acima estabelecidos, pois não tratavam sobre a temática deste estudo, os quais, apesar de abordarem Fatores Psicossociais, Saúde do Trabalhador, Saúde Mental, não apresentavam nenhuma relação com Riscos Psicossociais no Trabalho diretamente ao contexto do trabalhador. Finalmente, para esta revisão narrativa restaram sete artigos.

Salienta-se que a análise dos sete artigos conta com uma articulação interpretativa com relação à temática da Norma Regulamentadora NR-1, lançada em 08 junho de 1978. Mais recentemente, em agosto de 2024, a NR-1 foi novamente revisada pela Portaria MTE n. 1.419, que introduziu a obrigatoriedade de identificar e gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, visando à promoção da

saúde mental dos trabalhadores. Essas mudanças passam a valer a partir de 26 de maio de 2025, porém a fiscalização da NR-1, que inclui riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) foi adiada para 26 de maio de 2026.

Ao realizar a busca de artigos na base de dados, não foram encontrados artigos que falem sobre a norma no contexto psicossocial. Segue abaixo o Quadro 1 contendo os sete artigos selecionados para a revisão narrativa.

Quadro 1 - Artigos selecionados para a revisão narrativa

Autor / Ano	Revista	Título do Artigo	Temática Abordada	Metodologia
Vieira; Santos (2024)	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea	Demonstrar que a ausência da tematização do antagonismo e do conflito estrutural entre capital e trabalho, bem como a captura da temática pela lógica gerencialista neoliberal, produz o empobrecimento do debate e o enfraquecimento de iniciativas voltadas para a transformação do contexto laboral.	Revisão da literatura, tendo como referencial o materialismo histórico.
Santos <i>et al.</i> (2024)	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo	Descrever as dimensões da avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho (APST) encontradas na literatura e em documentos normativos no Brasil.	Revisão de escopo com busca de artigos nas bases Portal da Biblioteca Virtual em Saúde do Brasil, <i>Web of Science</i> e <i>Medline</i> , publicados de 2017 a 2021. Também se incluíram documentos governamentais brasileiros com orientação ou indicação para avaliação dos APST.

Setta; Lucca. (2024)	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Tecnologias de informação e comunicação: revisão de escopo dos instrumentos de avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho contemporâneo	Identificar instrumentos que avaliam os FRPT disponíveis na literatura e verificar se eles incorporaram as novas dimensões psicossociais do trabalho mediadas pelas TIC.	Revisão de escopo, com busca nas bases PubMed, Biblioteca Virtual em Saúde, Embase, Scopus e Web of Science, de artigos publicados no período de 1990 a 2023 seguindo as recomendações do Instituto Joanna Briggs e do PRISMA-ScR.
Nascimento <i>et al.</i> (2024)	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Processo de trabalho e relação saúde-doença na percepção de operadores de telemarketing: apontamentos para a atuação da Vigilância em Saúde do Trabalhador	Analisar o processo de trabalho e a relação saúde-doença na percepção dos operadores de telemarketing.	Pesquisa qualitativa, embasada no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. A coleta dos dados ocorreu por meio de entrevista, sendo interpretados conforme análise de conteúdo.
Pontes <i>et al.</i> (2023)	Saúde em Debate	Cargas de trabalho, precarização e Saúde do Trabalhador no agronegócio no semiárido do Nordeste brasileiro	Analisar condições, processos e cargas de trabalho no agronegócio de fruticultura.	Pesquisa qualitativa em que foram entrevistados empregados do agronegócio, ancorado na Saúde do Trabalhador.
Barros <i>et al.</i> (2023)	Interface - Comunicação, Saúde, Educação	Saúde do trabalhador e Atenção Básica à Saúde: interlocuções e perspectivas de cuidado integrado no	Apresentar e discutir o alcance das ações de Saúde do Trabalhador na Atenção Básica à Saúde (ABS) em São Paulo.	Entrevista semiestruturada e os grupos focais, que foram gravados, transcritos e analisados com base na técnica de Análise

		processo saúde- trabalho- doença		Temática de Conteúdo.
Bernardo; Souza; Garrido (2023)	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	O campo da Saúde do Trabalhador e os desafios do trabalho na atualidade: uma reflexão a partir da Psicologia Social do Trabalho	Discutir os desafios para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil, considerando tal contexto.	Partindo da perspectiva da Psicologia Social do Trabalho, reflete-se sobre aspectos a considerar para uma atuação comprometida com as demandas atuais.

