

***Campus* PORTO VELHO ZONA NORTE**  
**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL**

**GEILSON MIRANDA MONTEIRO**  
**ITACATIANE BRILHANTE DA SILVA**

**RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: UMA ANÁLISE INTEGRADA ENTRE  
A NR-1, NR-17 E DIRETRIZES INTERNACIONAIS**

PORTO VELHO/RO

2026

**GEILSON MIRANDA MONTEIRO  
ITACATIANE BRILHANTE DA SILVA**

**RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: UMA ANÁLISE INTEGRADA ENTRE  
A NR-1, NR-17 E DIRETRIZES INTERNACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), como requisito parcial para obtenção do grau, junto ao Curso Gestão Comercial, sob a orientação do professor Artur Virgílio Simpson Martins.

PORTO VELHO/RO

2026

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Silva, Itacatiane Brilhante da.  
Riscos psicossociais no trabalho: uma análise integrada entre a  
NR-1, NR-17 e diretrizes internacionais / Itacatiane Brilhante da Silva,  
Geilson Miranda Monteiro. - Porto Velho, 2026.  
31 f. : il.

Orientador(a): Prof. Me. Artur Virgílio Simpson Martins.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em  
Gestão Comercial) – Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2026.

1. Riscos psicossociais. 2. Ambiente de trabalho. 3. NR-1. 4.  
Saúde e segurança no trabalho. I. Monteiro, Geilson Miranda. II.  
Martins, Artur Virgílio Simpson (orient.). III. Instituto Federal de  
Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Celia Reis Sales, CRB-CRB11/955

**GEILSON MIRANDA MONTEIRO**  
**ITACATIANE BRILHANTE DA SILVA**

**RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: UMA ANÁLISE INTEGRADA ENTRE  
A NR-1, NR-17 E DIRETRIZES INTERNACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), como requisito parcial para obtenção do grau, junto ao Curso Gestão Comercial, sob a orientação do professor Artur Virgílio Simpson Martins.

Aprovado em: 06/04/2026 pela banca examinadora.

---

Membro da Banca

Documento assinado digitalmente  
 **DOUGLAS MORA PIFFER**  
Data: 12/08/2026 09:37:23-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Membro da Banca

Documento assinado digitalmente  
 **HIGOR CORDEIRO DE SOUZA**  
Data: 12/08/2026 09:53:45-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Orientador

Documento assinado digitalmente  
 **ARTUR VIRGILIO SIMPSON MARTINS**  
Data: 12/08/2026 10:02:22-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

## **RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: UMA ANÁLISE INTEGRADA ENTRE A NR-1, NR-17 E DIRETRIZES INTERNACIONAIS**

**RESUMO:** Os riscos psicossociais no trabalho têm ocupado posição de destaque nas discussões acadêmicas e institucionais, especialmente diante da ampliação das exigências normativas relacionadas à segurança e à saúde no trabalho. Este estudo analisa a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais no ambiente laboral, com ênfase nas disposições da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) e na necessidade de adoção de medidas organizacionais preventivas. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, a partir do exame de normas regulamentadoras, publicações técnicas e literatura especializada sobre saúde e segurança no trabalho. Foram analisados os principais fatores organizacionais capazes de contribuir para a ocorrência de riscos psicossociais, bem como as medidas de identificação, prevenção e enfrentamento dessas situações no contexto laboral. Verificou-se que fatores como metas excessivas, cobrança desproporcional, conflitos interpessoais, falhas de comunicação, ausência de apoio organizacional e sobrecarga de trabalho podem intensificar o desgaste ocupacional e comprometer a saúde do trabalhador. Conclui-se que a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais constituem medidas essenciais para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e compatíveis com as exigências atuais de proteção à integridade física e mental do trabalhador.

**PALAVRAS-CHAVE:** riscos psicossociais; ambiente de trabalho; NR-1; saúde e segurança no trabalho.

**ABSTRACT:** Psychosocial risks at work have gained prominence in academic and institutional discussions, especially in light of the expansion of regulatory requirements related to occupational health and safety. This study analyzes the identification and prevention of psychosocial risks in the workplace, with emphasis on the provisions of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) and on the need to adopt preventive organizational measures. The research was conducted through a bibliographic and documentary review, using a qualitative approach, based on the examination of regulatory standards, technical publications, and specialized literature on occupational health and safety. The main organizational factors capable of contributing to psychosocial risks were analyzed, as well as the measures for identifying, preventing, and addressing such situations in the work environment. It was found that factors such as excessive targets, disproportionate pressure, interpersonal conflicts, communication failures, lack of organizational support, and work overload may intensify occupational strain and compromise workers' health. It is concluded that the identification and prevention of psychosocial risks are essential measures for promoting safer and healthier work environments, in line with current requirements for protecting the physical and mental integrity of workers.

**KEYWORDS:** psychosocial risks; work environment; NR-1; occupational health and safety.

## 1 INTRODUÇÃO

Os riscos psicossociais no trabalho têm ganhado crescente relevância nas discussões sobre saúde e segurança ocupacional, especialmente em razão do aumento de situações relacionadas à sobrecarga laboral, estresse ocupacional, assédio, pressão excessiva por resultados, conflitos interpessoais e fragilização do apoio organizacional. Nesse contexto, organismos internacionais, documentos técnicos e produções científicas vêm reconhecendo que a forma como o trabalho é organizado, gerido e executado pode atuar tanto como fator de proteção quanto como fator de adoecimento, o que reforça a necessidade de abordagem preventiva e integrada no campo da saúde e segurança do trabalho. No Brasil, essa discussão adquiriu maior densidade normativa com a atualização da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1), especialmente a partir da nova redação do capítulo 1.5, aprovada pela Portaria MTE n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024. A partir dessa alteração, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho passaram a ser expressamente considerados no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo das organizações a identificação de perigos, a avaliação dos riscos e a adoção de medidas preventivas compatíveis com a realidade do ambiente laboral. Conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego, a nova redação passou a reforçar a necessidade de integração desses fatores à gestão preventiva em saúde e segurança no trabalho. O material orientativo do Ministério do Trabalho e Emprego aponta, entre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, o excesso de demandas, a sobrecarga, o assédio, os conflitos nas relações de trabalho, a baixa autonomia e falhas na organização laboral. Esses elementos demonstram que os riscos psicossociais não se restringem à esfera subjetiva do trabalhador, mas decorrem, sobretudo, das condições concretas em que o trabalho é desenvolvido, da estrutura organizacional e dos modelos de gestão adotados. Dessa forma, a prevenção desses riscos exige atuação institucional sistemática, com atenção à organização do trabalho, às práticas de liderança, à comunicação interna, ao apoio social e ao monitoramento contínuo das condições que possam comprometer a saúde física e mental do trabalhador. Nesse cenário, surge a seguinte questão norteadora: quais são os principais riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho e de que forma eles podem ser identificados e

prevenidos no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme a NR-1? A formulação dessa questão parte do reconhecimento de que a saúde mental do trabalhador não pode ser analisada apenas sob perspectiva individual, mas deve ser compreendida também a partir dos fatores organizacionais e relacionais que estruturam o trabalho contemporâneo. Diante disso, o presente estudo tem como objetivo analisar a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho conforme a NR-1, considerando o tratamento normativo conferido ao tema e a importância da adoção de medidas organizacionais preventivas. Especificamente, busca-se conceituar os riscos psicossociais no contexto ocupacional, examinar sua inserção no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, identificar os principais fatores presentes no ambiente de trabalho e discutir medidas de prevenção voltadas à promoção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e compatíveis com a proteção da integridade física e mental do trabalhador. A relevância deste estudo justifica-se pela crescente necessidade de compreender os impactos da organização do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, bem como pela importância de consolidar práticas preventivas em conformidade com as exigências normativas atuais. Além disso, a pesquisa contribui para ampliar a reflexão sobre a responsabilidade institucional na prevenção do adoecimento ocupacional, especialmente diante da incorporação dos fatores psicossociais ao campo da gestão dos riscos ocupacionais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Riscos psicossociais no ambiente de trabalho: conceitos, características e impactos**

