

A alteração da NR - 1 para a saúde do trabalhador e para as organizações

Fernando Oliveira Bomfim

Graduando em Psicologia

Faculdade Galileu

Endereço Institucional: Av. Marginal 200, 680, Vila Real, Botucatu - SP

E-mail: fbomfimo@gmail.com

Flavia Galhardo Kasburgo

Graduada em Psicologia, Pós-graduada em Terapia de Contingências de Reforçamento e Pós-graduada em Gestão de Pessoas

Universidade Estadual Paulista – Unesp Bauru, ITCR Campinas e Senac São Paulo

Endereço: Av. Eng. Luís Edmundo Carrijo Coube, 2085 - Nucleo Res. Pres. Geisel, Bauru - SP, 17033-360

E-mail: flavia_kasburgo@yahoo.com.br

RESUMO

Considerando a importância do trabalho na vida dos indivíduos e dos impactos das condições laborais na saúde mental, física e social, este estudo tem como objetivo analisar as atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e sua relevância para a promoção da saúde do trabalhador. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, contemplando artigos científicos e documentos oficiais relacionados às normativas de segurança e saúde no trabalho, disponíveis em bases científicas. Os resultados apontam que as atualizações da NR-1 ampliam a compreensão sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais e reforçam a necessidade de políticas voltadas à prevenção e à promoção do bem-estar do trabalhador. Conclui-se que a revisão da norma reafirma o compromisso do Estado e das instituições com uma nova ética do trabalho, baseada no cuidado e na valorização da saúde integral. Seu cumprimento efetivo é essencial para consolidar ambientes profissionais mais humanos, inclusivos e sustentáveis, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico do país.

Palavras-chave: NR-1, saúde mental, trabalho, trabalhador.

ABSTRACT

Considering the importance of work in individuals' lives and the impact of working conditions on mental, physical, and social health, this study aims to analyze the updates to Regulatory Standard N° 1 (RS-1) and their relevance for promoting workers' health. The research was conducted through a literature review, including scientific articles and official documents related to occupational safety and health regulations available in scientific databases. The results indicate that the updates to RS-1 broaden the understanding of occupational risk management and reinforce the need for policies focused on prevention and the promotion of workers' well-being. It is concluded that the revision of the standard reaffirms the commitment of the State and institutions to a new work ethic grounded in care and the appreciation of comprehensive health. Its effective implementation is essential for consolidating more humane, inclusive, and sustainable work environments, contributing to the country's social and economic development.

Keywords: RS-1, mental health, work, worker.

1. INTRODUÇÃO

Na Grécia Antiga, o trabalho era desprezado pelos cidadãos livres. Platão considerava o exercício das profissões vil e degradante. Nos primeiros tempos do Cristianismo, o trabalho era visto como tarefa penosa e humilhante, como punição para o pecado. Ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto (Ribeiro e Léda, 2004).

Ribeiro e Léda (2004) relatam que o trabalho como fonte de identidade e autorrealização humana foi constituída a partir do Renascimento. O trabalho adquire então um significado intrínseco, "as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências". A partir dessa época, uma outra visão passou a vigorar, concebendo o trabalho não mais como uma ocupação servil. Longe de escravizar o homem, entende-se que propicia o seu desenvolvimento, preenche a sua vida, transforma-se em condição necessária para a sua liberdade.

Com a Revolução Industrial, a emoção é retirada do local de trabalho. A racionalização é a palavra mais repetida no mundo dos negócios. A programação e o controle são determinantes, tudo é calculado, preciso. O cronômetro entra na fábrica, apodera-se dela, regula-a, domina-a, ultrapassa os seus muros e vai ditar formas de

convivência para uma nova sociedade. O método taylorista/fordista (modelos de produção industrial que combinam os princípios da administração científica de Frederick Taylor, com a linha de montagem, e a produção em massa, de Henry Ford) utilizado nas indústrias rapidamente contagia outras organizações, incluindo igreja, família e tipos de lazer. Novos valores passam a determinar a sincronização dos tempos de vida e do trabalho (Ribeiro e Léda, 2004).

