

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E GESTÃO PREVENTIVA DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR-1: UMA ABORDAGEM INTEGRAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR.

Vânia Aparecida dos Santos Santana¹
Auriston Magalhães Vitor²

auristonmagalhaes@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas;

RESUMO

O presente estudo aborda a atuação da Psicologia Organizacional na gestão preventiva de riscos psicossociais conforme as diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), enfatizando a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. O aumento dos casos de ansiedade, estresse, depressão e esgotamento profissional tem evidenciado a necessidade de estratégias organizacionais voltadas à prevenção do adoecimento mental e à melhoria das condições laborais. A pesquisa teve como objetivo analisar a contribuição da Psicologia Organizacional na identificação, prevenção e intervenção diante dos riscos psicossociais presentes nas organizações. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva, utilizando como método a observação participante realizada durante o estágio supervisionado em Psicologia Organizacional. A fundamentação teórica baseou-se em autores como Christophe Dejours, Robert Karasek e Pereira et al. (2020), além das diretrizes estabelecidas pela NR-1 e pela ISO 45003:2021. Os resultados demonstraram que fatores como sobrecarga de trabalho, falhas de comunicação, pressão excessiva e relações interpessoais fragilizadas influenciam diretamente o bem-estar emocional dos trabalhadores. Observou-se ainda que a atuação preventiva do psicólogo organizacional contribui significativamente para a construção de ambientes mais saudáveis, redução do sofrimento psíquico e fortalecimento das relações humanas nas instituições. Conclui-se que a gestão preventiva dos riscos psicossociais constitui uma estratégia essencial para promoção da qualidade de vida no trabalho e para a sustentabilidade organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia organizacional; riscos psicossociais; NR-1; saúde mental; prevenção.

1 INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas têm provocado impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores. A pressão por

¹Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

² Psicólogo, Mestre em Ciências da Religião, Pedagogo e Professor do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

produtividade, o excesso de demandas, a competitividade e as mudanças constantes nas formas de gestão organizacional contribuem diretamente para o aumento dos casos de estresse, ansiedade, depressão e esgotamento profissional. Nesse contexto, os riscos psicossociais passaram a receber maior atenção nas discussões relacionadas à saúde e segurança ocupacional, principalmente após a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a incluir esses fatores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) (Brasil, 2023). Segundo Christophe Dejours (1992), o sofrimento mental relacionado ao trabalho surge quando o trabalhador não encontra meios saudáveis de enfrentar as exigências impostas pela organização laboral, transformando o ambiente de trabalho em um espaço de desgaste psicológico e adoecimento.

O trabalho em questão justifica-se pela crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho e pela necessidade de desenvolver estratégias preventivas voltadas à promoção da saúde mental nas organizações. Conforme apontam Rodrigues, Faiad e Facas (2020), os fatores de risco psicossociais estão relacionados às condições inadequadas de organização e gestão do trabalho, podendo desencadear ansiedade, depressão, estresse e esgotamento profissional. Além disso, dados do Ministério da Previdência Social (Brasil, 2026) evidenciam o crescimento expressivo dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil, reforçando a relevância social e organizacional da temática.

Nossa hipótese para essa questão é que a atuação preventiva da Psicologia Organizacional contribui significativamente para a redução dos impactos dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, promovendo melhores condições laborais, fortalecimento das relações interpessoais e prevenção do adoecimento mental. Conforme destaca Robert Karasek (1979), ambientes caracterizados por altas exigências e baixa autonomia favorecem o aumento do sofrimento psíquico e do desgaste emocional dos trabalhadores.

O objetivo deste trabalho é analisar a atuação da Psicologia Organizacional na gestão preventiva de riscos psicossociais conforme as diretrizes da NR-1, destacando a importância de práticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental, prevenção do adoecimento ocupacional e construção de ambientes laborais mais

saudáveis e humanizados. De acordo com Pereira *et al.*, (2020), a análise dos riscos psicossociais deve considerar não apenas aspectos individuais, mas também os fatores sociais, organizacionais e econômicos que influenciam diretamente o processo de adoecimento mental.

