

Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho: Definições, Modelos Teóricos e Aplicações na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)

Psychosocial Risk Factors at Work: Definitions, Theoretical Models, and Applications in Regulatory Standard No. 1 (NR-1)

Factores de Riesgos Psicossociales en el Trabajo: Definiciones, Modelos Teóricos y Aplicaciones en la Norma Reguladora n.º 1 (NR-1)

Pedro Afonso Cortez ¹

¹ Universidade Federal de Uberlândia, cor.afonso@gmail.com, Instituto de Psicologia, Av. Pará, 1720-Bloco 2C Universidade Federal de Uberlândia, Av. Maranhão, s/n - Campus Umuarama, Uberlândia - MG, 38405-240, <https://orcid.org/0000-0003-0107-2033>.

Resumo

Este ensaio teórico discute os fatores de riscos psicossociais no trabalho, com foco em suas definições conceituais, principais modelos teóricos e aplicação na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020. A partir de uma exploração normativa e da literatura especializada, são analisados os modelos de Karasek, Siegrist, Lazarus, Demerouti e as diretrizes ISO 45003. Destaca-se a importância do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e a necessidade de operacionalizar os riscos psicossociais na Avaliação de Riscos Ocupacionais (ARO). Como contribuição prática, propõe-se o uso do instrumento CP-LABOUR, estruturado a partir da psicologia do trabalho e normativas nacionais, como ferramenta para diagnóstico, prevenção e produção denexo causal em contextos laborais complexos. Enfatiza-se o papel estratégico da Psicologia Organizacional, da Avaliação Psicológica e da Psicologia Jurídica na promoção da saúde ocupacional e do trabalhador.

Palavras-chave: risco psicossocial; saúde ocupacional; CP-LABOUR; modelos teóricos; NR-1.

Abstract

This theoretical essay addresses psychosocial risk factors at work, focusing on conceptual definitions, major theoretical models, and their application in Brazil's Regulatory Standard No. 1 (NR-1), updated by Ordinance SEPRT/ME No. 6.730/2020. It focusses on Karasek, Siegrist, Lazarus, and Demerouti's models, as well as ISO 45003 guidelines. The discussion highlights the relevance of integrating psychosocial risks into the Occupational Risk Management Program (GRO) and the Occupational Risk Assessment (ARO). As a practical contribution, the essay proposes CP-LABOUR — a psychosocial tool grounded in work psychology and national regulations — as a validated instrument for diagnosis, prevention, and causal analysis. The essential role of Organizational Psychology, Psychological Assessment, and Forensic Psychology in occupational health is underscored.

Keywords: psychosocial risk; occupational health; CP-LABOUR; theoretical models; NR-1.

Resumen

Este ensayo teórico aborda los factores de riesgos psicossociales en el trabajo, centrándose en sus definiciones conceptuales, modelos teóricos principales y su aplicación en la Norma Reguladora n.º 1 (NR-1) de Brasil, reformulada por la Portaria SEPRT/ME n.º 6.730/2020. Se analizan modelos como los de Karasek, Siegrist, Lazarus, Demerouti y las directrices ISO 45003. Se destaca la importancia de gestionar los riesgos psicossociales dentro del Programa de Gerenciamiento de Riesgos Ocupacionales (GRO), y su inclusión en la Avaliação de Riscos Ocupacionais (ARO). Como contribución práctica, se propone el uso del instrumento CP-LABOUR — desarrollado desde la psicología del trabajo y normativa vigente — como herramienta diagnóstica y preventiva. Se refuerza el papel esencial de la Psicología Organizacional, la Evaluación Psicológica y la Psicología Forense en la salud laboral.

Palabras clave: riesgos psicossocial; salud ocupacional; CP-LABOUR; modelos teóricos; NR-1.

Introdução

Nas últimas décadas, as transformações nas relações de trabalho, marcadas pela intensificação de metas, precarização dos vínculos empregatícios e avanço das tecnologias de controle e vigilância, têm contribuído significativamente para o agravamento de problemas relacionados à saúde mental dos trabalhadores (Rodrigues et al., 2023; Santana et al., 2020). Esse cenário evidencia um aumento expressivo nos afastamentos laborais por transtornos psíquicos, como ansiedade, depressão, burnout e sofrimento ético-moral, o que levanta a necessidade de se compreender o ambiente de trabalho não apenas como espaço de produção, mas também como um determinante crítico da saúde. Nesse contexto, os riscos psicossociais surgem como uma categoria central para a análise das interações entre exigências laborais, condições organizacionais, suporte social, autonomia, justiça organizacional e saúde mental (Rivero et al., 2021; Živković et al., 2021).

A crescente valorização da saúde ocupacional e do trabalhador como componente essencial da qualidade do trabalho e da vida evidencia a urgência de normativas que reconheçam e enfrentem os riscos psicossociais (Schulte et al., 2024; Vykopalová, 2025). No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020, passou a incorporar formalmente tais riscos ao estabelecer diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) (Brasil, 2020). No entanto, apesar do avanço normativo, ainda existem lacunas significativas quanto à operacionalização prática desses riscos nas rotinas de prevenção e promoção da saúde nas organizações, especialmente no que se refere à ausência de metodologias padronizadas e à escassez de instrumentos específicos (Cortez et al., 2019a; Veiga & Cortez, 2010).

O presente trabalho consiste em um ensaio teórico de natureza normativa e aplicada, cujo propósito é contribuir para o aprofundamento conceitual e metodológico da NR-1 no que

tange aos riscos psicossociais, cujo corpus é composto por referenciais teóricos consolidados na Psicologia Organizacional e do Trabalho, Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador, diretrizes internacionais sobre gestão de riscos psicossociais, marcos normativos nacionais e literatura científica especializada. A apresentação do corpus priorizou a inclusão de autores e documentos que possibilitam uma análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho, com foco na articulação entre teoria, prática profissional e regulamentação brasileira.

A justificativa para o formato ensaístico está ancorada na necessidade de integrar fundamentos teóricos consagrados, parâmetros legais vigentes e propostas técnicas que possam subsidiar intervenções coerentes com a prática psicológica. Como contribuição prática, apresenta-se o instrumento CP-LABOUR — Condições Psicopatológicas Laborais, Agravos e Barreiras Ocupacionais, Urgências e Riscos Psicossociais — como exemplo de estrutura avaliativa compatível com os parâmetros da Resolução CFP nº 14/2023 (Conselho Federal de Psicologia, 2023). O fluxo de análise seguiu uma sequência lógico-argumentativa: (1) definição dos riscos psicossociais; (2) exposição e contraste dos principais modelos explicativos; (3) contextualização da NR-1 e de sua evolução normativa; (4) exemplificação de categorias de análise com base na estrutura do instrumento CP-LABOUR.

Embora o CP-LABOUR não seja aqui objeto de análise empírica, sua inclusão justifica-se como ilustração de categorias críticas diretamente relacionadas aos dispositivos da NR-1, tais como burnout, assédio moral, sofrimento institucional, ideação suicida laboral e exploração grave. O ensaio, portanto, propõe uma articulação entre: (a) modelos teóricos explicativos amplamente referenciados na literatura científica; (b) o conteúdo normativo da NR-1, com destaque para o item 1.5.4.4.5.3; e (c) a estrutura do CP-LABOUR enquanto proposição metodológica potencialmente aplicável à prática psicológica no campo da

saúde ocupacional, do trabalhador e pericial em psicologia jurídica-forense, além de campos correlatos. Essa abordagem busca qualificar o debate sobre a operacionalização dos riscos psicossociais no Brasil, respeitando os limites da atuação profissional da Psicologia e o compromisso ético com intervenções fundamentadas.

Para tanto, o objetivo geral do ensaio é discutir os fatores de riscos psicossociais no trabalho à luz da atual redação da NR-1 e de referenciais teóricos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador. Como objetivos específicos, propõe-se: (a) identificar e conceituar os principais tipos de riscos psicossociais; (b) apresentar e contrastar os modelos teóricos explicativos clássicos e contemporâneos; (c) analisar criticamente o tratamento normativo dos riscos psicossociais na NR-1; e (d) exemplificar possibilidades de operacionalização técnica por meio de categorias avaliativas, com destaque para a estrutura do instrumento CP-LABOUR.