Com a crise do capitalismo no início da década de 70, Ribeiro e Léda (2004) informam que o modelo taylorista/fordista começou a dar os seus primeiros sinais de decadência. O mundo foi palco de muitas mudanças, o que gerou significativas transformações nas relações de trabalho. Tornou-se necessária uma nova forma de organização industrial, com uma estrutura mais flexível para adequar-se com mais facilidade às constantes transformações do mercado.

Spinelli-de-Sá e Lemos (2017), em um estudo sobre o significado do trabalho, relatam que “o trabalho tem sido motivo de interesse para cientistas sociais há muito tempo e conserva um lugar importante na sociedade, sendo visto não somente como forma de obter renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, status social e possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais.”

No entanto, dados da OMS e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que, anualmente, 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos devido à depressão e à ansiedade, resultando em um custo de quase um trilhão de dólares para a economia global. No Brasil, em 2022, os "Outros transtornos ansiosos" (CID F41) representaram 3,78% dos adoecimentos relacionados ao trabalho, ficando atrás apenas de dor lombar e lesões do ombro.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social. A relação dos indivíduos com o trabalho tem mudado muito nas últimas décadas, ocupando espaços que antes podiam ser destinados a outras atividades, como lazer com a família. Isso porque hoje as demandas mudam todo o tempo, levando as pessoas a sempre exigirem mais e mais de si profissionalmente. Nascimento Silva (2019) detalha esta mudança:

Na contemporaneidade, observa-se que o modo de vida imposto aos trabalhadores, numa tentativa de se adequar aos constantemente mutáveis processos de trabalho, tem gerado graves desgastes físicos e emocionais. O ritmo de trabalho, por vezes, entra em contradição com os ritmos biológicos do indivíduo. O efeito dessa configuração reflete diretamente na saúde do

trabalhador e extrapola, perpassando em suas diversas relações sociais do cotidiano. (Nascimento Silva, 2019, p. 52)

A Síndrome de Burnout (SB), caracterizada por estresse crônico no ambiente de trabalho, é um exemplo de como as condições laborais podem afetar a saúde mental dos trabalhadores. Atualmente, SB é definida como resposta prolongada ao estresse no trabalho, uma síndrome psicológica que resulta das relações conflituosas entre o trabalhador e seu trabalho (Alencar *et al*, 2022)

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como uma das principais preocupações atuais da psicologia organizacional e das políticas públicas de segurança e saúde do trabalho conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (2024). A partir da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), pela Portaria MTE nº 1.419/2024, instituiu-se a obrigatoriedade da identificação e gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), marcando uma inflexão histórica no reconhecimento das dimensões psicológicas e sociais do trabalho. Esse avanço demonstra um reconhecimento da importância da saúde mental no ambiente ocupacional e da necessidade de políticas preventivas que contemplem o bem-estar integral dos trabalhadores (BRASIL, 2024).

Para o bem-estar dos colaboradores de uma forma geral, as empresas cumprem com normativas relacionadas à saúde e segurança do trabalhador. Atualmente, existem 38 Normas Regulamentadoras (NR's) que estabelecem diretrizes para garantir condições seguras e saudáveis no ambiente de trabalho. Entre elas, destacam-se, por exemplo, a NR-9, que trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), e a NR-17, que estabelece requisitos e diretrizes de ergonomia (BRASIL, 2025).

Dentre essas normas, há a NR-1, que anteriormente dispunha sobre as disposições gerais de segurança e medicina do trabalho, de forma mais restrita e voltada a obrigações formais. Contudo, com a atualização publicada em 2024, passou a adotar uma abordagem mais moderna e preventiva, incorporando o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como instrumentos centrais de gestão da segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 2024).

Brito (2025) reforça que a NR-1 se apresenta como a norma mais adequada para compreender e enfrentar os altos índices de afastamento dos postos de trabalho.