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Foram selecionados sete artigos para a análise a ser cotejada com a temática acerca da Norma Regulamentadora NR-1, que são discutidos a seguir.

5 ANÁLISE

Com base nos artigos selecionados para esta revisão narrativa, apresenta-se na análise uma articulação com a temática da Norma Regulamentadora NR-1.

Vieira e Santos (2024) apontam críticas em relação às abordagens tradicionais, as quais tratam os riscos psicossociais de forma superficial, muitas vezes por meio de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esses programas frequentemente oferecem soluções como ginástica laboral, meditação e programas de teleatendimento pontuais, sem abordar as causas estruturais dos problemas, como a organização do trabalho e as relações de poder. Tais estratégias são vistas como paliativas, porém não são consideradas resolutivas. Na concepção dos autores, as medidas citadas individualizam o sofrimento, responsabilizando os trabalhadores pelo seu adoecimento, sem promover mudanças reais nas condições de trabalho. Outrossim, reforçam a necessidade de uma abordagem crítica que leve em conta os aspectos econômicos, socioculturais e intersubjetivos que influenciam a saúde mental no trabalho. Logo, ao tangenciar os achados de Vieira e Santos (2024) com relação à implementação da NR-1, observa-se a importância de sua implementação ir além da formalidade, promovendo mudanças reais nas condições

de trabalho e nas relações organizacionais. Para que seja possível identificar e avaliar de forma efetiva os riscos psicossociais no contexto organizacional, pode-se incluir observações, questionários, entrevistas e análise de documentos para a realização de um diagnóstico inicial. Além de avaliar a probabilidade e a gravidade dos riscos, classificando-os para determinar a necessidade de quais medidas preventivas poderão ser documentadas no PGR, deve ocorrer ainda o acompanhamento contínuo de sua eficácia para que tenhamos ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

Santos *et al.* (2024), ao realizar uma revisão de escopo, descrevem as dimensões da avaliação dos Aspectos Psicossociais do Trabalho (APST) no Brasil, com base em literatura científica e documentos normativos. Com isso, percebe-se que muitos estudos compreendem APST como aspectos relacionados ao estresse ocupacional, frequentemente utilizando o modelo demanda-controle. Notou-se que o *burnout*, por exemplo, costuma ser mencionado com frequência e tem papel de destaque nos artigos revisados pelos autores. Todavia, ao evidenciar fragilidade conceitual e metodológica, os documentos governamentais apresentam a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho como principais referências teóricas. Por isso, a referida lacuna conceitual é apontada como um fator importante, que vem dificultando tanto na constituição de políticas públicas de proteção à saúde do trabalhador quanto nas ações de saúde do trabalhador. Ao articular os achados de Santos *et al.* (2024), salienta-se que se torna fundamental a ocorrência de melhor integração entre o conhecimento acadêmico, a normatização e o suporte técnico na avaliação dos APST, buscando fortalecer o cuidado e a manutenção da Saúde dos Trabalhadores, sem esquecer de mencionar sua relevância para uma abordagem mais abrangente e eficaz na gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Neste contexto, em sua versão mais atualizada, a NR-1 aponta que o gerenciamento de riscos ocupacionais deve englobar, além dos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos, também os riscos psicossociais que, por sua vez, deverão levar em conta os fatores psicossociais relacionados ao trabalho, conforme consta no item 1.5.3.1.4. Santos *et al.* (2024) salientam ainda a necessidade de avaliar a probabilidade de lesões ou agravos à saúde decorrentes

desses fatores, tendo em vista as exigências da atividade e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