Definições e Conceitos de Riscos Psicossociais no Trabalho

Dando continuidade ao esforço de compreender os riscos psicossociais como categoria fundamental para a análise do trabalho contemporâneo, esta seção propõe um aprofundamento conceitual sobre o tema. Conforme discutido na introdução, tais riscos se apresentam como elementos centrais na promoção e prevenção da saúde mental no trabalho, exigindo definições claras e reconhecimento de suas manifestações concretas no cotidiano organizacional. Antes de examinar os modelos teóricos e as normativas relacionadas, torna-se necessário delimitar com precisão o que se entende por riscos psicossociais, diferenciando-os de outras classes de riscos ocupacionais e evidenciando

seus impactos sobre a saúde e o desempenho profissional.

Os riscos psicossociais no trabalho referem-se a aspectos da organização, gestão e contexto do trabalho que têm o potencial de causar danos à saúde física, mental ou social do trabalhador (Rodrigues et al., 2020; Renier et al., 2022). São definidos como fatores presentes nas relações laborais que geram estresse crônico e, em casos prolongados, contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais, sofrimento psíquico, distúrbios psicossomáticos e deterioração das relações interpessoais (Vieira & Santos, 2024). Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), esses riscos envolvem não apenas os conteúdos e exigências das tarefas, mas também a forma como o trabalho é estruturado, supervisionado e vivenciado pelos trabalhadores (Horcades, 2023; Rodrigues et al., 2020).

É importante distinguir os riscos psicossociais de outras categorias mais tradicionais de riscos ocupacionais. Enquanto riscos físicos referem-se a elementos como ruído, vibração, temperatura extrema e iluminação inadequada; riscos químicos dizem respeito à exposição a substâncias tóxicas e agentes corrosivos; e riscos biológicos envolvem o contato com micro-organismos patogênicos, os riscos psicossociais dizem respeito às condições subjetivas e organizacionais que influenciam o comportamento humano e o equilíbrio mental do trabalhador (Carlotto et al., 2018; Santana & Sarquis, 2020). Trata-se, portanto, de uma categoria de risco menos tangível, porém amplamente documentada em estudos sobre saúde do trabalhador (Pereira et al., 2022; Brito et al., 2018). Entre os principais exemplos práticos de riscos psicossociais, é possível destacar alguns na Tabela 1.

Tabela 1.
Exemplificação de categorias de risco psicossocial

CATEGORIZAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL	EXEMPLIFICAÇÃO
Assédio moral e sexual (Pereira & Cortez, 2024)	Condutas abusivas que comprometem a dignidade e o bem-estar físico e psíquico do trabalhador.
Sobrecarga de trabalho (Niazi et al., 2024)	Exigências excessivas ou incompatíveis com o tempo e os recursos disponíveis.
Ambiguidade ou conflito de papéis (Martini, 2024)	Falta de clareza ou conflito entre as responsabilidades atribuídas ao trabalhador.
Falta de autonomia (Wang et al., 2022)	Controle excessivo das tarefas sem espaço para decisão ou criatividade.
Insegurança no emprego (Peltokorpi & Allen, 2024)	Medo constante de acidentes, demissão, cortes orçamentários ou reestruturações organizativas.
Falta de reconhecimento ou recompensa (Alahiane et al., 2023)	Desvalorização do esforço e êxito individual e coletivo.
Isolamento social no trabalho (D'Oliveira & Persico, 2023)	Ausência de apoio de colegas ou de lideranças, comprometendo o senso de pertencimento.

As interfaces entre riscos psicossociais, saúde mental e produtividade são amplamente reconhecidas pela literatura científica (Antunes et al., 2023a; Diaz-Tamayo, 2024). Ambientes marcados por estressores psicossociais tendem a apresentar maior incidência de absenteísmo, presenteísmo, turnover, acidentes e conflitos interpessoais, dificultando a adaptação ao contexto social e laboral (Peres & Cortez, 2025). Além disso, trabalhadores submetidos continuamente a esses riscos podem desenvolver sintomas de coping desadaptativo (Cortez et al., 2023), maximizando quadros de ansiedade, depressão, burnout, uso abusivo de substâncias e até ideação suicida (Cortez et al., 2019b). Por outro lado, ambientes que minimizam tais riscos e promovem suporte social, reconhecimento e equilíbrio entre demandas e controle favorecem o engajamento, a criatividade e o desempenho sustentável (Antunes et al., 2023b).

Diante dessa complexidade, a compreensão dos riscos psicossociais exige o apoio de modelos teóricos que expliquem suas origens, dinâmicas e efeitos. Esses modelos oferecem os fundamentos necessários para identificar fatores críticos, elaborar instrumentos de avaliação e estruturar intervenções preventivas e promocionais no campo da saúde ocupacional. A seguir, serão discutidos os principais referenciais teóricos clássicos e contemporâneos que embasam o entendimento e o enfrentamento dos riscos psicossociais no contexto do trabalho.

Modelos Teóricos Clássicos e Emergentes em Risco Psicossociais no Trabalho

A análise conceitual dos riscos psicossociais, desenvolvida na seção anterior, revela a necessidade de compreender tais fatores não apenas como descritores empíricos de situações de sofrimento, mas como construções complexas mediadas por

condições estruturais e percepções subjetivas. Para que esses riscos possam ser avaliados, prevenidos e geridos com responsabilidade técnica e fundamentação científica, torna-se indispensável recorrer a modelos teóricos que organizem e deem sentido às múltiplas variáveis envolvidas. A construção de diagnósticos situacionais, políticas institucionais e práticas de intervenção requer, portanto, uma base teórica robusta que articule dimensões organizacionais, psicossociais e normativas. Nesse sentido, esta seção apresenta os principais modelos explicativos clássicos e emergentes que orientam a compreensão dos riscos psicossociais no trabalho, oferecendo ferramentas analíticas para sua identificação e enfrentamento nos diversos contextos ocupacionais.

Inicialmente, é preciso compreender que a compreensão dos riscos psicossociais no trabalho exige o apoio de modelos teóricos que explicitem a articulação entre as condições organizacionais, as exigências laborais e seus efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (Rodrigues et al., 2020). Esses modelos oferecem fundamentos conceituais e metodológicos que sustentam tanto o diagnóstico situacional quanto a elaboração de políticas de prevenção. Entre os principais referenciais utilizados na psicologia do trabalho e na saúde ocupacional, destacam-se os modelos de Karasek (1979), Siegrist (1996), contribuições da psicologia social sobre equidade e justiça, elaborações de Lazarus e Folkman (1984) e aportes internacionais normatizados por instituições como a OMS (WHO, 2010), a OIT (ILO, 2001) e a ISO (IOS, 2018; 2021).

O referencial do **Modelo de Demanda-Control-Suporte no Trabalho** (*Job Demand-Control-Support Model – JDCS*), desenvolvido por Robert Karasek (1979), é um dos pilares na análise do estresse ocupacional. Ele postula que os efeitos do trabalho sobre a saúde do trabalhador dependem da interação entre dois fatores principais: as demandas psicológicas da atividade (intensidade, ritmo, complexidade das tarefas) e o nível de controle/autonomia que o trabalhador exerce sobre suas ações. Segundo o modelo, situações caracterizadas por alta

demanda e baixo controle configuram “trabalhos de alta tensão” (*high-strain jobs*), frequentemente associados ao aumento de distúrbios cardiovasculares, ansiedade e burnout. Quando o nível de controle é elevado, mesmo em ambientes de alta exigência, o trabalho pode ser percebido como desafiador e promotor de aprendizado. Posteriormente, esse modelo foi ampliado com a inclusão do suporte social como terceiro fator moderador, sendo nomeado e reconhecido na atualidade como JDCS, o que permitiu integrar a influência das relações interpessoais e da cultura organizacional na experiência subjetiva do trabalho com uso recorrente até a atualidade (Christiansen et al., 2024).