Esse cenário evidenciou a necessidade de um olhar mais amplo sobre o ambiente profissional, o que motivou a alteração e atualização da NR-1:

[...] desenvolveremos o raciocínio no sentido de compreender o alcance e a efetividade do gerenciamento de riscos ocupacionais em relação à dimensão psicossocial. A partir do entendimento de que essa norma estabelece o dever de avaliar o nível dos riscos relacionados ao trabalho, além daqueles dispostos na NR-9. Para isso, é necessário o conhecimento rigoroso das medidas de controle adotadas pela organização e dos possíveis instrumentos de avaliação dessas espécies de riscos. (Brito, 2025, p. 230)

Nas organizações, as Normas Regulamentadoras “consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 2025).

Diante da importância do trabalho na vida dos indivíduos e dos impactos das condições laborais na saúde física, mental e social, este trabalho tem como objetivo analisar as atualizações na NR-1 e sua relevância para a promoção da saúde do trabalhador.

2. METODOLOGIA

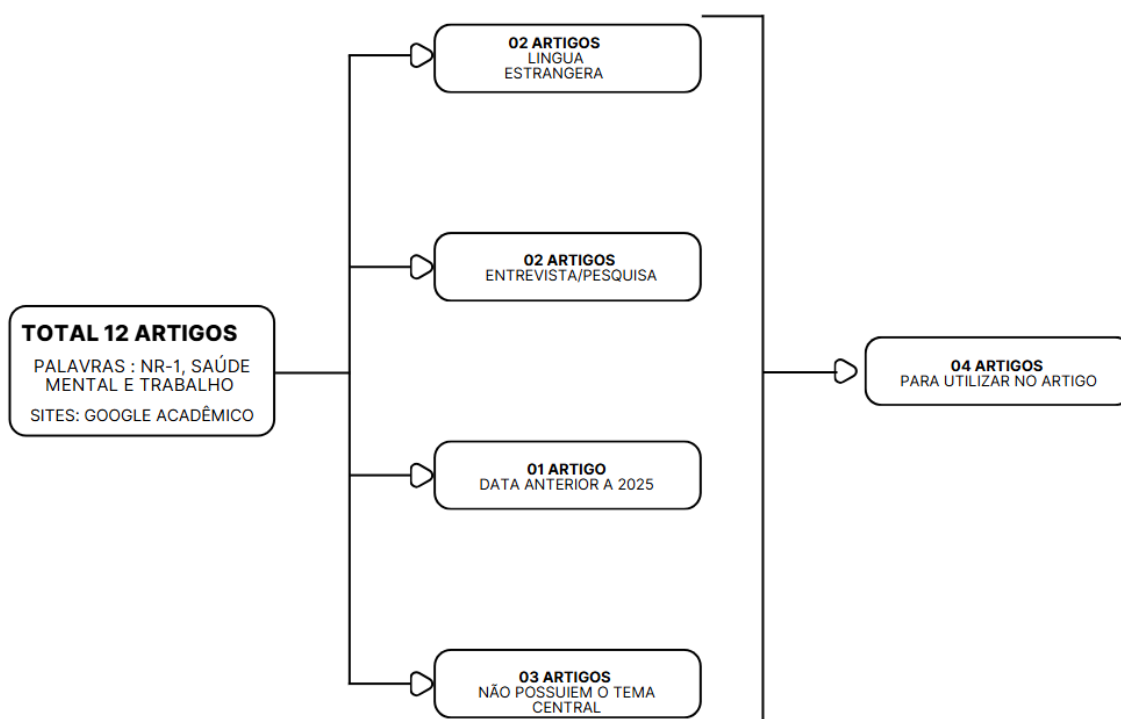
O presente artigo tem caráter descritivo, objetivando explicar a respeito dos conceitos utilizados e promover análise qualitativa crítica da temática supracitada a partir do ponto de vista de tais conceitos. Utilizou-se como procedimento de pesquisa a revisão bibliográfica de artigos científicos e normativas reguladoras do trabalho, pesquisados nas plataformas científicas PePSIC, SCIELO e GOGLE ACADÊMICO. Foi utilizada uma combinação única de palavras, "NR-1, saúde mental e trabalho". A etapa ocorreu em novembro de 2025.

