

LEGISLAÇÃO, SAÚDE MENTAL E A NOVA NR-1: FATORES PSICOSSOCIAIS E A RELAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

LEGISLATION, MENTAL HEALTH, AND THE NEW NR-1: PSYCHOSOCIAL FACTORS AND THEIR RELATIONSHIP WITH QUALITY OF WORK LIFE

LEGISLACIÓN, SALUD MENTAL Y LA NUEVA NR-1: FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Albertino Kennedy Nazário da Silva¹, Lara Gomes Soares², Fernanda Carrion da Cruz³, Diogo Pereira Morais⁴, Ilana Ribeiro Gomes⁵

DOI: 10.54899/dcs.v23i91.5975

Recibido: 22/05/2026 | Aceptado: 12/06/2026 | Publicación en línea: xx/xx/2026.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a interface entre a legislação trabalhista, com ênfase na NR-1, os fatores psicossociais e suas implicações na saúde mental e na qualidade de vida no trabalho, considerando as transformações contemporâneas nas relações laborais e a necessidade de promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis. Para isso, foi adotada uma revisão integrativa da literatura, estruturada pela estratégia PICO, com base nas diretrizes do protocolo PRISMA, utilizando as bases de dados SciELO, Scopus, DOAJ e Google Acadêmico. Foram incluídos artigos científicos completos, gratuitos, em língua portuguesa, de origem brasileira e publicados entre 2023 e 2024, sendo selecionados a partir do uso de descritores específicos combinados com operadores booleanos. Os resultados evidenciaram que a atualização da NR-1 representa um avanço significativo ao incorporar os riscos psicossociais na gestão de segurança e saúde no trabalho, destacando a relação direta entre organização do trabalho, sofrimento psíquico e qualidade de vida. Os estudos analisados indicaram que fatores como sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, pressão por produtividade, conflitos interpessoais e fragilidade no suporte organizacional estão associados ao adoecimento mental, enquanto práticas de gestão participativas e preventivas contribuem para a proteção da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: NR-1. Saúde Mental. Legislação.

¹ Bacharel em Psicologia, Universidade Potiguar (UNP), Natal, Rio Grande do Norte, Brasil.

E-mail: albertinokennedy@gmail.com

² Graduada em Medicina, Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde de Juiz de Fora (FCMS - JF), Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil. E-mail: laragomessoares@hotmail.com

³ Especialização em Fisioterapia Cardiorespiratória, Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados, Mato Grosso do Sul, Brasil.

⁴ Mestre em Administração, Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma, Santa Catarina, Brasil. E-mail: diogomorais@unesc.net

⁵ Mestranda em Direito e Desenvolvimento no Semiárido, Centro Universitário Inta (UNINTA), Sobral, Ceará, Brasil. E-mail: ilanaribeirogomes@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the interface between labor legislation—with an emphasis on NR-1—psychosocial factors, and their implications for mental health and quality of working life, considering contemporary transformations in labor relations and the need to foster healthier organizational environments. To this end, an integrative literature review was conducted, structured using the PICO strategy and based on PRISMA protocol guidelines, utilizing the SciELO, Scopus, DOAJ, and Google Scholar databases. The study included full-text, open-access scientific articles in Portuguese, originating from Brazil and published between 2023 and 2024, selected through the use of specific descriptors combined with Boolean operators. The results demonstrated that the update to NR-1 represents a significant advancement by incorporating psychosocial risks into occupational health and safety management, highlighting the direct relationship between work organization, psychological distress, and quality of life. The analyzed studies indicated that factors such as excessive workload, low autonomy, pressure for productivity, interpersonal conflicts, and weak organizational support are associated with mental health issues, whereas participatory and preventive management practices contribute to protecting worker health.