A estrutura do **Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho** (*Job Demands-Resources Model – JD-R*), desenvolvido por Demerouti et al. (2001), constitui um avanço teórico importante ao oferecer uma estrutura mais abrangente e flexível. Diferente dos modelos anteriores, que se baseiam em tipologias fixas, o JD-R propõe que todo ambiente de trabalho possa ser descrito por meio da interação entre dois grandes domínios: as demandas (exigências físicas, emocionais, cognitivas ou organizacionais) e os recursos (apoios, autonomia, feedback, oportunidades de desenvolvimento). As demandas elevadas, quando não compensadas por recursos adequados, podem levar ao esgotamento e ao burnout, enquanto os recursos favorecem o engajamento, a motivação e o bem-estar. O modelo também introduz dois processos distintos: o processo de esgotamento, relacionado ao impacto negativo das demandas, e o processo motivacional, vinculado aos efeitos positivos dos recursos. Essa estrutura é amplamente adotada em pesquisas contemporâneas por sua capacidade de se adaptar a diferentes contextos ocupacionais e de integrar aspectos tanto do sofrimento quanto do florescimento no trabalho (Galanakis & Tsitouri, 2022).

A proposta do **Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa** (*Effort-Reward Imbalance Model – ERI*), formulado por Johannes Siegrist (1996), complementa a abordagem anterior ao introduzir a dimensão da

reciprocidade. De acordo com esse modelo, o sofrimento no trabalho emerge da discrepância entre o esforço empreendido pelo trabalhador — em termos de tempo, comprometimento e dedicação — e as recompensas que ele recebe, como reconhecimento, estabilidade, oportunidades de crescimento e remuneração justa. Um desequilíbrio crônico entre esforço alto e baixa recompensa gera forte impacto sobre a saúde mental, com evidências robustas de associação com sintomas depressivos, estresse crônico, insatisfação laboral e sensação de injustiça institucional. Esse modelo é particularmente útil para compreender o impacto das relações de poder e da gestão meritocrática em ambientes organizacionais marcados por metas abusivas, insegurança contratual e falta de valorização e reconhecimento dos trabalhadores (Kokubun, 2024).

A **Teoria da Justiça Organizacional** (*Organizational Justice Theory – OJ*), embora originalmente desenvolvida no campo da psicologia social por Adams (1965) enfatizando o conceito de equidade, tem sido amplamente aplicada ao contexto do trabalho para explicar como a percepção de justiça (ou a ausência dela) influencia o bem-estar dos trabalhadores partindo dos refinamentos propostos por Leventhal (1980) e Greenberg (1987). A teoria distingue três dimensões principais: a justiça distributiva, relacionada à equidade na distribuição de recompensas e recursos; a justiça procedimental, que se refere à imparcialidade e à transparência dos processos decisórios; e a justiça interacional (ou interpessoal), que avalia o respeito, a consideração e a dignidade no tratamento entre trabalhador-trabalhador ou trabalhador-organização. A percepção de injustiça organizacional está correlacionada ao sentimento de frustração, cinismo, perda de sentido do trabalho e desejo de desligamento. Nesse modelo, os riscos psicossociais são concebidos não apenas como fatores objetivos, mas também como produtos da interpretação subjetiva das práticas institucionais que, portanto, são produtoras de sofrimento psíquico e violência moral ao trabalhador que podem resultar na impossibilidade de o trabalhador

continuar vinculado à organização (Bolt et al., 2022).

Por sua vez, a **Teoria Transacional do Estresse** (*Transactional Model of Stress – TMS*), elaborada por Lazarus e Folkman (1984), oferece uma perspectiva centrada no papel da cognição e da avaliação subjetiva frente aos estressores. Diferente dos modelos estruturais, essa teoria considera que o estresse não é determinado exclusivamente pela presença de fatores externos, mas pela forma como o indivíduo interpreta e responde a esses fatores. A resposta ao estressor depende de dois canais de avaliações cognitivas: o canal primário, que julga se o evento representa uma ameaça, desafio ou irrelevância; e o secundário, que estima os recursos disponíveis para enfrentamento. O modelo introduz ainda o conceito de coping, ou estratégias de enfrentamento, que podem ser centradas na resolução do problema ou na regulação emocional. Essa abordagem é particularmente útil para compreender a variabilidade nas respostas individuais a um mesmo ambiente organizacional e para sustentar intervenções psicossociais que respeitem a singularidade dos trabalhadores (Steffen & Anderson, 2025).

Complementando os modelos psicossociais clássicos, destacam-se as contribuições recentes de organismos internacionais na sistematização e normatização dos riscos psicossociais no trabalho. A Organização Mundial da Saúde (WHO, 2010) reconhece os fatores psicossociais como determinantes sociais da saúde, orientando sua inclusão em políticas públicas e ações intersetoriais. A Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2001) inclui a proteção contra esses riscos como parte dos critérios para o trabalho decente e estabelece diretrizes para sua gestão nas relações laborais. A norma ISO 45003:2021 (IOS, 2021), primeira diretriz internacional focada exclusivamente na saúde psicológica e bem-estar no trabalho, propõe um modelo de gestão integrado que inclui identificação, avaliação e controle dos perigos psicossociais, articulando tais práticas com parte dos requisitos da ISO 45001:2018 (IOS, 2018).

Essas normativas reforçam a importância da abordagem organizacional e sistêmica na

promoção da saúde mental e na prevenção de adoecimentos relacionados ao trabalho por meio de aspectos psicossociais (Cortez et al., 2021). Esses modelos, em conjunto, fornecem uma base sólida para a identificação de riscos, construção de instrumentos psicossociais, formulação de políticas de saúde ocupacional e do trabalho, bem como para orientação de práticas institucionais. A partir deles, é possível avançar na análise crítica das condições de trabalho contemporâneas e na construção de ambientes laborais mais justos, saudáveis e humanizados (Cortez et al., 2019c).

Compreender os riscos psicossociais por meio de modelos teóricos permite não apenas mapear os fatores de risco mais frequentes nas organizações, mas também sustentar intervenções clínicas, institucionais e normativas com base em evidências. Ao fulgurar a interação entre as demandas do trabalho, os recursos disponíveis, a percepção de justiça e os processos subjetivos de enfrentamento, tais modelos fornecem o alicerce conceitual necessário para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas organizacionais coerentes com a promoção da saúde mental. Nesse sentido, a incorporação progressiva desses referenciais na regulamentação brasileira, especialmente por meio da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), marca um avanço importante na institucionalização da gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral. A próxima seção examina como a NR-1 tem integrado essas concepções e quais desafios persistem em sua aplicação prática.

Aplicações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e os Riscos Psicossociais no Trabalho

A consolidação dos riscos psicossociais como dimensão legítima da saúde ocupacional demanda, para além da sustentação teórica, marcos normativos que garantam sua inclusão em programas de prevenção e controle nas organizações. Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) desempenha papel central ao estabelecer os princípios gerais da segurança e saúde no trabalho no Brasil. Desde sua criação, a norma passou por

revisões pontuais, mas foi somente com a incorporação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) que se deu um salto qualitativo na direção de um modelo mais abrangente e integrado de prevenção, incluindo os agravos de natureza psicossocial. A seguir, discute-se a evolução histórica da NR-1, seu alinhamento com normativas internacionais e as implicações diretas de sua nova redação para a identificação e mitigação dos riscos psicossociais no ambiente laboral.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi instituída pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978 (Brasil, 1978), com a finalidade de estabelecer as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, regulando os artigos 154 a 159 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943), conforme alteração da Lei nº 6.514/1977 (Brasil, 1977). Ao longo das décadas, a NR-1 funcionou como uma norma introdutória, com diretrizes genéricas que orientavam a aplicação das demais Normas Regulamentadoras. Seu texto sofreu revisões pontuais em 1983, 1988, 1993 e 2009. No entanto, foi a partir da inclusão do tema "Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)" na agenda da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), em 2007, que a norma passou por uma reestruturação substancial. Esta reestruturação teve por objetivo solucionar a limitação da NR-9 (PPRA), que abrangia apenas riscos físicos, químicos e biológicos, deixando de fora os riscos ergonômicos e psicossociais como agenda de possível aprimoramento da proposta (Benedet & Bedin, 2023)

Em 2019, com a aprovação da nova agenda regulatória na 96ª reunião da CTPP, iniciou-se a revisão completa da NR-1, com duas fases principais: 1. Harmonização conceitual com o Decreto nº 9.745/2019 (Brasil, 2019), que reorganizou o aparato federal e estabeleceu a estrutura regimental do Ministério da Economia, no qual passou a estar inserida a Secretaria de Trabalho, responsável pela coordenação das Normas Regulamentadoras. Essa mudança também visou alinhar com a ISO 45001 (IOS, 2021), convenções da OIT e com outras NRs já revisadas; 2. Inclusão de diretrizes claras sobre o GRO, o Programa de Gerenciamento de

Riscos (PGR), e as responsabilidades de empregadores e trabalhadores na prevenção de danos à saúde física e mental. Essa revisão culminou na Portaria SEPRT nº 6.730 (Brasil, 2020), de 09 de março de 2020, que aprovou a nova redação da NR-1, cuja vigência havia sido diferida para 9 de março de 2021, permitindo adequação progressiva do setor produtivo. No momento de publicação deste ensaio teórico, mantém-se vigente a Redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 com entrada de em vigência 26 de maio de 2025 (Brasil, 2025).