Trabalhos como este são importantes para ampliar as discussões sobre saúde mental no ambiente organizacional, contribuir para o desenvolvimento de práticas preventivas mais eficazes e fortalecer o papel da Psicologia Organizacional na promoção do bem-estar dos trabalhadores. Segundo o Conselho Federal de Psicologia (2025), a implementação de ações preventivas relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se essencial para a promoção da qualidade de vida e para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A compreensão técnica do tema exige, inicialmente, a contextualização do crescente impacto dos transtornos mentais no cenário laboral contemporâneo, o que tem impulsionado mudanças normativas no campo da saúde e segurança do trabalho. Segundo o Ministério da Previdência Social (Brasil, 2026), apenas em 2025 foram concedidos 546.254 benefícios por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais e comportamentais, evidenciando um aumento significativo em relação aos anos anteriores. De acordo com dados do próprio governo federal (Brasil, 2025), em 2024 já haviam sido registrados mais de 472 mil afastamentos por essa causa, confirmando uma tendência crescente. Conforme noticiado pela Agência Brasil (2025), os afastamentos por transtornos mentais mais que dobraram ao longo da última década, revelando o caráter estrutural desse problema no país. Esses dados estão associados, principalmente, a quadros de ansiedade, depressão e estresse relacionado ao trabalho, como destaca o Ministério da Previdência Social (Brasil, 2026).

Diante desse cenário, evidencia-se a necessidade de instrumentos regulatórios mais eficazes, como a atualização da NR-1, que passou a incorporar explicitamente os riscos psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Nesse contexto, torna-se fundamental estabelecer uma diferenciação rigorosa entre fatores

de risco e riscos propriamente ditos, conforme Rodrigues *et al.*, (2020). A compreensão técnica do tema exige uma diferenciação rigorosa entre fatores de risco e riscos propriamente ditos (Rodrigues *et al.*, 2020). Os fatores de risco psicossociais são os antecedentes ou causas, consistindo em perigos decorrentes de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho (Rodrigues *et al.*, 2020). Já os riscos psicossociais representam o dano ou agravo à integridade física ou mental, como ansiedade, depressão e esgotamento profissional (Brasil, 2025; Rodrigues *et al.*, 2020). A nova NR-1 enfatiza que esses perigos derivam de problemas na gestão e devem ser integrados obrigatoriamente ao inventário de riscos das organizações (Brasil, 2025). Dessa forma, a norma amplia a compreensão sobre saúde ocupacional ao reconhecer que os impactos psicossociais não decorrem apenas de questões individuais, mas também das condições organizacionais e das práticas de gestão adotadas pelas empresas, tornando indispensável a implementação de estratégias preventivas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

O Modelo Demanda-Controle, desenvolvido por Karasek, postula que o risco à saúde do trabalhador surge principalmente quando há elevadas exigências psicológicas associadas a baixo controle sobre as tarefas desempenhadas (Karasek, 1979; Rodrigues *et al.*, 2020). Nessa perspectiva, ambientes laborais caracterizados por pressão intensa, pouca autonomia e baixa participação nas decisões tendem a favorecer o desenvolvimento de estresse ocupacional e sofrimento psíquico. Por outro lado, a Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Christophe Dejours, compreende que o sofrimento faz parte da própria relação do indivíduo com o trabalho, podendo ser transformado em “sofrimento criativo” quando existem possibilidades de reconhecimento, diálogo e ressignificação das experiências laborais (Dejours, 1992; Rodrigues *et al.*, 2020). Entretanto, quando o trabalhador não encontra espaços de escuta, participação e cooperação dentro da organização, o sofrimento tende a assumir um caráter patogênico, comprometendo não apenas a saúde mental individual, mas também as relações coletivas de trabalho (Dejours, 1992; Rodrigues *et al.*, 2020). Esse processo favorece o surgimento de quadros de ansiedade, depressão, esgotamento profissional e afastamentos laborais, evidenciando a

importância de práticas organizacionais que promovam autonomia, reconhecimento profissional e suporte psicossocial no ambiente de trabalho.