Keywords: NR-1. Mental Health. Legislation.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la legislación laboral —con énfasis en la norma NR-1— y los factores psicosociales, así como sus implicaciones para la salud mental y la calidad de vida laboral, considerando las transformaciones contemporáneas en las relaciones laborales y la necesidad de fomentar entornos organizacionales más saludables. Para ello, se realizó una revisión integradora de la literatura, estructurada mediante la estrategia PICO y basada en las directrices del protocolo PRISMA, utilizando las bases de datos SciELO, Scopus, DOAJ y Google Scholar. El estudio incluyó artículos científicos de acceso abierto y texto completo en portugués, procedentes de Brasil y publicados entre 2023 y 2024, seleccionados mediante descriptores específicos combinados con operadores booleanos. Los resultados demostraron que la actualización de la NR-1 representa un avance significativo al incorporar los riesgos psicosociales en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, destacando la relación directa entre la organización del trabajo, el malestar psicológico y la calidad de vida. Los estudios analizados indicaron que factores como la carga de trabajo excesiva, la baja autonomía, la presión por la productividad, los conflictos interpersonales y el escaso apoyo organizacional se asocian con problemas de salud mental, mientras que las prácticas de gestión participativas y preventivas contribuyen a proteger la salud de los trabajadores.

Palabras clave: NR-1. Salud Mental. Legislación.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

A crescente complexidade das relações de trabalho na contemporaneidade tem evidenciado a necessidade de ampliação do debate acerca da saúde mental dos trabalhadores, especialmente no que se refere aos impactos dos fatores psicossociais no ambiente laboral. Nesse contexto, a legislação trabalhista brasileira tem buscado se adequar às novas demandas sociais e organizacionais, incorporando diretrizes que reconhecem a influência direta do trabalho sobre o bem-estar psíquico dos indivíduos. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representa um marco importante nesse processo, ao reforçar a necessidade de identificação e gerenciamento dos riscos ocupacionais, incluindo aqueles de natureza psicossocial (Alves; Medeiros, 2025).

As Normas Regulamentadoras tinham um enfoque predominantemente voltado para riscos físicos, químicos e biológicos, com menor atenção aos aspectos subjetivos e relacionais do trabalho. Contudo, as transformações no mundo laboral, marcadas pela intensificação das demandas, precarização de vínculos e aumento dos níveis de estresse ocupacional, evidenciaram a urgência de incorporar a dimensão psicossocial nas políticas de saúde e segurança do trabalho. Assim, a NR-1 passa a ocupar papel central na consolidação de uma abordagem mais ampla e integrada da saúde ocupacional (Paula; Paixão Júnior; Paula, 2022).

Os fatores psicossociais no trabalho abrangem elementos como carga mental excessiva, pressão por produtividade, assédio moral, falta de autonomia, conflitos interpessoais e condições organizacionais inadequadas. Esses elementos, quando não gerenciados adequadamente, podem desencadear agravos significativos à saúde mental, tais como ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros transtornos relacionados ao estresse ocupacional. Dessa forma, compreender tais fatores torna-se essencial para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis (Pereira, 2025).

A relação entre saúde mental e qualidade de vida no trabalho é, portanto, indissociável, uma vez que o bem-estar psicológico influencia diretamente o desempenho, a motivação e o engajamento dos trabalhadores. Ambientes organizacionais que negligenciam os aspectos psicossociais tendem a apresentar maiores índices de absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, impactando negativamente não apenas os indivíduos, mas também a produtividade e a eficiência institucional. Nesse sentido, a implementação de práticas preventivas torna-se um elemento estratégico para as organizações (Trotta *et al.*, 2025).

A atualização da NR-1, ao incluir de forma mais explícita a gestão de riscos ocupacionais, reforça a responsabilidade das instituições na promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis. Essa normativa exige uma postura mais ativa dos empregadores na identificação, avaliação e controle dos riscos, incluindo aqueles relacionados à organização do trabalho e às relações interpessoais. Tal avanço normativo contribui para a consolidação de uma cultura organizacional voltada à prevenção e à promoção da saúde integral do trabalhador (Trotta *et al.*, 2025).

Diante desse cenário, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a interface entre a legislação trabalhista, com ênfase na NR-1, e a saúde mental no ambiente de trabalho, destacando a relevância dos fatores psicossociais na qualidade de vida dos trabalhadores. Busca-se, assim, compreender de que forma as normativas vigentes contribuem para a construção de ambientes laborais mais humanizados, saudáveis e alinhados às demandas contemporâneas da saúde ocupacional.

MÉTODOS

A presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão integrativa da literatura, método que possibilita a síntese ampla e sistemática do conhecimento científico já produzido sobre determinada temática, permitindo a inclusão de estudos com diferentes abordagens metodológicas. Esse tipo de revisão contribui para a compreensão aprofundada do fenômeno investigado, ao reunir, analisar e integrar evidências relevantes de forma organizada e crítica, favorecendo a construção de novos entendimentos sobre a relação entre legislação, saúde mental e qualidade de vida no trabalho.