Com a atualização promovida pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020 (Brasil, 2020), a NR-1 passa a adotar o Gerenciamento de Riscos

Ocupacionais (GRO) como o pilar fundamental da política de prevenção em segurança e saúde no trabalho (SST) em todas as organizações. O GRO configura-se como um sistema contínuo, sistemático e integrado de gestão, que articula diagnóstico, ação e acompanhamento dos riscos laborais, em conformidade com princípios da ISO 45001 e com diretrizes internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conforme disposto no item 1.5.3 da norma (Brasil, 2025), o GRO é operacionalizado em etapas. Na Tabela 2 apresenta-se a estrutura preliminar de organização GRO para ideação suicida laboral (Cortez et al., 2019b).

Tabela 2.

Estruturação preliminar de GRO em etapas para avaliação de risco psicossocial

Etapa	O que é	Como fazer	Exemplo aplicado à ideação suicida laboral
1. Identificação de perigos ocupacionais	Reconhecimento de qualquer fonte com potencial de causar agravos à saúde, incluindo fatores psicossociais.	Aplicar checklists psicossociais, instrumentos psicológicos, entrevistas e observações clínicas para identificar sinais de sofrimento psíquico, isolamento ou menções indiretas à morte.	Trabalhador relata em entrevista não ver mais sentido no trabalho e expressa sentimento de desesperança com instrumento psicológico apresentando alto índice de ideação suicida laboral.
2. Avaliação de riscos ocupacionais (ARO)	Análise da exposição ao risco identificado, sua gravidade e probabilidade de ocorrência.	Utilizar escalas psicométricas validadas, instrumentos psicológicos e análise de prontuários ou relatos para verificar histórico de sofrimento grave, comportamento de risco e fatores de proteção.	Risco considerado alto: trabalhador isolado, com histórico de transtorno mental e sem apoio institucional percebido.
3. Implementação de medidas de prevenção e controle	Adoção de medidas baseadas na hierarquia de controle para eliminar ou mitigar o risco.	Estabelecer fluxos de acolhimento, escuta qualificada, apoio psicossocial e remoção de agentes estressores institucionais. Capacitar gestores e equipes.	Encaminhamento ao serviço de saúde mental, redução de metas abusivas e garantia de sigilo e acompanhamento continuado.
4. Monitoramento e revisão periódica	Revisão contínua das ações implementadas, com ajustes baseados em dados atualizados e participação dos trabalhadores.	Coletar dados periódicos sobre saúde mental, revisar indicadores de adoecimento e atualizar planos de ação com base em eventos ou mudanças no ambiente.	Após incidente crítico, revisão do PGR com inclusão de protocolo específico de risco psicossocial grave ao suicídio laboral e ações preventivas estruturadas.

Ainda que a ideação suicida em decorrência da atividade possa ser questionada como fator psicossocial de risco no trabalho, é fundamental salientar que a versão atual da NR-1 (Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020, com redação de

2025 – Brasil, 2025) incorpora, de forma expressa, a consideração dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho como parte da Avaliação de Riscos Ocupacionais (ARO). O item 1.5.4.4.5.3 determina que: “Para

a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.”

Essa redação reconhece, de forma inequívoca, que os riscos psicossociais são parte integrante da gestão de segurança e saúde no trabalho, devendo ser identificados, avaliados e prevenidos dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Ainda que, em outras partes da norma, a expressão “riscos psicossociais” não seja amplamente repetida, a concepção abrangente de “perigos ocupacionais” adotada pela NR-1 inclui qualquer fator que possa comprometer a saúde física ou mental dos trabalhadores. Esses fatores foram anteriormente elencados, mas é central retomá-los para demonstrar que a aceção de riscos psicossociais tipifica: Demandas emocionais excessivas; 2) Sobrecarga de trabalho e jornadas exaustivas (Niazi et al., 2024); 3) Assédio moral ou sexual (Pereira & Cortez, 2024); 4) Violência institucional e exclusão simbólica; 5) Falta de autonomia e ambiguidade de papéis (Wang et al., 2022; Martini, 2024); 6) Isolamento social no trabalho (D’Oliveira & Persico, 2023); 7) Falta de reconhecimento e recompensa (Alahiane et al., 2023); e 8) Insegurança contratual e medo de demissão (Peltokorpi & Allen, 2024).

Esses elementos encontram respaldo teórico em modelos clássicos e contemporâneos da psicologia do trabalho e da saúde ocupacional e do trabalhador — como o Modelo Demanda-Controle-Suporte (JDCS) de Karasek (1979; Christiansen et al., 2024), o Modelo Esforço-Recompensa (ERI) de Siegrist (1996; Kokubun, 2024), o Modelo de Demandas e Recursos (JD-R) de Demerouti et al. (2001; Galanakis & Tsitouri, 2022), a Teoria da Justiça Organizacional (OJ) desenvolvida a partir dos trabalhos de Adams (1965), Leventhal (1980) e Greenberg (1987) (cf. Bolt et al., 2022), e a Teoria Transacional do Estresse (TMS) de Lazarus e Folkman (1984; Steffen & Anderson, 2025). Todos esses referenciais sustentam a compreensão de que os riscos psicossociais

decorrem da interação entre fatores objetivos do ambiente organizacional e os processos subjetivos de avaliação e enfrentamento por parte dos trabalhadores.

Tais fundamentos teóricos encontram consonância nas diretrizes internacionais estabelecidas pela ISO 45003:2021 (IOS, 2021), que dedica atenção central à gestão dos riscos psicossociais no âmbito da saúde e segurança ocupacional. Portanto, a base legal da NR-1, especialmente em seu item 1.5.4.4.5.3, estabelece que os fatores psicossociais relacionados ao trabalho devem obrigatoriamente ser considerados na Avaliação de Riscos Ocupacionais (ARO), integrando o escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos (GRO). Trata-se de uma atualização normativa estratégica, que alinha a legislação brasileira às melhores práticas internacionais de promoção da saúde mental no trabalho, reconhecendo a complexidade dos fatores psicossociais como determinantes da saúde e do bem-estar laboral.

Pelo exposto, observa-se que a incorporação dos riscos psicossociais à estrutura normativa da NR-1 representa um marco importante na consolidação de uma abordagem ampliada da saúde e segurança no trabalho no Brasil. Ao integrar dimensões subjetivas e relacionais às diretrizes do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a norma alinha-se às melhores práticas internacionais e oferece um arcabouço normativo que reconhece o sofrimento psíquico como um agravamento ocupacional legítimo. Contudo, a eficácia dessa inovação normativa depende de sua capacidade de gerar efeitos concretos no cotidiano das organizações. A seção seguinte analisa os pontos fortes e as limitações da NR-1 nesse processo de implementação, discutindo os principais entraves técnicos, formativos e operacionais para a efetiva gestão dos riscos psicossociais no trabalho.

Potencialidades e Limitações da NR-1 na Regulamentação dos Riscos Psicossociais

A consolidação dos riscos psicossociais no campo normativo brasileiro representa um passo importante rumo à ampliação das

abordagens preventivas em saúde e segurança no trabalho. Ao avançar para além da ênfase tradicional em riscos físicos, químicos e biológicos, o ordenamento atual passa a contemplar fatores subjetivos, relacionais e organizacionais que impactam diretamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Essa mudança normativa, entretanto, levanta questões cruciais sobre os alcances e os limites da NR-1 na prática. Nesta seção, analisam-se as principais potencialidades e fragilidades da norma quanto à regulamentação e operacionalização dos riscos psicossociais, com base nos fundamentos legais e teóricos discutidos nas seções anteriores.

