REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

PREVALÊNCIA DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE: REPENSANDO AS IMPLICAÇÕES PARA O SOFRIMENTO PSÍQUICO DOS TRABALHADORES

PREVALENCE OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN A SMALL BUSINESS: THINKING THE IMPLICATIONS FOR WORKERS' PSYCHOLOGICAL DISTRESS

PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA PEQUEÑA EMPRESA: REPENSANDO LAS IMPLICACIONES PARA EL SUFRIMIENTO PSÍQUICO DE LOS TRABAJADORES

Ekaterini Konstadinos Revythis
Graduanda em Psicologia, Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino (UNIFAE), Brasil
E-mail: ekaterini.revythis@sou.fae.br

Antonio Barbosa de Oliveira
Graduando em Psicologia, Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino (UNIFAE), Brasil
E-mail: antonio.oliveira@sou.fae.br

Carmen Lucia Gomes da Silva
Graduanda em Psicologia, Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino (UNIFAE), Brasil
E-mail: carmen.silva@sou.fae.br

Ana Vergínia Mangussi da Costa Fabiano
Doutora em Psicologia Escolar e Desenvolvimento Humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo - IP-USP. Professora no UNIFAE São João da Boa Vista/SP.
E-mail: ana.fabiano@prof.fae.br

Cristiano de Jesus Andrade
Doutor e Mestre em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo. Professor no UNIFAE São João da Boa Vista/SP.
E-mail: Cristiano.andrade@prof.fae.br

Resumo: Este estudo investiga os riscos psicossociais presentes em uma empresa de pequeno porte e suas implicações para o sofrimento psíquico dos trabalhadores. O objetivo é analisar esses riscos e compreender de que forma eles se relacionam com manifestações de sofrimento psíquico no contexto laboral. Trata-se de uma pesquisa de métodos mistos, de delineamento sequencial explicativo, iniciada por uma etapa quantitativa com aplicação de checklist sociodemográfico e do questionário HSE-IT a 13 trabalhadores, seguida de etapa qualitativa com entrevistas semiestruturadas realizadas com quatro

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

participantes. Os dados quantitativos foram analisados por estatística descritiva e os qualitativos por análise de conteúdo temática. Os resultados quantitativos apontaram um Índice Psicossocial Global em nível Moderado (43,8), com maior concentração de riscos nas dimensões organizacionais: Gestão de Mudanças (59,0%), Clareza de Papel (53,9%) e Controle/Autonomia (47,4%), enquanto os Relacionamentos no Trabalho apresentaram o menor risco (12,0%). A análise qualitativa confirmou que as tensões e estresses cotidianos derivam da falta de planejamento produtivo, alterações abruptas nas prioridades e acúmulo de funções isoladas, e não de conflitos interpessoais. Revelou-se também uma ambivalência psíquica: embora os estressores gerem irritação e sobrecarga temporária, o trabalho desempenha papel protetivo e de promoção de dignidade, sobretudo por acolher colaboradores egressos do sistema prisional. Conclui-se que o enfrentamento desses riscos exige intervenções estruturais na organização, como transparência na comunicação, definição clara de papéis e alinhamento de lideranças, de modo a atender às exigências preventivas da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e promover a saúde mental no trabalho.

Palavras-chave: Riscos psicossociais; Saúde mental no trabalho; Norma regulamentadora; Empresa de pequeno porte; Psicologia organizacional.

Abstract: This study investigates the psychosocial risks present in a small business and their implications for workers' psychological distress. The objective is to analyze these risks and understand how they relate to manifestations of psychological distress in the workplace. This is an explanatory sequential mixed-methods study, starting with a quantitative phase that involved applying a sociodemographic checklist and the HSE-IT questionnaire to 13 workers, followed by a qualitative phase with semi-structured interviews conducted with four participants. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, and qualitative data through thematic content analysis. Quantitative results indicated a Moderate Global Psychosocial Index (43.8), with the highest concentration of risks in organizational dimensions: Change Management (59.0%), Role Clarity (53.9%), and Control/Autonomy (47.4%), whereas Relationships at Work showed the lowest risk (12.0%). Qualitative analysis confirmed that daily tensions and stress stem from a lack of production planning, abrupt priority shifts, and the accumulation of isolated tasks rather than interpersonal conflicts. A psychological ambivalence was also revealed: although stressors cause irritation and temporary overload, work plays a protective and dignity-promoting role, particularly by welcoming former inmates re-entering the workforce. It is concluded that addressing these risks requires structural organizational interventions, such as transparent communication, clear role definition, and leadership alignment, in order to comply with the preventive requirements of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) and promote occupational mental health.