Os riscos psicossociais no trabalho têm assumido posição de destaque no campo da saúde e segurança ocupacional, especialmente em razão das transformações na organização do trabalho, da intensificação das exigências produtivas e do aumento das pressões por desempenho. Durante muito tempo, a proteção à saúde do trabalhador concentrou-se prioritariamente nos riscos físicos, químicos, biológicos e de acidentes. Contudo, o avanço dos estudos sobre sofrimento ocupacional evidenciou que a forma como o trabalho é planejado, distribuído, supervisionado e executado também pode produzir importantes agravos à saúde do trabalhador (Brasil, 2025).

Nessa perspectiva, os riscos psicossociais não devem ser compreendidos como mera fragilidade individual, mas como fatores relacionados às condições concretas de trabalho, à organização laboral e aos modelos de gestão adotados pelas instituições. O próprio guia do Ministério do Trabalho e Emprego esclarece que tais fatores decorrem de problemas “na concepção, na organização e na gestão do trabalho” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025, p. 5). Essa compreensão é relevante porque desloca a análise da dimensão exclusivamente subjetiva do trabalhador para o plano organizacional, permitindo reconhecer que o sofrimento relacionado ao trabalho frequentemente se origina das formas de distribuição de tarefas, das exigências excessivas, da baixa autonomia, da precariedade das relações interpessoais e da insuficiência de apoio institucional.

As características dos riscos psicossociais demonstram que eles não se limitam a eventos isolados ou excepcionais, mas podem emergir do próprio cotidiano organizacional. Quando o ambiente de trabalho impõe exigências elevadas sem oferecer recursos adequados de apoio, reconhecimento, participação e controle sobre as atividades desempenhadas, cria-se um cenário favorável ao sofrimento psíquico e ao comprometimento da saúde. Nesse sentido, o trabalho pode deixar de exercer função protetiva e passar a atuar como fator de adoecimento, especialmente quando a dinâmica laboral desconsidera os limites psicofisiológicos do trabalhador (Brasil, 2022).

No contexto brasileiro, a relevância desses riscos foi reforçada pela atualização da NR-01, que passou a contemplar expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A norma prevê que o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger “os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho” (Brasil, 2025, p. 5). Além disso, determina que a organização considere “as condições de trabalho, nos termos da norma regulamentadora n.º 17 (NR-17), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho” (Brasil, 2025, p. 5). Essa atualização representa avanço importante, pois evidencia que a prevenção em saúde e segurança do trabalho não deve se restringir aos riscos materiais mais visíveis, mas também alcançar os fatores organizacionais e relacionais capazes de comprometer a integridade física e mental do trabalhador.

Essa leitura é reforçada pela NR-17, a qual estabelece que seu objetivo é adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, “de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho” (Brasil, 2022, p. 1). A mesma norma dispõe que as condições de trabalho incluem “a própria organização do trabalho” (Brasil, 2022, p. 1). Assim, elementos como ritmo excessivo, jornadas desorganizadas, pressão por metas, baixa autonomia, falhas de comunicação e relações interpessoais deterioradas deixam de ser vistos apenas como problemas gerenciais abstratos e passam a ser compreendidos como fatores efetivamente relevantes para a saúde e a segurança do trabalhador.

Entre os fatores mais frequentemente associados aos riscos psicossociais estão a sobrecarga laboral, o excesso de demandas, a pressão temporal, a exigência de metas desproporcionais, a baixa autonomia, o assédio moral, os conflitos interpessoais e a ausência de apoio institucional. O guia técnico do Ministério do Trabalho e Emprego menciona expressamente “sobrecarga de trabalho, assédio e suas derivações” como exemplos de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025, p. 5). Isso demonstra que tais riscos não estão restritos a situações excepcionais, mas podem surgir quando a dinâmica laboral se torna incompatível com condições minimamente saudáveis de trabalho.

Os impactos desses riscos são amplos. No plano individual, podem contribuir para estresse crônico, exaustão emocional, ansiedade, sofrimento psíquico e redução da capacidade funcional. No plano coletivo, tendem a deteriorar o clima organizacional, enfraquecer a cooperação entre equipes e intensificar conflitos. No plano institucional, podem favorecer o aumento do absenteísmo, do presenteísmo, da rotatividade e da perda de produtividade. O próprio Ministério do Trabalho e Emprego destaca que os fatores de risco psicossociais podem gerar efeitos “em nível psicológico, físico e social” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025, p. 6), o que demonstra a amplitude de suas repercussões sobre a saúde do trabalhador e sobre o funcionamento das organizações.

Desse modo, a prevenção dos riscos psicossociais exige atuação organizacional sistemática, voltada à identificação prévia dos fatores de risco, à avaliação das condições de trabalho e à implementação de medidas preventivas

compatíveis com a realidade laboral. Isso envolve, entre outras providências, revisão de metas e demandas, fortalecimento da comunicação interna, promoção de apoio social, prevenção do assédio e monitoramento contínuo das condições organizacionais. Portanto, os riscos psicossociais no trabalho constituem categoria central para a compreensão contemporânea da saúde ocupacional, exigindo abordagem integrada, preventiva e comprometida com a proteção da dignidade e da saúde do trabalhador.

## 2.2 A abordagem dos riscos psicossociais na NR-01 e nas normas de saúde e segurança do trabalho

A NR-01 ocupa posição estruturante no sistema brasileiro de segurança e saúde no trabalho, pois estabelece disposições gerais, termos, definições e diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais. Em sua redação atual, a NR-1 define que seu objetivo é estabelecer “as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST” (Brasil, 2025, p. 1). A partir dessa lógica, a prevenção deixa de se limitar à resposta ao dano já consumado e passa a se orientar pela identificação prévia de perigos, pela avaliação dos riscos deles decorrentes e pela adoção de medidas de prevenção compatíveis com as condições concretas de trabalho. Trata-se, portanto, de modelo normativo baseado na antecipação, no controle e no acompanhamento contínuo das exposições ocupacionais.

Dentro dessa estrutura, a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho representa avanço normativo de grande relevância. A Portaria MTE n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024, alterou o capítulo 1.5 da NR-1 e passou a prever expressamente que a organização deve considerar, no gerenciamento de riscos, “as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho” (Brasil, 2024, p. 4). A explicitação normativa é importante porque afasta interpretações restritivas que limitavam a prevenção ocupacional aos riscos tradicionalmente mais visíveis, como os físicos, químicos, biológicos e acidentários, relegando a segundo plano fatores organizacionais geradores de sofrimento, estresse e desgaste ocupacional.