A atual redação da NR-1 representa um avanço significativo na regulamentação dos riscos psicossociais no Brasil, ao integrar de forma explícita os fatores psicossociais como parte da Avaliação de Riscos Ocupacionais (ARO) e ao estabelecer o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como eixo normativo estruturante da saúde e segurança do trabalho (SST). O item 1.5.4.4.5.3, ao referir-se diretamente aos “fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho”, rompe com o paradigma técnico tradicional que restringia o conceito de risco aos agentes físicos, químicos e biológicos. Esse reconhecimento formal contribui para ampliar o escopo da prevenção no ambiente de trabalho, permitindo a inclusão de variáveis subjetivas e relacionais — como assédio moral, sobrecarga emocional, exclusão simbólica e insegurança organizacional — no planejamento e nas ações de SST (Siegrist, 1996; Lazarus & Folkman, 1984; ISO, 2021).

Além disso, a possibilidade de articulação com os princípios da ISO 45001 e da ISO 45003 fortalece a convergência com boas práticas internacionais, consolidando uma abordagem integrada e sistêmica da gestão de riscos psicossociais (WHO, 2010; ILO, 2001; IOS, 2021). Referenciais como o Modelo de Demandas e Recursos (JD-R) de Demerouti et al. (2001), a Teoria da Justiça Organizacional (Adams, 1965; Greenberg, 1987; Bolt et al., 2022) e a Teoria Transacional do Estresse (Lazarus & Folkman, 1984; Steffen & Anderson, 2025) reforçam a importância de considerar as

interações entre demandas laborais, recursos disponíveis e percepção de justiça como determinantes do sofrimento ou do bem-estar no trabalho. No entanto, ainda persistem limitações importantes na operacionalização prática dos riscos psicossociais pela NR-1.

Primeiramente, a norma não apresenta orientações metodológicas detalhadas sobre como identificar, avaliar e mitigar esses riscos, o que pode gerar insegurança técnica e desigualdade na aplicação entre setores e empresas (Rodrigues et al., 2020). Em segundo lugar, há uma lacuna formativa: muitos profissionais responsáveis pelo PGR e pela ARO não possuem capacitação específica em clínicas do trabalho, saúde mental do trabalhador ou psicologia organizacional e do trabalho, o que dificulta o reconhecimento e a sistematização de fatores subjetivos como sofrimento ético, violência institucional ou ideação suicida laboral (Cortez et al., 2021; Christiansen et al., 2024). Por fim, ainda que os riscos psicossociais sejam citados, não há previsão de indicadores obrigatórios, instrumentos padronizados ou instâncias formais de escuta e acolhimento dentro do GRO, o que limita a transformação da norma em ações concretas e sustentáveis no cotidiano organizacional.

É possível inferir, portanto, que a NR-1 inaugura um marco relevante ao reconhecer os riscos psicossociais como elementos legítimos da análise de segurança e saúde no trabalho, promovendo uma aproximação normativa com os modelos teóricos e as diretrizes internacionais contemporâneas. No entanto, a ausência de orientações operacionais claras, de instrumentos padronizados e de processos formativos específicos revela uma distância entre o texto normativo e sua aplicabilidade concreta. Para que a norma não se restrinja a um avanço simbólico, é necessário enfrentar os desafios técnicos e institucionais que impedem sua efetivação. A próxima seção apresenta um conjunto de sugestões para o aprimoramento da NR-1, com vistas à sua implementação efetiva e ao fortalecimento da gestão dos riscos psicossociais nas organizações brasileiras.

Propostas Técnicas para o Aprimoramento e Implementação Efetiva da NR-1

Como demonstrado ao longo deste ensaio, a atual redação da NR-1 representa um avanço normativo ao incorporar, ainda que de forma incipiente, os riscos psicossociais ao escopo da segurança e saúde no trabalho. No entanto, para que essa inclusão se traduza em práticas concretas de prevenção e cuidado, é necessário avançar em três frentes principais: (a) definição técnica e normativa dos riscos psicossociais; (b) qualificação profissional e formação continuada; e (c) disponibilidade de instrumentos validados para avaliação psicossocial no trabalho. A seguir, são apresentadas propostas para o fortalecimento dessas dimensões, com base nos referenciais teóricos, clínicos, organizacionais e normativos previamente discutidos.

Uma das principais medidas de aprimoramento da NR-1 em relação aos riscos psicossociais seria a inclusão explícita de definições operacionais sobre o tema, em anexo ou como apêndice técnico. Tal iniciativa contribuiria para uniformizar a interpretação do termo “riscos psicossociais”, evitando sua invisibilização por parte das empresas e dos profissionais de segurança do trabalho (Souza et al., 2022; Lucca et al., 2024). Além disso, recomenda-se a produção de guias técnicos vinculados à norma, com exemplos práticos, checklists e indicadores psicossociais validados (Santos et al., 2024).

Ademais, para a efetiva implementação da NR-1, é imprescindível a capacitação contínua dos profissionais que atuam em saúde ocupacional, com ênfase na psicodinâmica do trabalho, clínica da atividade, ergonomia da atividade real, e avaliação de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho (Heloani & Lancman, 2004; Vieira et al., 2024). A articulação entre engenheiros de segurança, médicos do trabalho, psicólogos e assistentes sociais é estratégica para promover uma análise contextualizada dos riscos e das intervenções possíveis (Claudino et al., 2024).

A criação de canais de escuta qualificada, participação ativa dos trabalhadores no mapeamento dos riscos e a institucionalização de espaços de diálogo (como comitês de saúde

mental no trabalho) são medidas fundamentais para a consolidação de uma cultura organizacional que valorize a prevenção e o cuidado psíquico (Santana et al., 2022; Farias et al., 2023; Bendassolli & Soboll, 2021). O reconhecimento das narrativas dos trabalhadores deve ser parte integrante da gestão de riscos, sob risco de as ferramentas normativas se tornarem meramente formais (Lancman et al., 2020). Para tanto, a incorporação das clínicas do trabalho mediante aportes do estresse e qualidade de vida, psicodinâmica do trabalho ou clínica da atividade se tornam fundamentais para traduzir os indicadores em práticas concretas (Clot, 2006; Dejourn, 2015; Lancman & Sznalwar, 2004).

Além dos aspectos tratados, apesar dos avanços da NR-1 na incorporação dos riscos psicossociais ao escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ainda persiste uma lacuna metodológica importante: a ausência de instrumentos padronizados e validados que auxiliem na identificação, avaliação e intervenção em fatores psicossociais críticos no ambiente de trabalho (Cortez, 2019). Essa lacuna dificulta a operacionalização efetiva da norma e compromete a prevenção de agravos mentais e psicossociais. Foi nesse contexto que se desenvolveu o instrumento *CP-LABOUR – Condições Psicopatológicas Laborais: Agravos e Barreiras Ocupacionais, Urgências e Riscos Psicossociais*, como uma resposta técnico-científica à necessidade de ferramentas aplicáveis à realidade das organizações brasileiras.

Trata-se de um instrumento psicológico desenvolvido com base nas clínicas do trabalho, na clínica da atividade e nos referenciais da psicologia do trabalho, da saúde coletiva e das normativas internacionais sobre riscos psicossociais (Bendassolli & Soboll, 2021). Sua construção baseia-se nos principais referenciais da área — incluindo os modelos JD-R, ERI, Justiça Organizacional, TMS, ISO 45003 e a própria NR-1 — e está alinhada aos pressupostos teóricos e metodológicos da avaliação psicossocial recomendada pela Resolução CFP nº 14/2023 (Conselho Federal

de Psicologia, 2023), a qual regulamenta a atuação profissional na identificação de riscos psicossociais em distintos contextos de trabalho.

Tal Resolução (Conselho Federal de Psicologia, 2023) prevê que psicólogas e psicólogos devem investigar as interações entre características individuais, exigências laborais e fatores organizacionais que impactam a saúde mental e a integridade das pessoas trabalhadoras. Compatível com essas diretrizes, o CP-LABOUR visa mapear situações críticas no ambiente laboral por meio da análise integrada de fatores psicossociais e agravos já instalados, considerando aspectos clínicos, organizacionais, jurídicos e psicossociais.