A análise dos riscos psicossociais deve superar abordagens reducionistas, adotando uma visão integral que considere os determinantes sociais e econômicos (Pereira *et al.*, 2020). O processo de adoecimento deve ser analisado em cinco níveis, desde a divisão internacional da riqueza até as características subjetivas individuais (Pereira *et al.*, 2020). Essa abordagem substitui a ideia de simples "adaptação" do trabalhador pelo conceito de "desgaste mental" (Pereira *et al.*, 2020). O desgaste mental reflete a perda processual e silenciosa da saúde provocada por formas de organização precárias e intensificadas (Pereira *et al.*, 2020). Dessa maneira, compreender o desgaste mental exige reconhecer que o adoecimento relacionado ao trabalho está diretamente associado às condições estruturais impostas pelas organizações e pelos modelos produtivos contemporâneos. Tal compreensão fortalece a necessidade de políticas institucionais preventivas e de estratégias de promoção da saúde mental que priorizem condições dignas de trabalho, relações laborais mais humanizadas e espaços organizacionais capazes de reduzir os impactos psicossociais sobre os trabalhadores.

A Psicologia Organizacional atua como agente essencial na identificação, prevenção e intervenção em situações que comprometem a saúde mental (Portal PSIC, 2025; CFP, 2025). Sua contribuição vai além do atendimento clínico, focando na promoção de espaços mais saudáveis e na identificação precoce de sobrecarga (Portal Psi, 2025; CFP, 2025). O foco deve ser a prevenção organizacional, analisando a qualidade da liderança e as interações humanas (Portal Psi, 2025; CFP, 2025). O psicólogo organizacional atua no desenvolvimento de lideranças humanizadas e na mediação de conflitos para reduzir absenteísmo e turnover (Portal Psi, 2025; CFP, 2025). Dessa forma, a atuação da Psicologia Organizacional torna-se fundamental para a implementação de políticas preventivas alinhadas às exigências da NR-1, fortalecendo culturas organizacionais mais saudáveis, sustentáveis e comprometidas com a promoção da saúde mental no trabalho.

A atualização da NR-1 consolidou a gestão de riscos psicossociais como parte integrante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (Brasil, 2025). A norma exige

que as organizações utilizem a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) para identificar estressores de forma articulada com a NR-17 (Brasil, 2025). Complementarmente, a ISO 45003:2021 surge como a primeira diretriz internacional voltada especificamente para a gestão da saúde mental e da segurança psicológica nos ambientes laborais (Sistema ESO, 2025). A norma orienta a aplicação do ciclo PDCA — planejamento, execução, verificação e ação corretiva — como estratégia contínua de monitoramento e prevenção dos riscos psicossociais, promovendo uma cultura organizacional baseada na melhoria contínua e no cuidado com o trabalhador (Sistema ESO, 2025). Nesse sentido, a integração entre a NR-1 e a ISO 45003 fortalece a necessidade de práticas organizacionais preventivas e sistemáticas, capazes de promover ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e alinhados às demandas contemporâneas de saúde ocupacional.

A urgência dessa gestão é evidenciada por dados globais que apontam para uma crise de saúde pública no ambiente laboral (Brasil, 2025). Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente no mundo devido à depressão e ansiedade (Brasil, 2025). No Brasil, registrou-se em 2025 um recorde de mais de 546 mil afastamentos por transtornos mentais, tornando-se a segunda maior causa de incapacidade (Uniad, 2026). Portanto, a intervenção organizacional torna-se uma estratégia essencial para a sustentabilidade social e econômica das instituições (Brasil, 2025; Uniad, 2026). Assim, investir em políticas de prevenção, promoção da saúde mental e melhoria das condições de trabalho torna-se fundamental não apenas para reduzir afastamentos e prejuízos produtivos, mas também para fortalecer ambientes organizacionais mais saudáveis, humanizados e comprometidos com a qualidade de vida dos trabalhadores.

3 METODOLOGIA

3.1 Natureza da pesquisa

Este estudo é definido como uma investigação de abordagem qualitativa, voltada para a compreensão de fenômenos que envolvem a subjetividade e as dinâmicas sociais. De acordo com Minayo (2012) (referência externa ao material fornecido), a pesquisa qualitativa foca no universo dos significados e das intenções,

permitindo uma análise profunda das experiências humanas que não podem ser reduzidas a dados puramente numéricos. Assim, buscou-se interpretar como o clima organizacional interfere diretamente na motivação dos colaboradores.

3.2 Procedimento de coleta de dados

A estratégia de coleta de informações fundamentou-se no método de Observação Participante. Conforme aponta Haguette (1987), este método exige a inserção direta do investigador no contexto social dos sujeitos, tornando o pesquisador o principal instrumento para o registro de comportamentos e interações em tempo real. Durante o processo, manteve-se uma postura de imparcialidade para garantir que a documentação das atitudes e rotinas fosse precisa e livre de interferências subjetivas.