As escolhas pelos critérios de inclusão se deram por meio de artigos tipo revisão bibliográfica, em língua portuguesa e publicados no ano de 2025. Os critérios de exclusão estão nos artigos de pesquisa ou entrevistas e de língua estrangeira. Após a leitura dos materiais encontrados, os mais significativos em relação aos objetivos desse artigo foram organizados e apresentados nos resultados e discussões.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As buscas nas bases de dados mencionadas resultaram em um total de 162 artigos. Após filtragem restaram 12. Estes foram submetidos à leitura dos títulos e resumos. Foram excluídos 08 estudos, 02 por serem de entrevistas/pesquisas, 02 por serem de língua estrangeira, 03 por não se tratar do tema central e 01 com data de publicação inferior ao ano 2025, caindo para 04 artigos a serem utilizados. A Figura 1 apresenta as etapas que precederam à escrita desta revisão.

Figura 1. Fluxograma das etapas da revisão.



Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 1: Categorização dos artigos incluídos na análise.

ARTIGO	TÍTULO	AUTOR	ANO	DELINEAMENTO	PALAVRAS-CHAVE	OBJETIVO (S)	PRINCIPAIS RESULTADOS
1	SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA CRISE EPIDÊMICA NO BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E ORGANIZACIONAIS	SILVA, Marcos Pereira da; SOUZA, Camila Lobato de	2025	Estudo descritivo-analítico, de abordagem qualiquantitativa, fundamentado em revisão bibliográfica e documental.	Saúde Mental no Trabalho; Riscos Psicossociais; Assédio Moral; Burnout; NR-1.	Analisar criticamente a crise de saúde mental no trabalho brasileiro, investigando suas causas estruturais, manifestações, impactos socioeconômicos, arcabouço jurídico vigente e perspectivas de intervenção.	As empresas precisam compreender que investir em saúde mental não é custo, mas investimento estratégico que reduz absenteísmo, aumenta produtividade, melhora clima organizacional e atrai talentos.
2	SAÚDE MENTAL A PARTIR DAS ATUALIZAÇÕES DA NR-1: O PAPEL DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO	FERREIRA, et al.	2025	Artigo é de natureza qualitativa, com caráter exploratório e descritivo. A coleta de dados será realizada por meio de pesquisa bibliográfica, utilizando como principais fontes artigos científicos, livros especializados, teses e dissertações.	Psicologia Organizacional; NR-1; Riscos psicossociais; Bem-estar no trabalho; Lei 14.831/2024.	Investigar como o psicólogo pode contribuir para a prevenção e promoção da saúde mental nas organizações a partir das atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).	O psicólogo organizacional contribui para a criação de ambientes mais humanos, produtivos e sustentáveis, atuando em múltiplos níveis - individuais, grupais e institucionais - e promovendo a integração entre políticas organizacionais.
3	PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: A NR-01 E O BEM-ESTAR NO TRABALHO ENTRE AS GERAÇÕES.	OLIVEIRA E SILVA, MORAIS, RIBEIRO	2025	Análise bibliográfica e documental, estruturada conforme o método dedutivo, desenvolveu-se um estudo qualitativo acerca dos riscos psicossociais no ambiente laboral.	Saúde mental; NR-1; Gerações de trabalhadores; Riscos psicossociais.	Analisar a relação entre a previsão de riscos psicossociais trazidos pelas recentes especificidades pela presença da Geração Z no mercado de trabalho e os fundamentos jurídicos do direito ao trabalho decente.	Compreender as demandas psicossociais da época em que vivemos é fundamental não apenas para garantir um ambiente de trabalho mais humano e seguro, mas também para contribuir na construção de políticas públicas, práticas de cuidado e estratégias de promoção da saúde.
4	TENDÊNCIAS E FATORES PSICOSSOCIAIS DOS AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS NO TRABALHO NO BRASIL (2015-2024)	SANTOS M. M. dos.	2025	Adotou-se uma abordagem qualiquantitativa, com análise documental e bibliográfica.	Saúde mental; Afastamentos; Trabalho; Fatores psicossociais; Precarização.	Analisar o cenário da saúde mental no ambiente de trabalho no Brasil, com ênfase nos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais e seus fatores psicossociais e organizacionais.	Os setores mais afetados foram a administração pública e bancos no geral. Os principais fatores psicossociais relacionados a esses afastamentos foram o assédio moral (42% dos trabalhadores) e, a precarização laboral e o estresse crônico, que intensificaram o adoecimento mental.