São avaliadas dez dimensões críticas: (1) Síndrome de Burnout, (2) Assédio Moral ao Trabalhador, (3) Assédio Sexual, (4) Exploração Laboral Grave (inclusive formas análogas à escravidão, trabalho infantil e/ou tráfico de pessoas), (5) Ameaça à Integridade Física no Trabalho, (6) Assédio Institucional, (7) Ideação Suicida Laboral, (8) Individualismo Patológico no Trabalho, (9) Ameaça à Integridade Física no Trajeto, e (10) Estresse Laboral e Sobrecarga Musculoesquelética. A proposta está em consonância com os princípios da avaliação psicossocial de natureza integrada, conforme estabelecido no Art. 2º da Resolução CFP nº 14/2023 (Conselho Federal de Psicologia, 2023), promovendo diagnósticos situacionais que orientem intervenções preventivas, seguras e éticas.

Cada fator é analisado a partir de uma perspectiva integrada, que considera os aspectos clínicos (com correspondência nosológica com CID-11 e DSM-5-TR), organizacionais (implicações para gestão e estrutura do trabalho), jurídicos (possibilidade de CAT, perícias e responsabilização) e psicossociais (ligação com os riscos previstos na NR-1). O instrumento propõe ainda eixos de intervenção multiescalonados: individual (clínico, terapêutico), organizacional (gestão de riscos, escuta institucional) e político (ações sindicais, denúncia, formulação de políticas públicas). A aplicação do CP-LABOUR pode ser realizada por profissionais qualificados em

contextos clínicos, organizacionais ou de pesquisa, sendo especialmente recomendada em ambientes de trabalho com histórico de sofrimento mental, denúncias de assédio, alta rotatividade ou riscos organizacionais graves. A estrutura metodológica do instrumento permite integrar a leitura subjetiva dos trabalhadores com indicadores objetivos de risco, subsidiando a formulação de Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) mais eficazes, completos e humanizados ao se observar orientações teórico-metodológicas periciais para a área (Ribeiro, 2024).

O CP-LABOUR é um instrumento padronizado de avaliação psicossocial de natureza psicológica, desenvolvido especificamente para uso profissional restrito. Ainda em conformidade com a Resolução CFP nº 14, de 28 de junho de 2023 (Conselho Federal de Psicologia, 2023), sua aplicação, correção, interpretação e utilização em documentos psicológicos estão autorizadas exclusivamente a psicólogas e psicólogos com registro profissional ativo. Por tratar-se de um instrumento que envolve análise de aspectos psicopatológicos, riscos psicossociais e dinâmicas organizacionais, recomenda-se que sua aplicação seja realizada por profissionais com especialização ou comprovada formação teórico-técnica nas áreas de Psicologia Jurídica ou Forense, Avaliação Psicológica, Psicologia Organizacional e do Trabalho e/ou Psicologia Clínica. Essas áreas são particularmente indicadas devido à complexidade dos fatores avaliados pelo CP-LABOUR, os quais incluem burnout, assédio moral e sexual, sofrimento ético, ideação suicida relacionada ao trabalho, violência institucional e desestruturação das relações de trabalho (Renier et al., 2022). A familiaridade desses especialistas com procedimentos de análise de risco, escuta clínica, elaboração de laudos e perícias, além da interpretação de contextos laborais complexos, assegura maior fidedignidade aos dados e às inferências psicodiagnósticas (Ciochetta et al., 2023).

Em situações que envolvam emissão de parecer técnico para fins de perícia médica ou construção de nexos causais, o uso complementar do CP-LABOUR pode ser

realizado por médicos legalmente habilitados, desde que possuam especialidade reconhecida em Psiquiatria, Psicoterapia ou Medicina do Trabalho. Nestes casos, os resultados do instrumento psicológico podem subsidiar o julgamento clínico e pericial, desde que respeitados os limites da atuação médica, sem substituir a avaliação psicológica nem autorizar a interpretação de testes por profissionais não psicólogos, conforme estabelecido nas Resolução CFP nº 14/2023 (Conselho Federal de Psicologia, 2023) e Resolução CFM nº Resolução CFM nº 2.416/2024 (Conselho Federal de Medicina, 2024). Assim, deve-se respeitar o princípio da complementaridade entre áreas, sendo vedada qualquer apropriação indevida do escopo da atuação psicológica por profissionais de outras categorias.

Não é permitida a utilização do CP-LABOUR por profissionais de outras áreas que não a Psicologia ou a Medicina, mesmo em contextos institucionais ou interdisciplinares. Entretanto, profissionais como assistentes sociais, peritos profissionais e nomeados, bacharéis em direito, tecnólogos em gestão e administradores especializados em saúde ocupacional, terapeutas ocupacionais, enfermeiros do trabalho ou engenheiros de segurança e ambientais podem integrar equipes multiprofissionais e, dentro de seus respectivos campos de competência, colaborar com estratégias de acolhimento, monitoramento ambiental, reestruturação organizacional ou proteção social (Porto, 2024). Tais contribuições, no entanto, não configuram nem substituem o processo técnico de avaliação psicológica. O uso ético e responsável do CP-LABOUR pressupõe domínio teórico, sensibilidade clínica, compreensão dos aspectos normativos da saúde mental no trabalho e adesão aos princípios técnicos da avaliação psicológica (Conselho Federal de Psicologia, 2023). Os resultados devem ser interpretados com base no referencial da Psicologia do Trabalho e da Saúde, considerando os contextos individuais e coletivos, sem reducionismos. A devolutiva ao trabalhador ou à instituição deve respeitar o sigilo, a dignidade da pessoa e a finalidade de

promoção de saúde ocupacional. A utilização inadequada ou por pessoa não habilitada poderá ser considerada infração ética ou exercício ilegal da profissão.

As propostas aqui apresentadas buscam responder de forma concreta às lacunas identificadas na implementação da NR-1, especialmente no que tange à operacionalização dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A inclusão de definições operacionais, a valorização da escuta qualificada, a formação interdisciplinar e o uso de instrumentos técnicos validados como o CP-LABOUR configuram estratégias viáveis e coerentes com os fundamentos teóricos, normativos e clínicos discutidos ao longo deste ensaio. Longe de representar uma solução única, o CP-LABOUR exemplifica a possibilidade de alinhar diretrizes éticas, conhecimento técnico e prática profissional qualificada na construção de ambientes laborais mais saudáveis, justos e preventivos. As considerações finais, a seguir, retomam essas discussões à luz dos avanços e desafios normativos, sugerindo caminhos futuros para o fortalecimento da saúde mental e da justiça no trabalho.

Considerações Finais

Este ensaio teórico teve como objetivo central discutir os fatores de riscos psicossociais no trabalho à luz da atual redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e de referenciais consolidados nas áreas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador. A partir desse propósito, buscou-se: (a) identificar e conceituar os principais tipos de riscos psicossociais; (b) apresentar e contrastar os modelos teóricos explicativos clássicos e contemporâneos; (c) analisar criticamente o tratamento normativo dos riscos psicossociais na NR-1; e (d) exemplificar possibilidades de operacionalização técnica por meio de categorias avaliativas, com destaque para a estrutura do instrumento CP-LABOUR. O desenvolvimento do trabalho permitiu abordar de forma articulada essas quatro dimensões, interligando teoria, regulamentação e prática profissional no enfrentamento das condições

psicossociais adversas no ambiente de trabalho.

A análise aqui apresentada permitiu compreender a relevância crescente dos riscos psicossociais no contexto contemporâneo do trabalho, sobretudo diante das transformações estruturais que têm impactado as relações laborais, a saúde mental e a organização das atividades produtivas. A partir das definições conceituais e dos principais modelos teóricos — como o Modelo Demanda-Control-Suporte de Karasek, o Modelo de Demandas e Recursos de Demerouti et al., o Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa de Siegrist, a Teoria da Justiça Organizacional e a Teoria Transacional do Estresse de Lazarus e Folkman —, tornou-se possível delinear as interfaces entre exigências organizacionais, recursos disponíveis, percepções de justiça, avaliações subjetivas e suas repercussões psicossociais. Esses referenciais, articulados às diretrizes normativas da OMS, da OIT e da ISO 45003, oferecem uma base sólida para o enfrentamento técnico, ético e institucional dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho, orientando ações preventivas mais integradas, participativas e humanizadas.