3.3 Método de análise de dados

A pesquisa assume um caráter descritivo, visando expor detalhadamente as propriedades do fenômeno observado e identificar padrões nas relações entre as variáveis estudadas. Segundo Triviños (1987), estudos descritivos proporcionam uma compreensão rigorosa da realidade por meio de uma coleta de dados sistemática. A análise seguiu uma lógica interpretativa objetiva, organizando as informações para destacar os elementos mais relevantes sobre a dinâmica institucional.

3.4 Ambiente e procedimentos da pesquisa

A investigação ocorreu nas dependências do Centro Universitário Vértice – Univértix, em Matipó/MG, integrando as atividades do estágio supervisionado do curso de Psicologia.

Seguindo a lógica de imersão e organização metodológica proposta por Bogdan e Biklen (1994), o trabalho estruturou-se em três fases fundamentais. Inicialmente, ocorreu a fase de aproximação e integração, voltada ao reconhecimento do ambiente institucional e dos fluxos operacionais. Na sequência, procedeu-se ao registro em diário de campo, que consistiu na documentação sistemática da rotina diária, com ênfase na comunicação interna e nas metodologias de gestão aplicadas. Por fim, a etapa de sistematização permitiu a organização criteriosa do material

coletado para subsidiar a análise da correlação entre o ambiente laboral e o nível de engajamento dos profissionais.

O cronograma de atividades compreendeu um total de 40 horas de prática, organizadas em 10 encontros de 4 horas cada, executados entre os dias 24/03/2026 e 10/04/2026.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir das observações realizadas durante o estágio supervisionado em Psicologia Organizacional no Centro Universitário Vértice – Univértix, foi possível identificar fatores organizacionais que contribuem para o surgimento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Entre os principais aspectos observados destacam-se a sobrecarga de demandas, as dificuldades na comunicação interna e a pressão excessiva por produtividade. Tais fatores decorrem de falhas na organização e gestão do trabalho, evidenciando como a dinâmica organizacional influencia diretamente a saúde mental dos colaboradores.

Durante o processo de observação, percebeu-se que ambientes marcados por excesso de cobranças e baixa autonomia favorecem sentimentos de ansiedade, insegurança e desmotivação. Esse resultado confirma o Modelo Demanda-Controle desenvolvido por Robert Karasek (1979), que relaciona altas exigências laborais e baixo controle das atividades ao aumento do sofrimento psíquico e do estresse ocupacional. Verificou-se ainda que a ausência de participação nas decisões institucionais atua como importante fator estressor para o desenvolvimento de agravos à saúde mental.

Também foi observado que a ausência de espaços de escuta e diálogo interfere negativamente nas relações interpessoais e no clima organizacional. Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho proposta por Christophe Dejours (1992) mostra-se relevante ao afirmar que o sofrimento se intensifica quando o trabalhador não encontra reconhecimento, apoio emocional ou possibilidades de expressão dentro da organização. A impossibilidade de ação diante das exigências laborais transforma o sofrimento em um processo patogênico, favorecendo o adoecimento mental e a desarticulação dos coletivos de trabalho.

A atuação preventiva da Psicologia Organizacional revelou-se essencial na promoção da saúde mental e na melhoria das relações institucionais. Práticas como escuta qualificada, mediação de conflitos, fortalecimento da comunicação interna e desenvolvimento de lideranças humanizadas contribuem significativamente para a redução do desgaste emocional e para a construção de ambientes mais saudáveis. Conforme apontam Rodrigues, Faiad e Facas (2020), a prevenção deve concentrar-se principalmente nos fatores de risco psicossociais relacionados à organização do trabalho, e não apenas no tratamento individual dos sintomas apresentados pelos trabalhadores.

Além disso, a atualização da NR-1 representa um avanço importante ao integrar os riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A inclusão desses fatores no inventário de riscos reforça a necessidade de estratégias preventivas permanentes e da utilização da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) como instrumento para identificação precoce de estressores organizacionais.