Os estudos de Setta e Lucca (2024) ressaltam que a saúde mental dos trabalhadores gerou grande impacto em decorrência do cenário de pandemia e trabalho virtual na modalidade *home office*, acarretando desafios ainda maiores no que tange à proteção social dos trabalhadores. Neste contexto, é possível observar que são recorrentes os relatos de prolongamento da jornada de trabalho, falta de separação entre vida profissional e privada, dificuldades no distanciamento mental dos trabalhadores e isolamento social ao longo do trabalho remoto. Em conformidade com Setta e Lucca (2024), a respeito da dinâmica do trabalho de *home office*, a comunicação assíncrona pode caracterizar um ambiente que contribui com os desentendimentos e interrupções constantes, aumento da carga cognitiva de trabalho, devido ao excesso de informações, atuação de forma multifuncional e fadiga devido às inúmeras *calling* diárias. Tendo em vista um contexto de precarização do trabalho, tais fatores podem afetar significativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, impactando na qualidade de vida e no desempenho profissional. Para os autores, o uso de ferramentas digitais, como questionários *on-line*, aplicativos de monitoramento de saúde mental e plataformas de *feedback* em tempo real, permitem a coleta de dados de forma mais abrangente e agilizada.

Ao traçar um paralelo entre a utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) na avaliação de riscos psicossociais, percebe-se um alinhamento direto com as exigências da NR-1, visto que se pode constatar, por intermédio dos achados de Setta e Lucca (2024), a existência da identificação de fatores como estresse, assédio e sobrecarga de trabalho, proporcionando uma abordagem mais eficiente e eficaz no gerenciamento desses riscos. As ferramentas digitais permitem a coleta de dados em tempo real, facilitando a identificação precoce dos fatores de risco e a implementação de medidas corretivas de forma ágil. Ademais, as TICs podem ser integradas ao PGR de modo que a documentação e o monitoramento contínuo dos riscos psicossociais possam contribuir de forma efetiva, tal como estabelecido pela NR-1. Além de garantir o cumprimento das normas regulamentadoras, também se promove um ambiente de trabalho alinhado às necessidades contemporâneas de gestão de riscos ocupacionais.

Nos estudos sobre o processo de trabalho e a relação saúde-doença na percepção de operadores de *telemarketing*, Nascimento *et al.* (2024) apontam sobre a rotina de trabalho e os impactos desse processo na saúde. Os resultados revelam um cotidiano caracterizado pela alta cobrança por produtividade, controle rigoroso do tempo, pressão por metas, além de restrições quanto ao uso do tempo pessoal, que dificultam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa dinâmica intensiva e repetitiva gera sofrimento psíquico, distúrbios do sono, problemas vocais, alterações auditivas e fadiga emocional, configurando um ambiente propício ao adoecimento. Com a identificação de riscos psicossociais no PGR, segundo determina a atualização da NR-1, fatores como estresse, assédio moral e sobrecarga emocional devem ser identificados e gerenciados pelas empresas. O sofrimento físico e psíquico verbalizado pelos participantes, como demonstram os achados de Nascimento *et al.* (2024), sugere a exposição do trabalhador a um ambiente potencialmente adoecedor. Neste sentido, as percepções dos trabalhadores despertam reflexões acerca de como as organizações devem consultar os trabalhadores sobre a percepção dos riscos ocupacionais e comunicar o que foi constatado no inventário de riscos, como também as medidas previstas no plano de ação. Nascimento *et al.* (2024) propõem que a Vigilância em Saúde do Trabalhador tenha atuação de forma integrada e intersetorial, envolvendo os trabalhadores na construção de ações no sentido de preconizar a assistência, prevenção e promoção da saúde no ambiente laboral.