A relevância dessa alteração também se evidencia pelo alinhamento da regulação brasileira com referenciais internacionais contemporâneos. A Organização Internacional de Padronização (ISO) em sua numeração 45003:2021, estabelece diretrizes para o gerenciamento de riscos psicossociais no âmbito de sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional baseados na ISO 45003:2021, indicando que a proteção à saúde psicológica no trabalho deve integrar a governança organizacional, a participação dos trabalhadores, a identificação de perigos, a avaliação das exposições e o aperfeiçoamento contínuo das medidas adotadas. Em seu resumo oficial, a norma afirma que fornece diretrizes para “managing psychosocial risk within an occupational health and safety management system” (Iso, 2021). A aproximação entre a NR-1 e a ISO 45003:2021 revela que a prevenção dos riscos psicossociais não constitui preocupação periférica, mas componente legítimo e necessário da gestão contemporânea em saúde e segurança do trabalho.

Esse entendimento é reforçado pelo Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, elaborado no contexto da implementação da nova sistemática da NR-1. O documento afirma que esses fatores decorrem de problemas “na concepção, na organização e na gestão do trabalho” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025, p. 5) e esclarece que seus efeitos podem ocorrer em nível “psicológico, físico e social” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025, p. 6). Essa formulação é importante porque evita interpretações individualizantes do sofrimento laboral e desloca o foco da análise para as condições objetivas de trabalho. Assim, a questão central não é investigar uma suposta fragilidade pessoal do trabalhador, mas examinar de que forma práticas institucionais, modelos de gestão, metas, jornadas, formas de supervisão e relações interpessoais podem produzir ou intensificar riscos à saúde.

A articulação entre NR-1 e NR-17 é fundamental para consolidar essa leitura. A NR-17 dispõe que seu objetivo é adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, “de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho” (Brasil, 2022, p. 1). A mesma norma esclarece que as condições de trabalho abrangem, entre outros aspectos, “a própria organização do trabalho” (Brasil, 2022, p. 1). Com isso, evidencia-se que os riscos psicossociais não estão dissociados da ergonomia, mas

integram a análise das exigências temporais, do ritmo de trabalho, das pausas, do conteúdo das tarefas, das formas de cobrança e dos impactos da atividade sobre a saúde do trabalhador. A interface entre NR-1 e NR-17 permite, portanto, uma leitura mais concreta do trabalho real e de seus efeitos organizacionais, cognitivos e emocionais.

Sob essa perspectiva, o gerenciamento dos riscos psicossociais não pode ser compreendido como atividade meramente formal ou burocrática. A lógica normativa exige processo efetivo de gestão. A ISO 45003:2021 destaca a necessidade de comprometimento da liderança, participação dos trabalhadores, identificação de perigos, avaliação das exposições, implementação de controles e melhoria contínua. De maneira convergente, a NR-1 exige inventário de riscos, plano de ação, implementação de medidas preventivas e acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais. A compatibilidade entre esses referenciais reforça que a proteção da saúde psicológica no trabalho depende da integração do tema às estruturas permanentes de governança, gestão e monitoramento institucional, e não apenas de iniciativas episódicas de conscientização.

Outro ponto essencial é que os riscos psicossociais devem ser abordados preventivamente, e não apenas após a consolidação do dano. O resumo da política abordada pelo World Health Organization (WHO) e da International Labour Organization (ILO) afirma que o trabalho “pode ser um fator de proteção para a saúde mental, mas também pode contribuir para potenciais danos.” (Who; Ilo, 2022, p. 8). O mesmo documento enfatiza que ambientes seguros e saudáveis pressupõem prevenção de riscos psicossociais, promoção da saúde mental e suporte adequado aos trabalhadores. Essas diretrizes convergem com a racionalidade da NR-1, que se orienta pela identificação e pelo gerenciamento preventivo dos riscos. Assim, a organização não deve limitar sua atuação ao acolhimento de casos já instalados de adoecimento, mas agir preventivamente sobre o conteúdo do trabalho, a carga de exigências, o modelo de supervisão, a qualidade da comunicação e a previsibilidade das rotinas laborais.

No plano prático, essa abordagem implica reconhecer que fatores como metas excessivas, pressão permanente por resultados, cobrança vexatória, ausência de apoio, jornadas extensas, insegurança quanto às funções, isolamento e instabilidade organizacional podem configurar perigos ocupacionais relevantes. O

guia do Ministério do Trabalho e Emprego e o manual da NR-1 mostram que a análise dos fatores psicossociais deve recair sobre o trabalho real e sobre os modos de organização e comando da atividade, permitindo identificar desequilíbrios entre demanda e recursos, controle excessivo, ambiguidade de papéis, falta de autonomia e deterioração das relações laborais. Em consequência, a atualização normativa amplia a noção de responsabilidade empresarial, pois deixa claro que a prevenção em saúde e segurança do trabalho deve alcançar não apenas máquinas, equipamentos e agentes materiais, mas também os modos de organização, gestão e supervisão do trabalho.

A implementação dessa nova lógica, contudo, demandou período de adaptação. Em abril de 2025, o próprio governo federal informou que a inclusão dos fatores de risco psicossociais no GRO começaria em caráter educativo, com período de adaptação até 2026. Em complemento, a Portaria MTE n.º 765, de 15 de maio de 2025, prorrogou a vigência da nova redação do capítulo 1.5 da NR-1 para 25 de maio de 2026, com exigibilidade a partir de 26 de maio de 2026. Isso demonstra que a incorporação explícita dos fatores psicossociais ao GRO exige preparação técnica e institucional por parte das organizações, sem que isso reduza a relevância do tema. Ao contrário, o período de transição deve ser compreendido como oportunidade para capacitação, revisão de procedimentos, aperfeiçoamento dos instrumentos de avaliação e fortalecimento das políticas preventivas.

Embora os riscos psicossociais no trabalho não se confundam com diagnósticos clínicos individuais, a compreensão de seus possíveis desdobramentos sobre a saúde mental pode ser complementada por referenciais clínicos reconhecidos internacionalmente, como o DSM-5-TR e a CID-11. O DSM-5-TR, elaborado pela American Psychiatric Association, constitui uma classificação de transtornos mentais utilizada em contextos clínicos, educacionais e de pesquisa, enquanto a CID-11, desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde, corresponde ao padrão internacional de informação diagnóstica em saúde.

No campo da saúde mental, a Classificação Internacional de Doenças n.º 11 (CID-11) contempla capítulo próprio para os transtornos mentais, comportamentais ou do neurodesenvolvimento, e a World Health Organization (WHO) publicou, em 2024, um manual clínico específico com descrições e requisitos diagnósticos para esse conjunto de transtornos. Já o Diagnostic and Statistical Manual of Mental

Disorders (DSM-5-TR) reúne texto revisado, referências atualizadas e critérios diagnósticos utilizados para a identificação clínica de transtornos mentais. Esses instrumentos, portanto, oferecem base conceitual útil para compreender agravos psíquicos que podem estar associados ao sofrimento relacionado ao trabalho.

Todavia, no âmbito deste estudo, o DSM-5-TR e a CID-11 não são utilizados como eixo central de análise normativa ou como critério para diagnóstico dos trabalhadores, mas como suporte teórico complementar para compreender possíveis repercussões do adoecimento mental associado às exposições psicossociais. Isso porque, na lógica da NR-01 e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, a análise deve recair prioritariamente sobre as condições de trabalho, a organização laboral e os fatores institucionais que podem favorecer o sofrimento e o adoecimento, e não apenas sobre manifestações clínicas individuais.