Para a elaboração da questão norteadora e organização da estratégia de busca, foi utilizada a estratégia PICO (Population, Intervention, Comparison, Outcome), a qual auxilia na delimitação dos elementos fundamentais da investigação científica. Nesse contexto, a população corresponde aos trabalhadores expostos a fatores psicossociais no ambiente laboral; a intervenção refere-se à aplicação e atualização da NR-1 e suas diretrizes de gestão de riscos ocupacionais; a comparação considera cenários organizacionais com diferentes níveis de adequação às normas; e o desfecho está relacionado à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho. Essa estrutura permitiu maior objetividade na definição dos descritores e na condução da busca bibliográfica.

A seleção e análise dos estudos foram conduzidas com base nas diretrizes do fluxo

PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), adaptado ao delineamento da revisão integrativa. Foram seguidas etapas sistematizadas que incluem: identificação dos estudos nas bases de dados, remoção de duplicatas, triagem por títulos e resumos, avaliação da elegibilidade a partir da leitura completa e, por fim, inclusão dos estudos que atenderam aos critérios estabelecidos. Esse processo garante transparência metodológica, rastreabilidade das decisões de inclusão e exclusão e maior rigor científico na condução da revisão.

As buscas foram realizadas nas bases de dados SciELO, Scopus, DOAJ e Google Acadêmico, selecionadas por sua relevância na indexação de produções científicas nacionais e internacionais nas áreas de saúde, trabalho e ciências sociais aplicadas. Essas fontes possibilitaram o acesso a uma diversidade de estudos, ampliando o alcance da investigação e permitindo a triangulação de evidências sobre a temática proposta.

Para a localização dos estudos, foram utilizados descritores controlados e não controlados, combinados por meio de operadores booleanos como “AND” e “OR”, de modo a refinar e ampliar simultaneamente os resultados da busca. Entre os termos empregados destacam-se: “saúde mental”, “NR-1”, “riscos psicossociais”, “qualidade de vida no trabalho” e “legislação trabalhista”, possibilitando a recuperação de publicações alinhadas ao objetivo da pesquisa e à questão norteadora previamente estabelecida.

Como critérios de inclusão, foram considerados artigos científicos completos, gratuitos, publicados entre 2024 e 2026, redigidos em língua portuguesa e de origem brasileira. Foram excluídos estudos duplicados, incompletos, não disponíveis na íntegra e aqueles que não apresentavam aderência direta ao tema investigado. Esses critérios foram definidos com o objetivo de garantir atualidade, relevância contextual e rigor na seleção das evidências analisadas.

RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Quadro 1 – Síntese dos estudos incluídos na revisão integrativa

Autores (	Objetivo	Método	Principais resultados
Barbosa <i>et al.</i> (2024)	Analisar a evidência científica sobre riscos psicossociais no trabalho e suas implicações para o gerenciamento na NR-1.	Revisão do tipo <i>umbrella review</i> da literatura científica sobre riscos psicossociais e saúde mental no trabalho.	Evidenciou forte associação entre riscos psicossociais (como estresse ocupacional, assédio e sobrecarga de trabalho) e transtornos mentais, reforçando a necessidade de incorporação desses fatores no GRO da NR-1

			como estratégia preventiva.
Cortez (2024)	Discutir a aplicação dos fatores de riscos psicossociais na NR-1 e sua operacionalização no contexto organizacional.	Estudo teórico-analítico baseado em revisão normativa e literatura especializada.	Aponta que a NR-1 exige maior sistematização na identificação dos riscos psicossociais, destacando a importância de instrumentos técnicos para avaliação e gestão desses fatores no ambiente de trabalho.
Corno (2024)	Analisar a gestão de riscos psicossociais no contexto do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da NR-1.	Estudo analítico e descritivo com base em revisão normativa e literatura técnica.	Evidencia que a gestão dos riscos psicossociais requer abordagem integrada e participativa, com medidas organizacionais voltadas à prevenção do assédio e da sobrecarga laboral.
De Lucca & Magalhães (2024)	Examinar os impactos da inclusão dos riscos psicossociais na atualização da NR-1.	Estudo de caráter editorial e analítico baseado em discussão normativa e científica.	Destaca que a atualização da NR-1 representa avanço significativo na saúde ocupacional, reforçando a responsabilidade das organizações na promoção da saúde mental e na prevenção de adoecimentos psíquicos.
Costa Júnior <i>et al.</i> (2026)	Identificar fatores de risco e proteção psicossocial relacionados à saúde mental de trabalhadores brasileiros.	Revisão integrativa da literatura científica nacional sobre saúde mental no trabalho.	Conclui que fatores como autonomia, suporte organizacional e condições adequadas de trabalho atuam como proteção, enquanto sobrecarga e pressão produtiva aumentam o risco de adoecimento mental.