Um dos principais achados do presente trabalho é a constatação de que a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020, representa um avanço significativo ao reconhecer expressamente os riscos psicossociais como parte integrante da Avaliação de Riscos Ocupacionais (ARO) e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). O item 1.5.4.4.5.3 da norma estabelece, pela primeira vez no ordenamento normativo brasileiro, a necessidade de considerar esses fatores na formulação de medidas de prevenção e promoção da saúde no trabalho. Ainda assim, permanecem desafios relevantes quanto à implementação efetiva desse reconhecimento normativo, especialmente no que se refere à capacitação dos profissionais, à definição de metodologias específicas e à criação de instrumentos de escuta institucional e acolhimento psicossocial.

O ensaio apresentado neste artigo contribui ao oferecer um mapeamento teórico, normativo

e técnico dos riscos psicossociais, articulando-os com a legislação brasileira e com diretrizes internacionais como a ISO 45003. Além disso, propõe a incorporação de ferramentas de avaliação estruturada, como o instrumento CP-LABOUR, como estratégia concreta de operacionalização das exigências da NR-1. Ao integrar elementos clínicos, organizacionais, jurídicos e psicossociais, o CP-LABOUR se configura como uma proposta metodológica inovadora, que amplia a capacidade diagnóstica e interventiva das organizações, respeitando os limites técnicos da avaliação psicológica e os princípios éticos da profissão.

Para futuras pesquisas, recomenda-se o aprofundamento empírico sobre a eficácia de instrumentos psicossociais na redução de afastamentos laborais, no fortalecimento do bem-estar organizacional e na mediação de conflitos estruturais no trabalho. Intervenções interdisciplinares que envolvam psicólogos, médicos do trabalho, engenheiros de segurança, assistentes sociais e terapeutas ocupacionais também merecem ser estudadas em maior profundidade, de modo a se construir uma base prática robusta para o enfrentamento dos riscos psicossociais. Do ponto de vista normativo, seria desejável que novas atualizações da NR-1 incorporassem apêndices técnicos com orientações metodológicas específicas, além da previsão de mecanismos formais de participação dos trabalhadores na gestão de sua própria saúde.

Neste ensaio, reafirma-se a centralidade dos riscos psicossociais como determinantes da saúde ocupacional e do trabalho, defendendo que sua abordagem adequada requer tanto instrumentos técnicos validados quanto uma cultura organizacional orientada pela escuta, pelo reconhecimento e pela justiça no trabalho. Destaca-se, portanto, o papel insubstituível da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Avaliação Psicológica e da Psicologia Jurídica e Forense na identificação, compreensão e sistematização dos fatores psicossociais de risco no ambiente laboral. Esses campos do saber não apenas oferecem os fundamentos teóricos e técnicos para o mapeamento rigoroso dos agravos à saúde mental no trabalho, como também viabilizam, com

responsabilidade ética e precisão metodológica, a produção de nexos causais entre as condições psicossociais e os desfechos clínicos, organizacionais e jurídicos.

A atuação qualificada dessas especialidades é decisiva para orientar políticas de prevenção, subsidiar processos de responsabilização institucional, fortalecer direitos trabalhistas e produzir evidências que contribuam para ambientes mais seguros, saudáveis e justos. Em tempos de intensificação do sofrimento ético e invisibilização do adoecimento psíquico nas organizações, a presença da Psicologia Aplicada ao Trabalho e suas interfaces com as ciências jurídicas e forenses torna-se estratégica para transformar sofrimento em escuta, risco em prevenção e canais de denúncia em meios para efetivação de direitos sociais e propositivo nexos-causais dos casos de reparação à saúde ocupacional e do trabalhador.

Diante do exposto, reafirma-se que o reconhecimento dos riscos psicossociais como parte integrante da NR-1 é um passo decisivo, mas insuficiente sem diretrizes metodológicas, instrumentos validados e práticas institucionais consistentes. O presente ensaio cumpre seus objetivos ao demonstrar que tais riscos não são apenas elementos abstratos, mas categorias concretas que impactam diretamente a saúde mental e a justiça nas relações laborais. Ao identificar os principais tipos de riscos psicossociais, apresentar modelos teóricos explicativos, examinar criticamente a redação normativa da NR-1 e exemplificar estratégias de operacionalização — especialmente por meio do CP-LABOUR —, este trabalho contribui para qualificar o debate técnico e normativo no campo da saúde ocupacional. Espera-se que tais aportes inspirem o desenvolvimento de políticas públicas, práticas organizacionais e intervenções interdisciplinares mais sensíveis à complexidade do sofrimento psíquico no trabalho, fundamentadas em evidências e comprometidas com a dignidade dos sujeitos laborais.

Referências

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., & Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. *BMJ open*, 13(5), e051933. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933>
- Antunes, E. D., Bridi, L. R. T., Santos, M., & Fischer, F. M. (2023a). Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in Psychology*, 14, 1065593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065593>
- Antunes, M. C., Cecy, D., Ferreira, L., Ringer, M., Lara, T., & Cortez, P. A. (2023b). Fatores associados à sintomatologia de burnout em docentes de nível superior. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 24, 670–681. <https://doi.org/10.1590/Interface.190634>
- Bendasolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2021). *Clínicas do trabalho: Teoria, pesquisa e intervenção (2ª ed.)*. Artesã Editora.
- Benedet, C. T. G., & Bedin, B. (2023). A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) como ferramenta na prevenção de acidentes e doenças do trabalho. *Revista do Programa Trabalho Seguro*, (1), 164-173. <https://doi.org/10.70405/pts.i1.9>
- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 555-576. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Brasil. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decret-o-lei/del5452.htm
- Brasil. (1977). *Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977*. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho. Diário Oficial da União.

- https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm
- Brasil. (2019). *Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Economia. Diário Oficial da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/d9745.htm
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2020). *Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2025). *Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Governo do Brasil. Recuperado em 2 de junho de 2025, de <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>
- Brasil. Ministério do Trabalho. (1978). *Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho. Diário Oficial da União. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/normas-regulamentadoras-1-a-37>
- Brasil. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. (2020). *Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020*. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-248564820>
- Brito, L. S., Lindemam, A. C., & Arão, I. R. (2018). Os riscos psicossociais e a síndrome de burnout enquanto doença ocupacional relacionados ao papel da engenharia de segurança do trabalho. *Revista Interdisciplinar de Pós-graduação da Faculdade Araguaia*, 1(1), 54-70. <https://core.ac.uk/download/pdf/230575553.pdf>
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guiland, R., Rocha, R. E. R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52-70. <http://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>
- Christiansen, F., Gynning, B. E., Lashari, A., Peláez Zuberbühler, J., Johansson, G., & Brulin, E. (2024). Associations between job demand-control-support and high burnout risk among physicians in Sweden: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 19(42). <https://doi.org/10.1186/s12995-024-00441-6>
- Ciochetta, F. S., Portugal, P. N., & Yates, D. B. (2023). Devolução do psicodiagnóstico para contextos institucionais: um relato de experiência. *Diaphora*, 12(1), 18-23. <https://doi.org/10.29327/217869.12.1-3>
- Claudino, M., Pinote, S., & Manzano, M. (2024). Avaliação dos fatores de risco psicossociais em profissionais de saúde num centro hospitalar central. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 17, esub0429. <https://doi.org/10.31252/RPSO.10.02.2024>
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Vozes.
- Conselho Federal de Medicina. (2024). *Resolução CFM nº 2.416, de 19 de setembro de 2024: Dispõe sobre os atos próprios dos médicos, sua autonomia, limites, responsabilidade e juridicidade*. <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2024/2416>
- Conselho Federal de Psicologia. (2023). *Resolução CFP nº 14, de 28 de junho de 2023: Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho*. Diário Oficial da União. Recuperado de <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do->