### **3 METODOLOGIA**

A revisão foi orientada pela seguinte questão norteadora: quais são os principais riscos psicossociais identificados no ambiente de trabalho e de que forma eles podem ser prevenidos no contexto do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, à luz da NR-01? A partir dessa questão, definiu-se como objeto de estudo a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho, com enfoque nas condições organizacionais capazes de favorecer seu surgimento, tais como sobrecarga laboral, metas excessivas, baixa autonomia, fragilidade do apoio social, conflitos interpessoais, falhas de comunicação, assédio e pressão excessiva por resultados.

O levantamento bibliográfico foi realizado no Google Acadêmico, mediante a utilização de descritores em português e em inglês relacionados ao tema. Em português, foram empregados termos como: “riscos psicossociais no trabalho”, “fatores de risco psicossociais”, “saúde mental no trabalho”, “estresse ocupacional”, “organização do trabalho”, “NR-01”, “gerenciamento de riscos ocupacionais” e “prevenção de riscos psicossociais”. Em inglês, utilizaram-se os descritores: “psychosocial risks at work”, “psychosocial risk factors”, “mental health at work”, “occupational stress”, “work organization”, “occupational risk management” e “psychosocial risk prevention”. Os descritores foram utilizados de forma isolada e

combinada, com o auxílio de operadores booleanos, a exemplo de “riscos psicossociais” AND “trabalho”, “saúde mental” AND “trabalho”, “psychosocial risks” AND “work” e “NR-01” AND “riscos psicossociais”.

Foram considerados estudos publicados nos idiomas português e inglês, preferencialmente entre os anos de 2021 e 2025, sem prejuízo da inclusão de obras clássicas anteriores indispensáveis à fundamentação teórica do tema. Como critérios de inclusão, adotaram-se: a) pertinência temática com os riscos psicossociais no trabalho, organização do trabalho, saúde ocupacional, gerenciamento de riscos e prevenção; b) disponibilidade do texto completo; c) relevância científica da publicação; e d) contribuição efetiva para responder à questão norteadora da pesquisa. Como critérios de exclusão, foram desconsiderados textos sem relação direta com o objeto do estudo, publicações repetidas, materiais opinativos sem respaldo técnico-científico e estudos que não contribuem de forma específica para a análise proposta.

A seleção dos estudos ocorreu em etapas sucessivas, mediante leitura dos títulos, dos resumos e, posteriormente, dos textos completos das publicações potencialmente relevantes. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, a amostra final da revisão integrativa foi composta por 17 publicações científicas, consideradas mais aderentes ao problema de pesquisa e aos objetivos do estudo. Paralelamente, foram analisados documentos normativos e institucionais, tais como a NR-01, a NR-17, portarias ministeriais, guias técnicos e referenciais internacionais, os quais foram utilizados como fontes documentais complementares para a interpretação normativa do tema.

Para sistematizar a revisão bibliográfica realizada, elaborou-se o quadro a seguir, no qual se apresentam os principais trabalhos utilizados na fundamentação teórica e normativa da pesquisa, contemplando autores seminais, estudos contemporâneos e referenciais atuais relacionados aos riscos psicossociais no trabalho. O objetivo dessa organização foi demonstrar, de forma sintética, os materiais selecionados, seus respectivos recortes temporais e suas contribuições centrais para a construção analítica do estudo.

**Quadro 1** – Trabalhos utilizados na revisão bibliográfica **Fonte:** Autores (2026).

| <b>Ano</b>  | <b>Autor(es)</b>                                                                                            | <b>Título do trabalho</b>                                                                                                                   | <b>Tipo de contribuição / resultado principal</b>                                                                                                                |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1976</b> | Cooper, Cary L.;<br>Marshall, Judi                                                                          | Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health                         | Estudo clássico que apresenta abordagem multifatorial do estresse ocupacional, relacionando fatores organizacionais e adoecimento mental e cardiovascular.       |
| <b>1990</b> | Karasek, Robert A.;<br>Theorell, Töres                                                                      | Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life                                                                  | Formula o modelo Demanda-Controle, segundo o qual o desgaste ocupacional decorre da combinação entre altas exigências e baixa autonomia no trabalho.             |
| <b>1991</b> | Marmot, Michael G. et al.                                                                                   | Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study                                                                    | Demonstra associação entre desigualdades hierárquicas, menor controle sobre o trabalho e piora das condições de saúde.                                           |
| <b>1996</b> | Siegrist, Johannes                                                                                          | Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work                                                                         | Desenvolve o modelo "Desequilíbrio Esforço-Recompensa", evidenciando que esforço elevado sem retorno institucional adequado favorece adoecimento.                |
| <b>1997</b> | Marmot, Michael G. et al.                                                                                   | Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary heart disease incidence                                 | Reforça a relação entre controle no trabalho, posição social e doenças coronarianas, ampliando a compreensão dos efeitos físicos dos riscos psicossociais.       |
| <b>2021</b> | Cortez, Barbara<br>Rodrigues; Cordeiro Junior, José Carlos<br>Miranda;<br>Medeiros-Costa,<br>Mateus Estevam | Contexto de trabalho e riscos psicossociais na residência médica em ortopedia                                                               | Analisa riscos psicossociais em contexto ocupacional específico, evidenciando impactos do ambiente e da organização do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores. |
| <b>2021</b> | Vasconcelos, Valmir<br>Dorn; Trentini, Clarissa<br>Marceli                                                  | Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados | Mapeia variáveis, modelos e instrumentos utilizados nas avaliações psicossociais no Brasil, contribuindo para a base metodológica do estudo.                     |

|             |                                                                 |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                   |
|-------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2021</b> | International Organization for Standardization                  | ISO 45003:2021 occupational health and safety management — psychological health and safety at work — guidelines for managing psychosocial risks | Estabelece diretrizes internacionais para gestão de riscos psicossociais no âmbito dos sistemas de saúde e segurança ocupacional.                 |
| <b>2022</b> | World Health Organization                                       | WHO guidelines on mental health at work                                                                                                         | Apresenta recomendações internacionais baseadas em evidências para promoção da saúde mental e prevenção de riscos no ambiente laboral.            |
| <b>2022</b> | World Health Organization;<br>International Labour Organization | Mental health at work: policy brief                                                                                                             | Sistematiza orientações institucionais para prevenção, proteção e promoção da saúde mental no trabalho.                                           |
| <b>2022</b> | World Health Organization                                       | International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (CID-11)                                                       | Promove a padronização internacional dos diagnósticos, contribuindo para a identificação, o registro e o monitoramento das condições de saúde.    |
| <b>2022</b> | Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego                        | NR-17: ergonomia                                                                                                                                | Norma que reconhece a importância da adaptação das condições e da organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. |
| <b>2022</b> | American Psychiatric Association                                | DSM-5-TR                                                                                                                                        | Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais                                                                                           |
| <b>2024</b> | Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego                        | Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024                                                                                                  | Atualiza dispositivos relevantes da NR-1, fortalecendo o tratamento normativo do gerenciamento de riscos ocupacionais.                            |
| <b>2024</b> | Santos, Caroline Castro de Assis et al.                         | Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo                           | Revisão que sistematiza a produção científica sobre avaliação de aspectos psicossociais no Brasil.                                                |
| <b>2024</b> | El Kadri Filho, Fauzi;<br>De Lucca, Sergio Roberto              | Fatores psicossociais e transtornos mentais comuns no teletrabalho do judiciário trabalhista na pandemia de Covid-19                            | Evidencia associação entre fatores psicossociais e transtornos mentais comuns em contexto de teletrabalho.                                        |
| <b>2025</b> | Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego                        | Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho                                                           | Documento técnico que orienta a identificação e o manejo dos fatores de risco psicossociais no contexto ocupacional.                              |