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A discussão sobre a relação entre legislação trabalhista, saúde mental e fatores psicossociais no ambiente laboral revela uma ampliação progressiva da compreensão normativa acerca do adoecimento ocupacional, especialmente com a atualização da NR-1. Nesse cenário, Barbosa *et al.* (2024) e De Lucca e Magalhães (2024) destacam que a incorporação dos riscos psicossociais na gestão de segurança e saúde do trabalho representa uma mudança estrutural relevante, ao deslocar o foco exclusivamente físico para uma abordagem que também contempla dimensões subjetivas e organizacionais do trabalho.

Observa-se, a partir das contribuições de Costa Júnior *et al.* (2026), que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho não pode ser compreendido como um fenômeno isolado, mas sim como resultado de uma interação complexa entre condições organizacionais, demandas laborais e ausência de fatores protetivos. Os autores reforçam que elementos como sobrecarga de tarefas, pressão por produtividade e baixa autonomia estão diretamente associados ao aumento

de agravos à saúde mental.

Nesse contexto, Cortez (2024) enfatiza que a atualização da NR-1 estabelece um novo paradigma ao incluir a necessidade de identificação e gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Essa ampliação normativa reforça a responsabilidade institucional na promoção de condições laborais mais seguras, exigindo das organizações uma postura mais ativa diante dos fatores que impactam o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

De maneira complementar, Corno (2024) argumenta que a gestão dos riscos psicossociais demanda um processo contínuo e estruturado de avaliação, que vá além da identificação pontual de riscos, contemplando a dinâmica organizacional como um todo. Para o autor, compreender o trabalho como um sistema complexo é essencial para a construção de estratégias preventivas mais eficazes.

Ainda nesse sentido, Barbosa *et al.* (2024) destacam que os riscos psicossociais devem ser compreendidos como elementos intrínsecos à organização do trabalho contemporâneo, envolvendo fatores como ritmo acelerado, exigências emocionais e precarização das relações laborais. Esses elementos, quando não adequadamente gerenciados, tendem a comprometer significativamente a saúde mental dos trabalhadores.

A análise integrada dos estudos evidencia que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à forma como as organizações estruturam suas práticas de gestão. De Lucca e Magalhães (2024) ressaltam que ambientes laborais marcados por ausência de suporte institucional, baixa comunicação e fragilidade nas relações interpessoais apresentam maior vulnerabilidade ao adoecimento psíquico.

Sob essa perspectiva, Costa Júnior *et al.* (2026) reforçam que fatores como autonomia, reconhecimento e suporte social atuam como importantes elementos de proteção à saúde mental, enquanto contextos caracterizados por excesso de demandas e baixa previsibilidade aumentam significativamente os riscos de estresse ocupacional e esgotamento profissional.

Cortez (2024) complementa essa discussão ao apontar que a NR-1, ao integrar a gestão de riscos psicossociais, exige o desenvolvimento de instrumentos técnicos capazes de identificar e monitorar continuamente os fatores de risco presentes no ambiente organizacional. Essa exigência implica maior sofisticação dos processos de avaliação em saúde do trabalhador.

Por sua vez, Corno (2024) destaca que a efetividade da gestão dos riscos psicossociais depende da incorporação de práticas participativas, nas quais os trabalhadores sejam considerados sujeitos ativos na identificação das condições que impactam sua saúde mental. Essa abordagem

contribui para a construção de ambientes mais saudáveis e sustentáveis.