Pontes *et al.* (2023) discorrem sobre as condições laborais no setor de fruticultura, mostrando os impactos da precarização do trabalho na saúde dos trabalhadores, cenário este marcado por múltiplas cargas de trabalho que afetam diretamente a saúde dos trabalhadores do agronegócio. Salienta-se as cargas físicas que englobam fatores como ruídos de máquinas, exposição a temperaturas extremas, umidade e ventilação inadequadas, além da iluminação precária. As cargas químicas, por sua vez, estão relacionadas ao contato com substâncias tóxicas, como agrotóxicos que se apresentam de diversas formas: pós, poeiras, vapores e líquidos, representando um risco significativo à saúde dos trabalhadores. As cargas orgânicas fazem referência à exposição aos vírus, bactérias, fungos e fibras vegetais, elementos comuns no ambiente rural. As cargas mecânicas derivam das condições de instalação, manutenção de equipamentos e da organização do

espaço de trabalho, frequentemente precária e perigosa. Somam-se a isso as cargas fisiológicas relacionadas aos esforços físicos repetitivos, posturas desgastantes, longas jornadas e ritmo intenso de trabalho. Por fim, as cargas psíquicas surgem como consequência direta da sobrecarga geral, acarretando estresse, ansiedade e esgotamento emocional. A NR-1 valoriza uma abordagem sistemática e contínua de prevenção, o que está em plena consonância com a complexidade das cargas de trabalho realçadas nos achados de Pontes *et al.* (2023), além da precarização das relações de trabalho, especialmente a vivida pelos trabalhadores camponeses inseridos em grandes empreendimentos do agronegócio. As transformações resultaram na intensificação da jornada, na perda da autonomia sobre os modos de vida e no aumento da exposição a riscos químicos, físicos e emocionais. Os impactos na saúde são alarmantes, com relatos de sintomas de intoxicação por agrotóxicos e alterações celulares preocupantes. A NR-1 também contempla essa dimensão ao incluir a avaliação de riscos psicossociais como parte obrigatória do PGR em sua última atualização, que reflete a necessidade de abordar não apenas os riscos físicos e químicos, mas também os efeitos da precarização, como o estresse crônico e o sofrimento psíquico, frequentemente invisibilizado nas estatísticas formais. Segundo Pontes *et al.* (2023), a saúde coletiva, a sociedade em geral e os governos no Brasil devem promover ampla discussão sobre os impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores.

A partir do que Barros *et al.* (2023) estudaram a respeito do processo saúde-trabalho-doença quando comparado com a Norma Regulamentadora NR-1, conclui-se que ambos promovem a saúde do trabalhador. Barros *et al.* (2023) abordam a questão saúde-trabalho-doença sob uma perspectiva focada na prática assistencial, ao passo que a NR-1 trata da regulamentação e gestão dos riscos ocupacionais.

Os estudos de Barros *et al.* (2023) revelam que podemos observar como as equipes de Atenção Básica à Saúde lidam com as questões relacionadas ao bem-estar no seu ambiente de trabalho, ressaltando os principais desafios em relação a saúde do trabalhador, entre eles: a sobrecarga dos profissionais, a gestão privada dos serviços públicos e a limitação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), dificultando a implementação de ações integradas que de fato venham a contribuir para os profissionais em questão. Apesar desses obstáculos, Barros *et al.* (2023) destacam a relevância de uma abordagem interdisciplinar que

considere a interação entre produção, trabalho e saúde, visando um cuidado integral e preventivo, ponto a ser considerado no que se refere à NR-1. Ao analisar o artigo e a NR-1, ambos convergem na necessidade de garantir condições laborais adequadas. Enquanto os achados de Barros *et al.* (2023) enfatizam a importância de uma atuação integrada e preventiva na atenção básica, a norma regulamentadora estabelece parâmetros legais para mitigar riscos ocupacionais.

Conforme Bernardo, Souza e Garrido (2023), o estudo evidencia os desafios contemporâneos do campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. Diante do avanço do neoliberalismo, destaca a precarização das condições de trabalho, o desmembramento de direitos e a fragmentação da organização coletiva dos trabalhadores. A partir da Psicologia Social do Trabalho (PST), Bernardo, Souza e Garrido (2023), analisam a forma como os trabalhadores constroem suas identidades e percebem o trabalho. Bernardo, Souza e Garrido (2023) destacam que os trabalhadores são influenciados por ideologias hegemônicas que naturalizam a exploração e dificultam a resistência. Portanto, ao analisar os estudos de Bernardo, Souza e Garrido (2023), sugere-se que, embora a NR-1 represente um avanço formal na gestão de riscos psicossociais no trabalho, pode-se tornar limitada, caso não sejam consideradas as dimensões sociais, políticas e subjetivas do trabalho. A NR-1 assume um modelo racional e técnico de organização, que muitas vezes ignora os contextos reais e precários onde muitos trabalhadores atuam — especialmente os informais, terceirizados e autônomos, que estão à margem da proteção tradicional.