Fonte: Elaborado pelo autor

O estudo de Silva e Souza (2025), publicado na *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, aborda a crise epidêmica de saúde mental no trabalho brasileiro, evidenciando um aumento de 134% nos afastamentos por transtornos mentais entre 2022 e 2024. O artigo demonstra a magnitude do problema, que ultrapassa 472 mil afastamentos no período, com destaque para os transtornos

de ansiedade e depressão. O trabalho enfatiza a atualização da NR-1 como resposta jurídica e organizacional à crescente demanda por ambientes laborais saudáveis, associando-a à Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e à classificação da síndrome de burnout como doença ocupacional pela CID-11. A análise crítica dos autores destaca que a crise de saúde mental exige abordagens integradas entre Estado, empresas e sociedade civil, de modo a transformar o cumprimento normativo em práticas efetivas de prevenção e promoção do bem-estar.

Em perspectiva complementar, Ferreira, *et al* (2025), na *Revista Multidisciplinar Integrada – REMI*, analisam o papel do psicólogo organizacional frente às exigências legais introduzidas pela NR-1 e pela Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Fundamentado na psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours, o artigo reconhece o sofrimento como fenômeno inerente ao trabalho, que pode ser transformador quando encontra espaço de escuta, reconhecimento e simbolização. As autoras defendem que o psicólogo é peça-chave na implementação das políticas de saúde mental no contexto organizacional, atuando no diagnóstico dos riscos psicossociais, na capacitação de lideranças e na construção de culturas de trabalho humanizadas. O estudo propõe uma leitura ética da NR-1, que ultrapassa a mera adequação burocrática e busca consolidar o compromisso da Psicologia com a sustentabilidade e o bem-estar coletivo.

O artigo de Oliveira e Silva, Moraes e Ribeiro (2025), intitulado *Proteção Jurídica à Saúde Mental do Trabalhador: a NR-01 e o Bem-Estar no Trabalho entre as Gerações*, publicado nos anais do XI ConInt, amplia o debate ao relacionar a saúde mental laboral e o direito ao trabalho decente com as especificidades geracionais do mercado contemporâneo. As autoras analisam como as diferentes gerações, especialmente a Geração Z, experienciam os riscos psicossociais e o impacto das novas formas de trabalho digital e hiperconectado. A atualização da NR-1 é interpretada como um avanço jurídico alinhado aos princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho, mas a análise crítica evidencia que a sua efetividade depende da superação de práticas empresariais ainda centradas na produtividade em detrimento do cuidado com o trabalhador. Assim, o texto propõe que a gestão de riscos psicossociais seja entendida como componente essencial do trabalho decente e sustentável, articulando-se com políticas de diversidade, inclusão e qualidade de vida.