|             |                                                                              |                                                                                                                     |                                                                                                                  |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2025</b> | Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego                                     | NR-01: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais                                                    | Consolida a inserção dos fatores psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais, com enfoque preventivo.  |
| <b>2025</b> | Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego                                     | Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025                                                                          | Trata da vigência de dispositivos da NR-1, compondo o marco regulatório analisado no estudo.                     |
| <b>2025</b> | Andrade, Alexsandro Luiz de et al.                                           | Conflito trabalho-família e riscos psicossociais no trabalho em servidores públicos: um estudo na educação superior | Analisa a relação entre conflito trabalho-família e exposição a riscos psicossociais em servidores públicos.     |
| <b>2025</b> | Barbi, Karina B. S.; Messias, João Carlos C.                                 | Trabalho decente e com significado: efeitos sobre a saúde mental de trabalhadores                                   | Discute como sentido do trabalho e condições laborais influenciam positivamente ou negativamente a saúde mental. |
| <b>2025</b> | Cassiano, Carolina et al.                                                    | Fatores de risco psicossociais no trabalho: perspectivas de mestrandos e doutorandos trabalhadores na área da saúde | Examina a percepção de trabalhadores-estudantes sobre exposição a fatores psicossociais no trabalho.             |
| <b>2025</b> | Teixeira, Iara do Nascimento; Silva, Isabel Soares; Cadime, Irene Maria Dias | Psychosocial risks at work: integrative review and conceptual perspectives                                          | Revisão integrativa que atualiza conceitos e perspectivas analíticas sobre riscos psicossociais no trabalho.     |

No tocante à abordagem, adotou-se a pesquisa qualitativa, com utilização de análise interpretativa e crítica do conteúdo levantado. Esse procedimento permitiu identificar conceitos centrais, convergências e divergências teóricas, fundamentos normativos e contribuições específicas dos referenciais utilizados para a compreensão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A análise foi conduzida de maneira articulada entre literatura científica e normatividade, buscando compreender de que forma os riscos psicossociais são conceituados, como são abordados pelos principais modelos teóricos e de que modo sua identificação e prevenção foram incorporadas ao atual sistema de gerenciamento de riscos ocupacionais.

A partir dessa estrutura, tornou-se possível examinar o tema de forma sistemática, relacionando os aportes da literatura clássica e contemporânea com as exigências normativas atuais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais

seguros, saudáveis e compatíveis com a proteção da integridade física, psíquica e social do trabalhador.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Os resultados da revisão evidenciaram, em primeiro lugar, que os riscos psicossociais não podem ser compreendidos como eventos isolados ou como problemas restritos à esfera subjetiva do trabalhador, mas como fenômenos diretamente relacionados à forma de organização, gestão e execução do trabalho. Na mesma direção, Teixeira, Silva e Cadime (2025) ressaltam que a literatura recente tem buscado superar definições vagas ou excessivamente genéricas, propondo uma compreensão mais operacional dos riscos psicossociais, capaz de articular exigências laborais, recursos disponíveis, relações de poder, contexto institucional e repercussões sobre a saúde mental. Esses achados mostram que o debate atual se desloca de uma visão patologizante do trabalhador para uma leitura crítica do ambiente de trabalho e de suas formas de organização.

Outro resultado relevante diz respeito à constatação de que diferentes contextos ocupacionais, ainda que distintos entre si, apresentam padrões recorrentes de exposição a riscos psicossociais. Segundo Santos et al. (2024), a produção científica brasileira e os documentos normativos analisados em sua revisão de escopo revelam que a avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no país envolve, de modo recorrente, dimensões como exigências psicológicas, apoio social, autonomia, reconhecimento, conflito de papéis, insegurança e condições organizacionais. Isso indica que, apesar das especificidades de cada categoria profissional, existe um núcleo relativamente estável de fatores que tendem a aparecer em diferentes realidades laborais. Tal constatação reforça a ideia de que os riscos psicossociais não são exceção, mas elemento transversal nas discussões atuais sobre saúde do trabalhador.

A análise das publicações selecionadas confirmou essa transversalidade. Segundo Andrade et al. (2025), ao investigarem servidores de uma universidade federal, o conflito trabalho-família apareceu como dimensão central na compreensão dos riscos psicossociais, demonstrando que o trabalho pode extrapolar seus limites institucionais e atingir outras esferas da vida do trabalhador. Em direção semelhante, Cassiano et al. (2025), ao examinarem mestrandos e

doutorandos trabalhadores da área da saúde, identificaram que a sobreposição de papéis, a elevada demanda cognitiva, a pressão por desempenho e a sobrecarga mental constituem fatores significativos de desgaste. Já Cortez, Cordeiro Junior e Medeiros-Costa (2021) demonstraram que ambientes marcados por alta exigência, desgaste emocional e organização inadequada das atividades favorecem maior exposição a riscos psicossociais. Em conjunto, esses estudos indicam que sobrecarga, conflito entre papéis, pressão por resultados, baixa autonomia e fragilidade do apoio organizacional figuram entre os fatores mais recorrentes na literatura analisada.

Com base na revisão bibliográfica realizada, os dados obtidos foram organizados em três eixos analíticos principais, com a finalidade de sistematizar os fundamentos teóricos, o tratamento normativo e as medidas de identificação e prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Essa organização permite não apenas apresentar os referenciais utilizados, mas também estabelecer uma articulação entre a literatura clássica e contemporânea e os instrumentos normativos atualmente aplicáveis ao tema.

Nesse sentido, a Tabela 1 reúne os principais fundamentos conceituais e teóricos dos riscos psicossociais no trabalho, evidenciando como diferentes modelos explicativos contribuem para a compreensão do adoecimento relacionado à organização laboral. Em seguida, a Tabela 2 apresenta o tratamento normativo da matéria, destacando a incorporação dos riscos psicossociais no ordenamento trabalhista brasileiro, especialmente a partir da NR-1 e da NR-17, em diálogo com referenciais internacionais. Por fim, a Tabela 3 sistematiza medidas de identificação e prevenção aplicáveis ao ambiente laboral, com ênfase em práticas organizacionais que devem ser evitadas e estratégias institucionais que devem ser adotadas para a promoção da saúde mental no trabalho.

**Tabela 1** - fundamentos conceituais e teóricos dos riscos psicossociais no trabalho

| Autor(es) e Ano | Modelo Teórico | Conceito Central | Impacto                | / |
|-----------------|----------------|------------------|------------------------|---|
|                 |                |                  | Consequência Principal |   |

|                                               |                                           |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Karasek &amp; Theorell (1990)</b>          | Demanda-Controle                          | O desgaste ocorre pela combinação de altas demandas psicológicas e baixo controle (autonomia) sobre as tarefas. O apoio social atua como atenuante. | Evidencia que a organização do trabalho (distribuição de exigências e autonomia) é fator determinante para proteção ou adoecimento. |
| <b>Johannes Siegrist (1996)</b>               | Desequilíbrio Esforço-Recompensa          | O sofrimento surge quando há elevado esforço no trabalho e baixa recompensa institucional (salário, reconhecimento, segurança, perspectivas).       | A percepção de injustiça e desequilíbrio nas relações de trabalho favorece o desgaste emocional crônico.                            |
| <b>Michael Marmot et al. (1991;1997)</b>      | Estudos Whitehall (Hierarquia e Controle) | Demonstra a relação direta entre posição hierárquica, nível de controle no trabalho e saúde física.                                                 | Comprova que riscos psicossociais produzem repercussões físicas (ex: doenças coronarianas), não apenas emocionais.                  |
| <b>Cary Cooper &amp; Judi Marshall (1976)</b> | Abordagem Multifatorial do Estresse       | O estresse decorre da interação entre fatores organizacionais, características do cargo, relações interpessoais e condições individuais.            | Afasta explicações individualizantes, focando na cultura organizacional e nas práticas de supervisão.                               |

**Fonte:** Autores 2026

A Tabela 1 demonstra que a compreensão dos riscos psicossociais no trabalho não pode ser reduzida a fatores puramente individuais ou subjetivos, uma vez que os principais modelos teóricos convergem para a centralidade da organização do trabalho como elemento determinante do desgaste, do sofrimento e do adoecimento laboral. Observa-se, assim, que aspectos como exigências excessivas, baixa autonomia, relações desiguais de reconhecimento e ausência de suporte institucional configuram um conjunto de fatores que ultrapassa a esfera

peçoal do trabalhador e se insere diretamente na estrutura e na dinâmica do ambiente ocupacional.