Com base na perspectiva de Bernardo, Souza e Garrido (2023), a abordagem da PST ressalta que a promoção da saúde no ambiente de trabalho vai além da simples eliminação de riscos físicos. É fundamental fortalecer os indivíduos para que possam identificar e enfrentar situações de exploração. Dessa forma, a saúde do trabalhador deve ser vista como um direito coletivo e político, não apenas como um aspecto técnico voltado ao controle de riscos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar os possíveis impactos da norma regulamentadora NR-1 no gerenciamento de riscos psicossociais, por meio de uma revisão narrativa.

A última atualização da NR-1 traz um avanço importante ao incorporar, de maneira explícita, os riscos psicossociais ao escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), porém, os impactos reais dessa inclusão irão depender diretamente da forma como as organizações irão operacionalizar esses dispositivos legais no dia a dia de trabalho. Ao articular os achados dos sete artigos explorados na análise, evidencia-se que a eficácia da NR-1 vai além do cumprimento formal da norma, exigindo uma mudança profunda nas práticas organizacionais e nas formas de conceber o trabalho.

Dentre os desafios identificados está o avanço do neoliberalismo, da informalidade e também a terceirização de trabalhadores, ou seja, fatores que limitam o alcance da proteção legal e dificultam a implementação efetiva da NR-1 em contextos precarizados.

Para que a NR-1 tenha impacto efetivo, é necessário que as organizações adotem metodologias diagnósticas robustas (como observações, entrevistas, análise documental e uso de tecnologias digitais) capazes de captar a complexidade das relações de trabalho e das dinâmicas psicossociais envolvidas. É imperativo o trabalho interdisciplinar nas organizações para que essas complexidades sejam analisadas. Vale salientar que as organizações podem, inclusive, contar com um Psicólogo Organizacional que poderá avaliar os impactos de políticas organizacionais destinadas aos trabalhadores. Ademais, o Psicólogo Organizacional poderá promover a escuta qualificada das experiências laborais, que será essencial para a construção de ambientes mais saudáveis e produtivos.

É oportuno que o processo de gestão dos riscos psicossociais também considere a participação ativa dos trabalhadores, ampliando a legitimidade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e favorecendo o desenvolvimento de ações preventivas mais coerentes com a realidade vivida pelos trabalhadores.

Assim, os possíveis impactos da NR-1 no gerenciamento de riscos psicossociais são dúbios: apesar de oferecer uma base normativa importante e

atualizada, ao reconhecer a importância dos riscos psicossociais no adoecimento laboral, pode ter brechas que esvaziem o seu potencial transformador, caso não seja acompanhada por uma abordagem crítica, interdisciplinar e politicamente comprometida com a saúde coletiva e a justiça social no âmbito organizacional.

Portanto, para que a NR-1 se traduza em avanços concretos na proteção da saúde mental dos trabalhadores, é imprescindível que seu cumprimento vá além da formalidade documental, técnica e com vistas simplesmente ao atendimento da norma. É necessário que haja um engajamento real com as dimensões organizacionais, subjetivas e estruturais do trabalho, articulando os saberes técnicos à escuta sensível, à participação dos trabalhadores e ao enfrentamento das condições que produzem sofrimento psíquico no ambiente laboral.

No tocante às limitações do estudo, não foram encontrados artigos que falem sobre a norma no contexto psicossocial, assim como não ocorreram pesquisas em outras bases de dados. Recomenda-se que um novo estudo e análise seja realizado após a vigência da norma, a partir de 26 de maio de 2026, quando passa a valer a fiscalização da NR-1.