Por fim, Santos (2025), em estudo publicado na *Revista Eletrônica Acervo Médico*, apresenta uma análise qualiquantitativa dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no Brasil entre 2015 e 2024, totalizando 2,44 milhões de casos. O autor identifica os transtornos de ansiedade (27,4%) e depressão (25,6%) como as principais causas, com predominância nos setores bancário e público. Os fatores psicossociais mais recorrentes são o assédio moral (42%), a precarização das relações de trabalho e o estresse crônico. O estudo evidencia que, embora a atualização da NR-1 represente avanço significativo, sua implementação prática ainda é limitada, sobretudo pela falta de suporte organizacional e pela persistência de modelos de gestão baseados na lógica da “uberização” (como um novo estágio de exploração laboral, caracterizado pela ausência de vínculo empregatício, intensificação das jornadas de trabalho e vigilância tecnológica contínua dos trabalhadores). Santos defende que o gerenciamento de riscos psicossociais deve integrar-se às políticas públicas de saúde e às estratégias empresariais de prevenção, reforçando a importância do diálogo entre ciência, direito e gestão organizacional.

4. CONCLUSÃO

De forma integrada, os quatro artigos convergem para a compreensão de que a revisão da NR-1 inicia uma nova fase na concepção da saúde e segurança do trabalho no Brasil. O reconhecimento dos riscos psicossociais como determinantes da saúde mental amplia a noção de proteção laboral, incorporando dimensões emocionais, relacionais e éticas. O foco é deixar de ser apenas a prevenção de acidentes físicos e passa a abranger dimensões subjetivas, relacionais e éticas do trabalho. Porém, os estudos também mostram que o desafio central reside na efetividade da norma, isto é, em transformar diretrizes legais em ações concretas de cuidado e prevenção.

Evidenciando esse despreparo das organizações em iniciar a aplicar as exigências da NR-1, o Ministério do Trabalho e Emprego anunciou que a implementação da atualização da norma reguladora ocorrerá em caráter educativo até maio de 2026, postergando por um ano o início das autuações para permitir o período de adaptação das empresas e capacitação dos profissionais envolvidos. Outro ponto que merece atenção é que, em nenhum momento, a atualização da norma enfatiza ou reconhece a presença do psicólogo como fundamental para garantir uma

implementação mais efetiva. Essa ausência de obrigatoriedade evidencia uma lacuna importante, já que o olhar técnico da Psicologia é indispensável para compreender e intervir nos fatores psicossociais que influenciam diretamente a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.

A relevância deste tema transcende o presente momento histórico e projeta-se para o futuro do trabalho, que tende a ser cada vez mais híbrido, digital e exigente em termos emocionais. A implementação efetiva da NR-1 é fundamental para garantir condições laborais sustentáveis, nas quais o desempenho profissional esteja equilibrado com o bem-estar mental e social. O futuro do trabalho depende, portanto, da capacidade das organizações e das políticas públicas de compreenderem que a saúde mental não é um custo, mas um investimento estratégico na preservação da vida, da produtividade e da dignidade humana.

Assim, conclui-se que a atualização da NR-1 reafirma o compromisso do Estado e das instituições com uma nova ética do trabalho, baseada na prevenção, no cuidado e na promoção da saúde integral do trabalhador. Seu pleno cumprimento será decisivo para o fortalecimento de ambientes profissionais mais humanos, inclusivos e sustentáveis — condição indispensável para o desenvolvimento social e econômico do país.

AGRADECIMENTOS

Há inúmeras pessoas a quem sou profundamente grato. À minha família, que compreendeu minha ausência ao longo desses cinco anos como parte de um propósito maior, e não como desinteresse. À minha mãe e ao meu irmão, que me sustentaram com apoio constante e me lembraram diariamente de que eu estava no caminho certo, mesmo nos momentos que pensei em desistir. À minha sobrinha (o nosso girassol amarelo), que ao nascer, trouxe não apenas uma nova companhia, mas um verdadeiro raio de luz que atravessa meus dias e aquece meu coração sempre que diz: “Vamos brincar, tio Fê?”.

Agradeço também aos amigos que estiveram ao meu lado nessa trajetória — inclusive aqueles com quem compartilhei aprendizados, risadas e até a criação de um brinquedo durante o processo. Aos meus professores, que contribuíram generosamente para minha formação, deixo minha sincera gratidão. Em especial, ao coordenador Renan Merlin Cuani, “meu chefe da faculdade”, por me mostrar que é possível ser objetivo e direto sem perder a sensibilidade e o genuíno cuidado para

com as pessoas. À professora e orientadora de TCC, Flavia Galhardo Kasburgo, por demonstrar na prática que nossa profissão pode transformar realidades dentro das organizações, quando guiada pelo acolhimento e por um olhar verdadeiramente humano.