Dessa forma, os resultados demonstram que a Psicologia Organizacional possui papel fundamental na construção de ambientes laborais mais saudáveis, promovendo o equilíbrio entre produtividade, bem-estar emocional e cumprimento das normas de proteção à saúde do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou compreender a importância da Psicologia Organizacional na gestão preventiva de riscos psicossociais conforme as diretrizes da NR-1, que passou a exigir a inclusão desses fatores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). As discussões realizadas evidenciaram que fatores decorrentes de falhas na concepção e gestão do trabalho impactam diretamente a saúde mental, favorecendo o desenvolvimento de quadros de ansiedade, estresse, depressão e esgotamento emocional, que já representam uma das principais causas de incapacidade temporária no Brasil.

A partir da fundamentação teórica e das observações realizadas durante o estágio supervisionado no Centro Universitário Vértice – Univértix, constatou-se que a prevenção exige uma atuação organizacional contínua, voltada não apenas para a

produtividade, mas para o cuidado com as relações humanas. A postura preventiva deve priorizar a identificação e o controle dos fatores de risco (causas) antes que o dano se consolide. Nesse contexto, a atuação do psicólogo organizacional mostrou-se essencial na identificação de fatores de sofrimento, mediação de conflitos e promoção de práticas mais humanizadas, substituindo a lógica da simples "adaptação" individual pelo conceito de enfrentamento do desgaste mental processual.

Além disso, verificou-se que a atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024) representa um avanço significativo ao reconhecer oficialmente que o ambiente e a organização do trabalho são os lócus fundamentais de investigação e intervenção. Essa mudança normativa reforça a necessidade de estratégias permanentes, como a utilização da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e o monitoramento contínuo através do ciclo PDCA, proposto pela ISO 45003:2021.

Conclui-se, portanto, que a gestão preventiva dos riscos psicossociais é fundamental para a promoção da saúde mental e para a sustentabilidade social e econômica das instituições. A efetiva proteção do trabalhador passa pela transformação das condições adoecedoras e pelo reconhecimento de que a saúde não é apenas a ausência de sofrimento, mas a possibilidade de transformar o trabalho em fonte de emancipação e dignidade humana. Dessa forma, torna-se indispensável ampliar as discussões sobre o tema e incentivar práticas que garantam o cuidado integral do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Afastamentos por transtornos mentais mais que dobram em uma década.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos.** Porto: Porto Editora, 1994.

BRASIL. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). **Concessão de benefícios por transtornos mentais cresce e reforça inclusão de riscos psicossociais na NR-1.** Brasília, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2026/marco/concessao-de-beneficios-por-transtornos-mentais-e-comportamentais-cresce-mais-de-100-apos-pandemia>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais.** Brasília, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025.** Brasília, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-protege-segurados-ao-conceder-4-1-milhoes-de-beneficios-por-incapacidade-temporaria-em-2025>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde; Fundação Oswaldo Cruz. **Saúde Mental dos Trabalhadores dos Serviços de Saúde:** diretrizes para formulação de políticas públicas em Emergências em Saúde Pública. Brasília: Ministério da Saúde, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.** Brasília: MTE, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: NR-1 Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO).** Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 10 abr. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Saúde mental no ambiente de trabalho: CFP destaca importância da imediata aplicação da NR-1.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho-cfp-destaca-importancia-da-imediata-aplicacao-da-nr-1>. Acesso em: 15 mar. 2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH). **A importância do cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/hubrasil/pt-br/comunicacao/noticias/a-importancia-do-cuidado-com-a-saude-mental-no-ambiente-de-trabalho?>. Acesso em: 15 mar. 2026.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1987.

KARASEK, Robert A. **Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign**. Administrative Science Quarterly, Ithaca, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 31. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. (Referência externa usada para Pesquisa Qualitativa).

PEREIRA, Ana Carolina Lemos *et al.* **Fatores de riscos psicossociais no trabalho**: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, e18, 2020.

PORTAL PSIC. **Mudanças na NR-1 e o Papel do Psicólogo no Gerenciamento de Riscos Psicossociais**. Belo Horizonte, 2025. Disponível em: <https://portalpsic.com.br/blog/posts/mudancas-na-nr-1-e-o-papel-do-psicologo-no-gerenciamento-de-riscos-psicossociais-e4115c675400>. Acesso em: 20 mar. 2026.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. **Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho**: Definição e Implicações. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36, e36, 2020.

SISTEMA ESO. **ISO 45003:2021 e a Gestão de Riscos Psicossociais**. [S.l.], 2025. Disponível em: <https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/iso-45003-2021-na-pratica-guia-riscos-psicossociais-nova-nr-1>. Acesso em: 20 mar. 2026.