O modelo Demanda-Controle, desenvolvido por Karasek e Theorell (1990), evidencia que o sofrimento ocupacional tende a emergir quando o trabalhador está submetido a elevadas demandas psicológicas sem dispor, em contrapartida, de controle suficiente sobre a execução de suas tarefas. Nessa perspectiva, a autonomia no trabalho constitui fator protetivo relevante, ao passo que sua restrição potencializa o desgaste. Além disso, o modelo incorpora o apoio social como elemento moderador, indicando que relações interpessoais saudáveis no ambiente laboral podem reduzir os efeitos negativos das exigências excessivas.

Já o modelo do Desequilíbrio Esforço-Recompensa, formulado por Johannes Siegrist (1996), enfatiza a percepção de injustiça nas relações de trabalho. Nesse caso, o adoecimento decorre do descompasso entre o esforço despendido pelo trabalhador e o retorno institucional obtido, seja em forma de remuneração, reconhecimento, estabilidade ou perspectiva de progressão. Trata-se, portanto, de um modelo que evidencia o peso simbólico e material da valorização profissional na constituição da saúde mental e emocional do trabalhador.

Os Estudos Whitehall, associados a Michael Marmot e colaboradores (1991; 1997), ampliam essa discussão ao demonstrar que a exposição a riscos psicossociais no trabalho não gera apenas repercussões emocionais, mas também efeitos concretos sobre a saúde física. Ao relacionar posição hierárquica, grau de controle no trabalho e adoecimento, esses estudos reforçam a ideia de que a desigualdade organizacional e a limitação da autonomia podem repercutir inclusive em doenças cardiovasculares, o que confere maior densidade ao debate sobre os impactos dos fatores psicossociais.

Por sua vez, a abordagem multifatorial do estresse, proposta por Cooper e Marshall (1976), permite compreender que o sofrimento laboral decorre da interação entre múltiplos fatores, como estrutura organizacional, características do cargo, relações interpessoais e condições individuais. Esse entendimento é especialmente importante porque afasta explicações reducionistas que tendem a atribuir o adoecimento exclusivamente à fragilidade do trabalhador, deslocando o foco para o papel da cultura organizacional, das práticas de gestão e das condições concretas de trabalho.

Dessa forma, os modelos apresentados indicam que os riscos psicossociais devem ser compreendidos como fenômenos complexos, produzidos e intensificados no interior das relações e condições de trabalho. Em comum, esses referenciais evidenciam que a prevenção do adoecimento depende menos de adaptações individuais e mais de intervenções organizacionais voltadas à redistribuição de demandas, ampliação da autonomia, fortalecimento do apoio social e promoção de relações laborais mais justas.

**Tabela 2** - tratamento normativo do tema na NR-1, em diálogo com a NR-17 e com referências internacionais

| <b>Norma / Diretriz</b>  | <b>Órgão / Instituição</b>                           | <b>Objetivo Principal em Relação aos Riscos Psicossociais</b>                                                                                             |
|--------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NR-1 (Atualizada)</b> | Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)               | Inclui expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Exige identificação, avaliação e controle contínuo. |
| <b>NR-17 (Ergonomia)</b> | Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)               | Adapta às condições de trabalho (incluindo a organização, ritmo e metas) às características psicofisiológicas dos trabalhadores.                          |
| <b>ISO : 45003:2021</b>  | International Organization for Standardization (ISO) | Fornece diretrizes globais para o gerenciamento de riscos psicossociais dentro de um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional.                  |

|                                          |                                                                                             |                                                                                                                                              |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Diretrizes de Saúde Mental (2022)</b> | WHO (World Health Organization), OIT (International Labour Organization) DSM-5-TR e CID 11. | Recomendam intervenções organizacionais baseadas em evidências, focando na prevenção de riscos, proteção da saúde e apoio aos trabalhadores. |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Fonte:** Autores 2026

A Tabela 2 evidencia que o tratamento dos riscos psicossociais no trabalho vem adquirindo maior densidade normativa, tanto no plano nacional quanto no internacional. Esse movimento demonstra uma transição importante: a saúde ocupacional deixa de ser compreendida apenas sob a ótica dos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos tradicionais, passando a incorporar também os impactos decorrentes da organização do trabalho, da pressão por produtividade, da gestão abusiva e da degradação das relações laborais.

No contexto brasileiro, a NR-1, ao disciplinar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), assume papel central ao exigir a identificação, avaliação e controle contínuo dos perigos presentes no ambiente de trabalho, incluindo os de natureza psicossocial. A relevância dessa previsão está justamente em inserir tais fatores no campo da prevenção institucional, afastando a lógica de atuação meramente corretiva, que só se mobiliza após o adoecimento do trabalhador. Com isso, reforça-se o dever do empregador de adotar mecanismos permanentes de monitoramento e gestão dos riscos relacionados à saúde mental no trabalho.

Em articulação com isso, a NR-17, voltada à ergonomia, amplia a análise ao reconhecer que as condições de trabalho devem ser compatíveis com as características psicofisiológicas dos trabalhadores. Nessa perspectiva, não se trata apenas da adaptação de mobiliário, equipamentos ou posturas, mas também da observância da organização do trabalho, do ritmo produtivo, das exigências cognitivas e das metas impostas. Assim, a norma contribui para evidenciar que o sofrimento psíquico no trabalho pode ser intensificado por estruturas organizacionais incompatíveis com limites humanos saudáveis.

No plano internacional, a ISO 45003:2021 representa avanço significativo ao fornecer diretrizes específicas para o gerenciamento dos riscos psicossociais dentro de sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional. Sua importância reside

em consolidar parâmetros técnicos voltados à prevenção, ao reconhecimento dos fatores organizacionais de risco e à implementação de respostas institucionais baseadas em gestão contínua e melhoria organizacional.

De modo semelhante, as Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho, elaboradas pela WHO e pela OIT em 2022, reforçam a necessidade de intervenções organizacionais baseadas em evidências, priorizando a prevenção dos riscos, a proteção da saúde mental e a criação de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e respeitosos. Tais diretrizes sinalizam que a saúde mental do trabalhador não pode ser tratada como questão periférica, mas como dimensão essencial da saúde ocupacional contemporânea.