E, por fim — mas não menos importante — à professora Juliana Talamonti Paixão, que me ensinou a olhar para o outro com ética e respeito, e a voltar esse mesmo olhar para mim, de forma acolhedora e humana. Sua aula sobre Tanatologia e Cuidados Paliativos me fez compreender, com profundidade e verdade, que não estou apenas vivendo: estou vivo, e tenho muito a oferecer à nossa profissão e às pessoas que passarem por mim daqui em diante.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Bruno Eduardo Rocha et al. Compreendendo o adoecimento mental pelo esgotamento profissional da Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa Understanding Burnout Syndrome mental illness: an integrative. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 5, n. 1, p. 2642-2658, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho – NR-1 (GRO)**. Brasília: MTE, Coordenação-Geral de Normatização e Registros, 2025. Disponível em: <https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf> Acesso em: 18 maio. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio**. Brasília, DF: MTE, 8 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 9 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras – NR**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” e altera o Anexo I – Termos e definições da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRITO, Maria Ervanis. **A saúde mental do trabalhador e o direito à proteção contra os riscos psicossociais**: uma análise a partir da concretização do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho. 2025. 288 f. : Tese

(Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2025.

FERREIRA, et al. Saúde mental a partir das atualizações da NR-1: O Papel Do Psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. **Revista Multidisciplinar Integrada - Remi**, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 1–13, 2025. DOI: [10.61164/j7gwmw30](https://doi.org/10.61164/j7gwmw30). Disponível

em: <https://revistas.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/159>.

Acesso em: 9 nov. 2025.

OLIVEIRA E SILVA, Raquel Gomides de; MORAIS, Isadora Cordeiro; RIBEIRO, Marlana Carla Peixoto. **Proteção jurídica à saúde mental do trabalhador: a NR-01 e o bem-estar no trabalho entre as gerações**. Anais do Congresso Interdisciplinar (CIFAeG), Goianésia, v.12, n.1. 2025. Disponível em: <https://anais.unievangelica.edu.br/index.php/cifaeg/article/view/15493> . Acesso em: 9 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho. 28 set. 2022. Disponível em: [Relatório Mundial de Saúde Mental: Transformando a saúde mental para todos](#). Acesso em: 18 maio 2025.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. O Significado do Trabalho em Tempos de Reestruturação Produtiva. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 76–83, 2004. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/11145>. Acesso em: 18 maio. 2025.

SANTOS M. M. dos. Tendências e fatores psicossociais dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no trabalho no Brasil (2015-2024). **Revista Eletrônica Acervo Médico**, v. 25, p. e20751, 27 maio 2025. Disponível em: [Vista do Tendências e fatores psicossociais dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no trabalho no Brasil \(2015-2024\)](#). Acesso em: 9 nov. 2025.

SILVA, Gabriel de Nascimento. (Re) conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1983-82202019000100005&script=sci_arttext. Acesso em: 17 nov. 2025

SILVA, Marcos Pereira da; SOUZA, Camila Lobato de. Saúde mental no trabalho: uma análise da crise epidêmica no Brasil e suas implicações jurídicas e organizacionais. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 11, n. 11, p. 610–633, 2025. DOI: [10.51891/rease.v11i11.21865](https://doi.org/10.51891/rease.v11i11.21865). Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/21865>. Acesso em: 9 nov. 2025.

SPINELLI-DE-SÁ, Julianna Gripp; LEMOS, Ana Heloísa da Costa. Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. **Revista ADM.MADE**, [S. l.], v. 21, n. 3, p. 21–39, 2018. Disponível em: <https://mestradoedoutoradoestacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/admmade/article/view/4386>. Acesso em: 17 nov. 2025.