REFERÊNCIAS

ATHAYDE, M. Saúde 'Mental' e Trabalho: questões para discussão no campo da saúde do trabalhador. *In*: GOMEZ, C.M.; MACHADO, J.M.H.; PENA, P.G.L. **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea [on-line]**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2011. p. 345-367. ISBN 978-85-7541-365-4.

BARROS, J. O. *et al.* Saúde do trabalhador e Atenção Básica à Saúde: interlocuções e perspectivas de cuidado integrado no processo saúde-trabalho-doença. *Interface. Comunicação, Saúde, Educação*, v. 27, 2023.

BERNARDO, M. H.; SOUZA, H. A.; GARRIDO-PINZÓN, J. O campo da Saúde do Trabalhador e os desafios do trabalho na atualidade: uma reflexão a partir da Psicologia Social do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, p. 5, 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília, DF: MTE, 2024.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Londrina, v. 7, n. 2, p. 232-240, abr./jun. 2008.

DEJOURS, C. Centralidade do trabalho e saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 26, 2023.

DEJOURS, C.; DESSORS, D. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2003.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 367-380, 2008.

GOMEZ, C. M. *et al.* **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. ISBN 978-85-7541-204-6.

GUIMARÃES, L.A.M. Fatores psicossociais de risco no trabalho. *In*: 2º CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO (2006); 12-14 out. 2006; Goiânia, Brasil. Goiânia: Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de Goiás, 2016.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LOPES, H. L. *et al.* Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 32, n. 1, p. 72-81, 2020.

MARIN, A. H. *et al.* Delineamentos de Pesquisa em Psicologia Clínica: Classificação e Aplicabilidade. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, p. 1-17, 2021.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional**. 7. ed. São Paulo: Thomson Pioneira, 2004.

NASCIMENTO, F. Z. F. O. *et al.* Processo de trabalho e relação saúde-doença na percepção de operadores de telemarketing: apontamentos para a atuação da Vigilância em Saúde do Trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. 16, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación**, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 1946. Disponível em: <https://www.who.int/>. Acesso em: 22 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Burnout é reconhecido como fenômeno ocupacional pela Classificação Internacional de Doenças**, 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-burnout-e-reconhecido-como-fenomeno-ocupacional-pela-classificacao-internacional>. Acesso em: 27 abr.

2025.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PONTES, A. G. V. *et al.* Cargas de trabalho, precarização e Saúde do Trabalhador no agronegócio no semiárido do Nordeste brasileiro. **Saúde em Debate**, v. 47, n. 139, p. 729-745, 2023.

ROTHER, E. T. **Revisão sistemática X Pesquisa narrativa**. São Paulo, Acta Paulista de Enfermagem, v. 20, n. 2, 2007.

SANTOS, C. C. A. *et al.* Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. 9, 2024.

SETTA, A. V. A.; LUCCA, S. R. Tecnologias de informação e comunicação: revisão de escopo dos instrumentos de avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho contemporâneo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. 6, 2024.

SOUZA, D.O. *et al.* O trabalho de Enfermagem a partir da experiência de enfermeiras da linha de frente contra Covid-19: na trilha da precarização. **Interface [on-line]**, v. 27, 2023.

TOLFO, S. R.; SILVA, N.; KRAWULSKI, E. Assédio no local de trabalho: relações com a cultura organizacional e a gestão de pessoas. **Saúde dos Trabalhadores**, v. 21, n. 1, p. 5, 2013.

TOMAZ, H. C. *et al.* Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 24, 2020.

TONETTO, A. M. *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165-173, 2008.

VASCONCELLOS, V. C. A Dinâmica do Trabalho em Saúde Mental: contribuições da psicossociologia francesa. *In*: AZEVEDO, C. S.; SÁ, M. C. **Subjetividade, gestão e cuidado em saúde**: abordagens da psicossociologia [on-line]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2013. p. 279-298. ISBN: 978-85-7541-535-1.

VIEIRA, I. *et al.* Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, v. 28, n. 3, p. 352-356, 2006.

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. 1, 2024.

VILLALOBOS, J. O. Estrés y trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social.
Medspain: Revista de Medicina y Salud, 2004. Disponible en: www.medspain.com/n3-feb99/stress.htm.