**Tabela 3** - medidas de identificação e prevenção aplicáveis ao ambiente laboral.

| <b>Foco da Ação</b>        | <b>Práticas que Agravam os Riscos (O que evitar)</b>                      | <b>Medidas Preventivas Recomendadas (O que adotar)</b>                                                                         |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Metas e Demandas</b>    | Imposição de metas inatingíveis e pressão permanente por resultados.      | Revisão e adequação de metas à realidade psicofisiológica da equipe; distribuição justa de tarefas.                            |
| <b>Apoio e Relações</b>    | Gestão abusiva, isolamento do trabalhador e tolerância ao assédio.        | Fortalecimento do apoio social, mediação de conflitos e promoção de um clima relacional de respeito.                           |
| <b>Autonomia</b>           | Micro Gerenciamento e controle excessivo sobre o método de trabalho.      | Aumento das margens de decisão do trabalhador sobre a execução de suas atividades.                                             |
| <b>Monitoramento (GRO)</b> | Ações pontuais apenas após o adoecimento do trabalhador (foco corretivo). | identificação prévia de perigos, avaliação contínua das exposições e acompanhamento da eficácia das medidas (foco preventivo). |

**Fonte:** Autores 2026

A Tabela 3 apresenta, de forma sistematizada, algumas práticas organizacionais que tendem a agravar os riscos psicossociais, bem como medidas preventivas capazes de reduzir a exposição dos trabalhadores a contextos de sofrimento e adoecimento. O quadro evidencia que a prevenção efetiva não depende apenas da reação a casos já instalados, mas da construção de ambientes laborais estruturados com base em equilíbrio, respeito, participação e monitoramento contínuo.

No que se refere às metas e demandas, observa-se que a imposição de objetivos inatingíveis e a manutenção de pressão constante por desempenho figuram entre os principais elementos geradores de sobrecarga psíquica. Em contrapartida, a adequação das metas à realidade psicofisiológica da equipe e a distribuição equitativa das tarefas constituem medidas indispensáveis para a redução do desgaste ocupacional, uma vez que contribuem para alinhar exigência institucional e capacidade real de execução.

Quanto ao apoio e às relações interpessoais, a tabela demonstra que práticas como gestão abusiva, isolamento do trabalhador e tolerância institucional ao assédio ampliam significativamente os riscos psicossociais. Por essa razão, a promoção de um clima relacional respeitoso, o fortalecimento das redes de apoio e a mediação adequada de conflitos são estratégias fundamentais para a proteção da saúde mental, na medida em que reduzem a sensação de vulnerabilidade e favorecem a construção de vínculos mais saudáveis no ambiente de trabalho.

No eixo da autonomia, destaca-se que o micro gerenciamento e o controle excessivo sobre o modo de execução das atividades restringem a capacidade de decisão do trabalhador e potencializam sentimentos de impotência, tensão e desvalorização. Em sentido oposto, a ampliação das margens de decisão sobre o próprio trabalho se apresenta como fator protetivo relevante, pois fortalece a percepção de controle, pertencimento e reconhecimento profissional.

No mesmo sentido, El Kadri Filho e De Lucca (2024) demonstraram, no contexto do teletrabalho no Judiciário Trabalhista, que fatores psicossociais desfavoráveis estavam associados a transtornos mentais comuns. O estudo evidencia que a flexibilização do espaço físico de trabalho não elimina o problema; em muitos casos, ela apenas o reconfigura, mediante intensificação de demandas, dificuldade de desconexão, isolamento e sobreposição entre vida profissional e vida

privada. A partir desse resultado, é possível compreender que os riscos psicossociais não se limitam a ambientes tradicionalmente presenciais ou fisicamente extenuantes, mas acompanham as novas formas de organização produtiva. Essa constatação amplia o alcance do debate e mostra que a prevenção precisa acompanhar as mudanças recentes do trabalho.

Além disso, os estudos mostram que os fatores psicossociais não se restringem ao excesso de tarefas, abrangendo também a qualidade das relações de trabalho, o reconhecimento e o sentido atribuído à atividade laboral. Segundo Barbi e Messias (2025), o trabalho decente e com significado exerce efeitos positivos sobre a saúde mental, atuando como fator protetivo diante das exposições psicossociais existentes. Esse resultado é particularmente importante para a discussão porque desloca a análise para além da lógica puramente corretiva. Não se trata apenas de reduzir danos, mas de construir ambientes laborais capazes de promover pertencimento, dignidade, reconhecimento e sentido. Assim, os dados levantados sugerem que a prevenção dos riscos psicossociais exige tanto a remoção de fatores negativos quanto a criação de condições organizacionais positivas.

Ao mesmo tempo, os documentos normativos revelam que a abordagem desses riscos deve ocorrer em articulação com a ergonomia. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2022), a NR-17 determina a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, com vistas a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente. Quando esse comando é lido em conjunto com a atualização da NR-01, observa-se que a prevenção dos riscos psicossociais passa a depender também da análise da organização do trabalho, do ritmo, das exigências temporais, da carga cognitiva e das condições relacionais em que a atividade é executada. Assim, os resultados documentais analisados confirmam que a discussão sobre riscos psicossociais não se encontra isolada, mas integrada a uma concepção mais ampla de saúde ocupacional.

Na discussão dos achados, observa-se que há convergência entre literatura científica, guias técnicos e normas regulamentadoras. De um lado, os estudos empíricos e revisões recentes mostram que sobrecarga, conflito trabalho-família, baixa autonomia, escasso reconhecimento e apoio insuficiente aparecem

repetidamente como fatores de risco. De outro, os documentos normativos recentes incorporam essa compreensão ao campo do gerenciamento ocupacional, reconhecendo que a saúde mental no trabalho depende da forma como as atividades são estruturadas e conduzidas. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2025), a inclusão explícita desses fatores no GRO busca orientar empresas e profissionais quanto à necessidade de identificação, avaliação e controle das exposições psicossociais. Essa convergência fortalece a consistência teórica e prática do tema, além de dar sustentação ao objetivo deste estudo.

Dessa maneira, os resultados da investigação bibliográfica e documental indicam que a prevenção dos riscos psicossociais exige uma mudança de enfoque: em vez de concentrar a atenção apenas no trabalhador adoecido, é necessário observar criticamente as condições de trabalho e as práticas organizacionais que produzem sofrimento. Segundo a International Organization for Standardization (2021), a gestão desses riscos deve integrar os sistemas de saúde e segurança ocupacional, com participação da liderança, identificação de perigos, avaliação de exposições e revisão contínua das medidas adotadas. Tal orientação está em sintonia com a NR-01 e reforça que a atuação e identificação de riscos deve ser compreendida como parte da estratégia de prevenção, e não como elemento externo a ela.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve por finalidade analisar os riscos psicossociais no trabalho à luz da NR-01, considerando a crescente centralidade da saúde mental no âmbito da segurança e saúde ocupacional. A partir da revisão bibliográfica e documental empreendida, constatou-se que os riscos psicossociais não podem ser compreendidos como resultado exclusivo de características individuais dos trabalhadores, mas, principalmente, como expressão das formas de organização, gestão e execução do trabalho no contexto institucional.

Nesse sentido, a análise evidenciou que fatores como exigências excessivas, pressão contínua por desempenho, metas desproporcionais, relações interpessoais conflituosas, práticas de assédio, ausência de suporte organizacional e insegurança nas relações de trabalho constituem elementos capazes de comprometer significativamente a saúde mental, o bem-estar e o desempenho ocupacional. Tais

fatores demonstram que o ambiente laboral, quando estruturado de forma inadequada, pode converter-se em espaço de sofrimento, adoecimento e perda da qualidade de vida, o que reforça a necessidade de uma abordagem preventiva e sistêmica sobre a matéria.