- [exercicio-profissional-n-14-2023-regulamenta-o-exercicio-profissional-da-psicologa-e-do-psicologo-na-realizacao-de-avaliacao-de-riscos-psicossociais-relacionados-ao-trabalho-no-ambito-das-normas-regulamentadoras-do-ministerio-do-trabalho-e-previdencia-dos-demaismarcos-legais-de-orgaos-governamentais-e-de-projetos-e-aco-es-no-ambito-de-saude-e-seguranca-nos-diferentes-contextos-de-trabalho](#)
- Cortez, P. A. (2019). Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos: Contribuições Emergentes em Psicometria e Avaliação Psicológica. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 108-110. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712019000100013&script=sci_arttext
- Cortez, P. A., Sammur, J. T. E. D., Souza, M. V. R., & Lessa, J. P. A. (2021). Moda e trabalho como prática de exclusão social: uma revisão das produções acadêmicas brasileiras. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 16, 1–18. https://www.seer.ufsj.edu.br/revista_ppp/article/view/e3314
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. D. S., Gomide, A. P. D. Á., & Souza, M. V. R. D. (2019b). Suicídio no trabalho: um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 523-531. https://www.researchgate.net/publication/331070578_Suicidio_no_trabalho_Um_estudo_de_revisao_da_literatura_brasileira_em_psicologia
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. S., Stelko-Pereira, A. C., Lessa, J. P. A., Silveira, J. Z. M., Fernandes, S. C. S., Priolo, S. R., Queluz, F. N. F. R., Frick, L. T., & Peres, R. S. (2023). Brief assessment of adaptive and maladaptive coping strategies during pandemic. *Trends in Psychology*, 1, 1–15. <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00274-y>
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. D. S. (2019a). Work context and burnout: Confirmation of moderators from meta-analysis evidence. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 755-761. <https://psycnet.apa.org/doi/10.17652/rpot/2019.4.17499>
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. S. (2019c). Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: Para além do positivismo e do dataísmo. *Trabalho, Educação e Saúde*, 17, 1–23. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00215>
- Dejours, C. (2015). *A banalização da injustiça social*. Editora Fundação Getúlio Vargas.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Díaz-Tamayo, A. M., Ordóñez-Hernández, C. A., Bravo, D. F. V., & García-Perdomo, H. A. (2024). Posttraumatic stress disorder and psychosocial risk factors in first response workers to emergencies mixed method. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 8(2), Article 100405. <https://doi.org/10.1016/j.ejtd.2024.100405>
- D'Oliveira, T. C., & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 106, 103894. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103894>
- Farias, P., Santos, C., Pinho, R., Pereira, M., Teixeira, I., & Ferreira, M. (2023). Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 6(1), 125-137. <https://doi.org/10.37914/riis.v6i1.212>
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of*

- Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14, 77–86. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>
- Horcades, A. L. (2023). Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais no âmbito do programa de gerenciamento de riscos. *Revista da ENIT*, 6(1), e29120. <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/180>
- ILO — International Labour Organization. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_155397.pdf
- IOS — International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- IOS — International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks*. <https://www.iso.org/standard/64283.html>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(3), 285–308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- Kokubun, K. (2024). Effort–Reward Imbalance and Passion Exploitation: A Narrative Review and a New Perspective. *World*, 5(4), 1235–1247. <https://doi.org/10.3390/world5040063>
- Lancman, S., & Sznclwar, L. I. (Orgs.). (2004). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Fiocruz/Paralelo 15.
- Lancman, S., Barros, J. O., & Jardim, T. A. (2020). Trabalho e sofrimento psíquico: desafios para as políticas de saúde mental. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2737–2746. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v23.e39108>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Editors.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). Springer.
- Lucca, S. R., Silva-Junior, J. S., & Bandini, M. (2024). Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1. *Rev Bras Med*, 1, e6536. <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1425>
- Martini, M. (2024). The Impact Of Job Ambiguity And Work Stress As Intervening Variable On Turnover Intention Among Employees. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 20(2), 52–61. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>
- Niazi, A., Memon, M. A., Sarwar, N., Obaid, A., Mirza, M. Z., & Amjad, K. (2024). Work intensification: A systematic review of studies from 1989 to 2022. *Work*, 77(3), 769–787. <https://doi.org/10.3233/WOR-230193>
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416–433. <https://doi.org/10.1002/job.2728>
- Pereira, A., Dias, R. P., & Langaro, F. (2022). Riscos psicossociais e estresse ocupacional, parceiros numa relação presumida com burnout. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde*, 26(2), 49–58. <http://www.rbc.org.br/ojs/index.php/rbc/article/download/49/pdf>
- Pereira, M. S., & Cortez, P. A. (2024). Assédio moral ao trabalhador. In P. I. C. Gomide & F. Otoni (Orgs.), *Introdução à psicologia forense* (Vol. 2, pp. 285–311). Juruá.

- Peres, R. S., & Cortez, P. A. (2025). Psychosocial impact of the COVID-19 pandemic in Brazilian post-peak period: Differences between individuals with and without pre-existing psychiatric conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22, 27–47. <https://doi.org/10.3390/ijerph22010027>
- Porto, M. F. (2024). Prevenção, emancipação social e transição paradigmática: uma trajetória interdisciplinar de 40 anos no Brasil sobre acidentes e desastres. *Cadernos de Saúde Pública*, 40, e00169123. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT169123>
- Renier, F., Cintra Storti, B., & Sticca, M. (2022). Fatores de risco psicossociais no trabalho de gestores: revisão sistemática. *Actualidades en Psicología*, 36(2), 118–137. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v35i131.48518>
- Ribeiro, B. C. (2024). Nexos causal entre trabalho e saúde/doença e o problema das perícias. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 49, e8. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38622pt2024v49e8>
- Rivero, F., Padrosa, E., Utzet, M., Benach, J., & Julià, M. (2021). Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety Science*, 143, 105439. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2021.105439>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(Spe), e65465. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Rodrigues, T., Dal, R., & Ventura, C. (2023). Legal and Normative Aspects Applicable to Workers' Mental Health: Bill to Regulate Psychosocial Risks in Brazil. *Medical Research Archives*, e298392. <https://doi.org/10.18103/mra.v11i8.4209>
- Sakharuk, I. (2023). Legal regulation of psychosocial support at the workplace in wartime conditions. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Legal Studies*. <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/2.126-11>
- Sakharuk, I. (2024). Modern trends of legal regulation for combating psychosocial risks at work: experience of the international labour organization and the European Union. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Legal Studies*. <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2024/2.128-11>
- Santana, L. D. L., Sarquis, L. M. M., & Miranda, F. M. D. A. (2020). Riscos psicossociais e a saúde dos trabalhadores de saúde: reflexões sobre a Reforma Trabalhista Brasileira. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73, e20190092. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0092>
- Santos, C. C. D. A., Gomes, N. R., Santos, K. O. B., & Medeiros, A. M. D. (2024). Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 49, e9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38122pt2024v49e9>
- Schulte, P., Sauter, S., Pandalai, S., Tiesman, H., Chosewood, L., Cunningham, T., Wurzelbacher, S., Pana-Cryan, R., Swanson, N., Chang, C., Nigam, J., Reissman, D., Ray, T., & Howard, J. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American journal of industrial medicine*. <https://doi.org/10.1002/ajim.23583>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Skolodová, K. (2020). Protection of Workers against Psychosocial Risks in the Workplace. *Societas Et Iurisprudencia*, 8, 116–135. <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2020/8/2/116-135>
- Souza, A. P. D., Rezende, K. T. A., Marin, M. J. S., Tonhom, S. F. D. R., & Damaceno, D. G.

- (2022). Ações de promoção e proteção à saúde mental do idoso na atenção primária à saúde: uma revisão integrativa. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27, 1741-1752. <https://doi.org/10.1590/1413-81232022275.23112021>
- Steffen, P. R., & Anderson, T. (2025). Primary appraisal is affective not cognitive: Exploring a revised transactional model of stress and coping. *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 50(2), 197–211. <https://doi.org/10.1007/s10484-025-09699-w>
- Veiga, H. M., & Cortez, P. A. (2020). Preditores de bem-estar em trabalhadores identificados na literatura de psicologia no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21, eRAMG200094. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG200094>
- Vieira, C. E. C., & Santos, N. C. T. (2024). Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 49(1), edsmsubj1. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>
- Vykopalová, H. (2025). Prevalence of psychosocial risk severity, stress and cognitive dissonance in working conditions. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 94, 105552. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2025.105552>
- Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2022). The relationship between job autonomy and work-leisure conflict: Based on the person-job fit perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 3081–3095. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S384632>
- WHO — World Health Organization. (2010). *A conceptual framework for action on the social determinants of health*. WHO Press. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241500852>
- Živković, S., Milenović, M., Ilic, I., & Veljković, M. (2021). Correlation between psychosocial work factors and the degree of stress. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 69(1), e98239. <https://doi.org/10.3233/WOR-213473>

Received June 02, 2025

Revision received July 16, 2025

Accepted July 17, 2025