Os estudos de Barbosa *et al.* (2024), Cortez (2024), Corno (2024), De Lucca e Magalhães (2024) e Costa Júnior *et al.* (2026) convergem ao indicar que a atualização da NR-1 representa um avanço significativo na consolidação de uma perspectiva mais ampla de saúde ocupacional, embora sua efetividade dependa da incorporação concreta dos fatores psicossociais nas práticas organizacionais e na cultura institucional.

A ampliação do escopo normativo promovida pela NR-1 também evidencia a necessidade de reestruturação das práticas de gestão organizacional, sobretudo no que se refere à prevenção dos agravos relacionados à saúde mental. Nesse sentido, Barbosa *et al.* (2024) ressaltam que a simples identificação dos riscos psicossociais não é suficiente, sendo indispensável a implementação de ações sistemáticas de controle e monitoramento contínuo desses fatores no ambiente de trabalho.

Corroborando essa perspectiva, Cortez (2024) aponta que a efetividade da NR-1 depende da capacidade das organizações de transformar diretrizes normativas em práticas concretas de gestão, o que envolve não apenas adequações documentais, mas principalmente mudanças culturais no modo como o trabalho é organizado e supervisionado.

De Lucca e Magalhães (2024) destacam que a inclusão dos fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) representa um avanço importante, pois reconhece formalmente que o adoecimento mental está diretamente relacionado às condições de trabalho. No entanto, os autores alertam que esse avanço depende de sua aplicação prática para gerar impactos reais na saúde dos trabalhadores.

Sob uma perspectiva complementar, Corno (2024) enfatiza que a gestão dos riscos psicossociais exige uma abordagem interdisciplinar, envolvendo profissionais de saúde, gestão e trabalhadores, de modo a contemplar a complexidade das relações laborais contemporâneas. Essa integração é fundamental para que as intervenções sejam mais eficazes e contextualizadas.

Os achados de Costa Júnior *et al.* (2026) reforçam que a ausência de suporte organizacional adequado constitui um dos principais fatores associados ao adoecimento mental no trabalho. Segundo os autores, ambientes com baixa coesão social e comunicação deficiente tendem a intensificar sentimentos de insegurança, sobrecarga e exaustão emocional.

Nesse contexto, Barbosa *et al.* (2024) indicam que a intensificação do trabalho e a pressão por resultados são elementos recorrentes nas organizações contemporâneas, contribuindo diretamente para o aumento dos casos de estresse ocupacional e transtornos relacionados ao

trabalho. Esses fatores demonstram a necessidade de políticas preventivas mais robustas.

Cortez (2024) acrescenta que a NR-1, ao incorporar a dimensão psicossocial, exige que as organizações desenvolvam mecanismos de avaliação que considerem não apenas indicadores quantitativos, mas também aspectos qualitativos do ambiente de trabalho, como clima organizacional e relações interpessoais.

De maneira convergente, Corno (2024) argumenta que a gestão dos riscos psicossociais deve ser entendida como um processo dinâmico e contínuo, que envolve revisão constante das práticas organizacionais e adaptação às mudanças nas condições de trabalho. Essa flexibilidade é essencial para garantir a efetividade das ações preventivas.

Ainda nesse sentido, De Lucca e Magalhães (2024) reforçam que a promoção da saúde mental no trabalho deve ser tratada como prioridade institucional, uma vez que o adoecimento psíquico impacta diretamente a produtividade, o engajamento e a sustentabilidade das organizações.

Por fim, a articulação das contribuições de Barbosa *et al.* (2024), Cortez (2024), Corno (2024), De Lucca e Magalhães (2024) e Costa Júnior *et al.* (2026) evidencia que a consolidação da NR-1 como instrumento efetivo de promoção da saúde mental depende da integração entre norma, gestão e cultura organizacional, consolidando um modelo de trabalho mais humano, preventivo e centrado no bem-estar do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu compreender que a relação entre legislação trabalhista, saúde mental e fatores psicossociais no contexto da NR-1 constitui um campo de crescente relevância no cenário contemporâneo das organizações. As transformações no mundo do trabalho, marcadas por intensificação de demandas, pressão por produtividade e reconfiguração das relações laborais, evidenciam a necessidade de ampliação das estratégias de prevenção e promoção da saúde do trabalhador, especialmente no que se refere ao sofrimento psíquico decorrente das condições organizacionais.