Verificou-se, ainda, que a atualização da NR-01 representa importante avanço no tratamento normativo dos riscos psicossociais, ao fortalecer a exigência de identificação, avaliação e controle desses fatores no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Em diálogo com a NR-17 e com referenciais internacionais, como a ISO 45003:2021 e as diretrizes da Organização Mundial da Saúde, o presente estudo teve por finalidade analisar os riscos psicossociais no trabalho à luz da NR-01, considerando a crescente centralidade da saúde mental no âmbito da segurança e saúde ocupacional.

A partir da revisão integrativa da literatura e da análise documental empreendidas, constatou-se que os riscos psicossociais não podem ser compreendidos como resultado exclusivo de características individuais dos trabalhadores, mas, principalmente, como expressão das formas de organização, gestão e execução do trabalho no contexto institucional. Nesse sentido, a análise evidenciou que fatores como exigências excessivas, pressão contínua por desempenho, metas desproporcionais, baixa autonomia, relações interpessoais conflituosas, práticas de assédio, ausência de suporte organizacional e insegurança nas relações de trabalho constituem elementos capazes de comprometer significativamente a saúde mental, o bem-estar e o desempenho ocupacional. Tais fatores demonstram que o ambiente laboral, quando estruturado de forma inadequada, pode converter-se em espaço de sofrimento, adoecimento e perda da qualidade de vida, o que reforça a necessidade de uma abordagem preventiva e sistêmica sobre a matéria.

No que se refere à questão norteadora da pesquisa, conclui-se que os riscos psicossociais podem e devem ser identificados de forma preventiva no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, por meio da análise das condições concretas de trabalho, da organização laboral, das formas de cobrança, do apoio institucional e da qualidade das relações interpessoais no ambiente ocupacional. Sua prevenção, por sua vez, exige atuação organizacional sistemática, com medidas voltadas à revisão de metas e demandas, distribuição equilibrada de tarefas, fortalecimento da comunicação interna, prevenção do assédio, mediação de

conflitos, ampliação da autonomia e monitoramento contínuo da eficácia das ações implementadas.

Verificou-se, ainda, que a atualização da NR-01 representa importante avanço no tratamento normativo dos riscos psicossociais, ao fortalecer a exigência de identificação, avaliação e controle desses fatores no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Em diálogo com a NR-17 e com referenciais internacionais, como a ISO 45003:2021 e as diretrizes da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho, a norma contribui para ampliar a noção de segurança ocupacional, incorporando de maneira mais expressiva a saúde mental como dimensão essencial da proteção ao trabalhador.

Todavia, os resultados também permitiram concluir que a efetividade da proteção conferida pela NR-01 não se esgota na existência de previsão normativa formal. Sua concretização depende do comprometimento das organizações com práticas preventivas reais, da participação ativa dos trabalhadores na identificação dos riscos, da integração entre gestão e saúde ocupacional e da consolidação de uma cultura institucional orientada pelo respeito à dignidade humana. Assim, o enfrentamento dos riscos psicossociais exige não apenas adequação documental ou cumprimento formal de exigências legais, mas uma transformação efetiva das práticas organizacionais que estruturam o cotidiano do trabalho.

Como limitação, destaca-se que o estudo se desenvolveu com base em revisão integrativa da literatura e análise documental, não abrangendo investigação empírica direta com trabalhadores ou organizações específicas. Apesar disso, a pesquisa oferece subsídios teóricos e normativos relevantes para a compreensão do tema e para o fortalecimento de práticas preventivas no campo da saúde e segurança do trabalho. Recomenda-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos de campo, entrevistas e análises de caso que permitam examinar, de forma mais concreta, como os riscos psicossociais vêm sendo identificados e prevenidos no cotidiano das organizações.

## REFERÊNCIAS

Andrade, Alexsandro Luiz de et al. Conflito trabalho-família e riscos psicossociais no trabalho em servidores públicos: um estudo na educação superior. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 25, 2025. Disponível em: <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/25862>. Acesso em: 10 Jan. 2026.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **DSM-5-TR**: diagnostic and statistical manual of mental disorders, text revision. Washington, DC: American Psychiatric Association, 2022.

Barbi, Karina B. S.; Messias, João Carlos C. Trabalho decente e com significado: efeitos sobre a saúde mental de trabalhadores. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 25, e25542, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25542>. Acesso em: 07 Fev. 2026.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>. Acesso em: 10 Jan. 2026.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-01**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2026.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-17**: ergonomia. Brasília, DF: MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 24 Fev. 2026.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Brasília, DF: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-re-dacao.pdf>. Acesso em: 15 Fev. 2026.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025**. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf>. Acesso em: 04. Jan. 2026.

Cassiano, Carolina et al. **Fatores de risco psicossociais no trabalho:** perspectivas de mestrandos e doutorandos trabalhadores na área da saúde. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 59, e20250045, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2025-0045pt>. Acesso em: 07. Mar. 2026.

Cooper, Cary L.; Marshall, Judi. **Occupational sources of stress:** a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, Leicester, v. 49, n. 1, p. 11-28, 1976.

Cortez, Barbara Rodrigues; Cordeiro Junior, José Carlos Miranda; Medeiros-Costa, Mateus Estevam. Contexto de trabalho e riscos psicossociais na residência médica em ortopedia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 21, n. 1, p. 1379-1387, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20105>. Acesso em: 06. Fev. 2026.

El Kadri Filho, Fauzi; De Lucca, Sérgio Roberto. Fatores psicossociais e transtornos mentais comuns no teletrabalho do judiciário trabalhista na pandemia de Covid-19. **Saúde em Debate**, v. 48, n. 140, e8895, 2024. Disponível em: <https://www.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/8895>. Acesso em: 10 Mar. 2026.

International Organization for Standardization. **ISO 45003:2021** occupational health and safety management — psychological health and safety at work — guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/64283.html>. Acesso em: 03. Mar. 2026.

Karasek, Robert A.; Theorell, Töres. **Healthy work:** stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.

Marmot, Michael G. et al. **Health inequalities among British civil servants:** the Whitehall II study. *The Lancet*, London, v. 337, n. 8754, p. 1387-1393, 1991.  
Marmot, Michael G. et al. **Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary heart disease incidence.** *The Lancet*, London, v. 350, n. 9073, p. 235-239, 1997.

Santos, Caroline Castro de Assis 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, e9, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38122pt2024v49e9>. Acesso em: 19. Fev. 2026.

Siegrist, Johannes. **Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work.** *Journal of Occupational Health Psychology*, Washington, v. 1, n. 1, p. 27-43, 1996.

Teixeira, Iara do Nascimento; Silva, Isabel Soares; Cadime, Irene Maria Dias. Psychosocial risks at work: integrative review and conceptual perspectives. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 2, e20251464, 2025. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12443381/>. Acesso em: 04. Jan. 2026.

Vasconcelos, Valmir Dorn; Trentini, Clarissa Marcell. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 1, p. 1355-1366, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>. Acesso em: 18 Jan. 2026.

World Health Organization. **WHO guidelines on mental health at work**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/handle/10665/363177>. Acesso em: 10 Mar. 2026.

World Health Organization; International Labour Organization. **Mental health at work: policy brief**. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/handle/10665/362983>. Acesso em: 08 Fev. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International Classification of Diseases (ICD)**. Geneva: World Health Organization, [s.d.]. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em: 30 mai. 2026.