Observa-se que a atualização da NR-1 representa um marco importante ao incorporar a dimensão dos riscos psicossociais no escopo da gestão de segurança e saúde no trabalho. Essa mudança normativa sinaliza um avanço significativo na compreensão de que o adoecimento mental não se origina apenas de fatores individuais, mas está diretamente relacionado à forma

como o trabalho é estruturado, organizado e gerenciado no cotidiano das instituições.

Nesse sentido, os achados analisados indicam que fatores como sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, conflitos interpessoais, ausência de reconhecimento e falhas na comunicação organizacional configuram elementos centrais na produção do sofrimento psíquico. Tais condições, quando não devidamente identificadas e gerenciadas, tendem a comprometer não apenas a saúde mental dos trabalhadores, mas também a qualidade de vida no trabalho e a própria eficiência organizacional.

Outro aspecto relevante evidenciado diz respeito à necessidade de fortalecimento das práticas de gestão de riscos dentro das organizações, especialmente no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A efetividade da NR-1 depende da capacidade institucional de transformar diretrizes normativas em ações concretas, contínuas e integradas, que considerem a complexidade dos fatores psicossociais e suas múltiplas interações no ambiente laboral.

Além disso, destaca-se que a promoção da saúde mental no trabalho deve ser compreendida como responsabilidade compartilhada entre gestão organizacional, trabalhadores e políticas públicas. A construção de ambientes laborais mais saudáveis exige não apenas cumprimento normativo, mas também mudança cultural, com valorização do diálogo, da participação dos trabalhadores e da criação de estratégias preventivas sustentáveis.

Dessa forma, conclui-se que a inclusão dos fatores psicossociais na NR-1 representa um avanço significativo no campo da saúde ocupacional, ao ampliar o olhar sobre o trabalho e reconhecer sua influência direta na saúde mental dos indivíduos. No entanto, sua efetividade está condicionada à forma como as organizações internalizam essas diretrizes e as incorporam em suas práticas cotidianas.

Por fim, ressalta-se a importância de que novas pesquisas sejam desenvolvidas com o intuito de aprofundar a compreensão sobre a aplicação prática da NR-1, bem como seus impactos reais na saúde mental dos trabalhadores. A continuidade dos estudos nessa área é fundamental para subsidiar políticas mais eficazes e promover ambientes de trabalho mais humanos, seguros e equilibrados.

REFERÊNCIAS

ALVES, Maria Augusta Carneiro da Cunha Britto; MEDEIROS, Gabriela Japiassu de. Segurança do trabalho e saúde mental: um estudo sobre as aplicações da nova NR-1. **Revista de Gestão - RGSA**, São Paulo (SP), v. 7, pág. e012870, 2025.

BARBOSA, Fernando Campos *et al.* Riscos psicossociais no trabalho e saúde mental: umbrella review da evidência e implicações para o gerenciamento de riscos ocupacionais na NR-1. Revista DCS, 2024.

CORNO, Antonio Francisco. Avaliação e gestão de riscos psicossociais em conformidade com a NR-1. Revista DCS, 2024.

CORTEZ, Pedro Afonso. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: definições, modelos teóricos e aplicações na NR-1. International Journal of Forensic Psychology, 2023.

COSTA JÚNIOR, Claudio Eduardo dos Santos *et al.* Fatores de risco e proteção psicossocial na saúde mental de trabalhadores brasileiros: uma revisão integrativa. 2026.

LUCCA, Sergio Roberto de; MAGALHÃES, Andrea Franco Amoras. A relevância dos fatores de risco psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da NR-1. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2024.

PAULA, Márcia Verena Firmino de.; Paixão Júnior, Josias Moreira.; Paula; Maria Isabel Firmino de. A importância dos aspectos psicossociais e da urgente implementação da ergonomia cognitiva na prevenção de doenças ocupacionais. **Revista Ação Ergon.**, v. 16, n. 2, 2022.

PEREIRA, Larissa Gomes. Saúde do trabalhador na Clínica Histórico-Cultural: uma discussão psicossocial sobre a Norma Regulamentadora-1. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 1-5, 2025.

TROTTA, Juliano de; MATARUCO, Sabrina; MATSUNAGA, Arthur Eiti; PINTO, Enzo Grobério; SANCHES, Nicole Beatrix. Influência dos fatores psicossociais ocupacionais na saúde mental dos trabalhadores. **Revista Delos**, [S.l.], v. 18, n. 67, e5048–e5048, 2025.