Keywords: Psychosocial risks; Mental health at work; Regulatory standard; Small business; Organizational psychology.

Resumen: Este estudio investiga los riesgos psicosociales presentes en una empresa de pequeña escala y sus implicaciones para el sufrimiento psíquico de los trabajadores. El objetivo es analizar estos riesgos y comprender de qué manera se relacionan con las manifestaciones de sufrimiento psíquico en el contexto laboral. Se trata de una investigación de métodos mixtos, con un diseño secuencial explicativo, iniciada por una etapa cuantitativa mediante la aplicación de una lista de verificación sociodemográfica y el cuestionario HSE-IT a 13 trabajadores, seguida de una etapa cualitativa con entrevistas semiestructuradas realizadas a cuatro participantes. Los datos cuantitativos se analizaron mediante estadística descriptiva y los cualitativos mediante análisis de contenido temático. Los resultados cuantitativos señalaron un Índice Psicosocial Global en nivel Moderado (43,8), con mayor concentración de riesgos en las dimensiones organizativas: Gestión del Cambio (59,0%), Claridad del Rol (53,9%) y Control/Autonomía (47,4%), mientras que las Relaciones en el Trabajo presentaron el menor riesgo (12,0%). El análisis cualitativo confirmó que las tensiones y el estrés cotidiano se derivan de la falta de planificación productiva, cambios abruptos en las prioridades y la acumulación de funciones aisladas, y no de conflictos interpersonales. Se reveló también una ambivalencia psíquica: aunque los estresores generan irritación y sobrecarga temporal, el trabajo desempeña un papel protector y de promoción de la dignidad, sobre todo al acoger a

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

colaboradores exreclusos. Se concluye que hacer frente a estos riesgos requiere intervenciones estructurales en la organización, como transparencia en la comunicación, definición clara de funciones y alineamiento del liderazgo, con el fin de cumplir con los requisitos preventivos de la Norma Reguladora Nº 1 (NR-1) y promover la salud mental en el trabajo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; Salud mental en el trabajo; Norma reguladora; Pequeña empresa; Psicología organizacional.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho constitui dimensão central da vida humana, participando da construção da identidade, do sentimento de pertencimento e da realização pessoal (Andrade, Avoglia e Praun 1-19). Entretanto, quando realizado sob condições inadequadas, pode se tornar fonte de sofrimento psíquico e comprometer a saúde dos trabalhadores (Almeida Costa Junior et al. 100-15). Nesse sentido, os riscos psicossociais relacionados ao trabalho assumem crescente relevância nas discussões sobre saúde ocupacional, sobretudo diante das transformações nas formas de organização laboral e das exigências impostas aos trabalhadores.

Os riscos psicossociais compreendem aspectos da organização, da gestão e das relações de trabalho que podem produzir efeitos negativos sobre a saúde física e mental. Entre eles, destacam-se a sobrecarga de tarefas, a pressão por metas, a baixa autonomia, a insegurança no emprego, o assédio moral, os conflitos interpessoais, a insuficiência de reconhecimento e as práticas inadequadas de liderança (Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego; Almeida Costa Junior et al. 100-15). Quando persistentes, essas condições podem contribuir para o desenvolvimento de estresse ocupacional, ansiedade, depressão, esgotamento profissional e outras manifestações de sofrimento psíquico (Nascimento e Andrade e247). A compreensão desses fatores demanda, portanto, uma abordagem que considere não apenas as características individuais, mas também as condições concretas em que o trabalho é organizado e realizado.

No Brasil, os indicadores previdenciários mostram a magnitude desse problema. Em 2025, segundo levantamento da ANAMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho), foram concedidos 546.254 benefícios por incapacidade temporária

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

relacionados a transtornos mentais e comportamentais, em comparação com 472.328 concessões em 2024, o que representa um aumento de aproximadamente 15,7%. Os episódios depressivos e os transtornos ansiosos estiveram entre as principais causas dos afastamentos. As mulheres corresponderam a 63,46% das concessões registradas em 2025, totalizando 346.613 casos, enquanto os homens somaram 199.641 (Brasil, Ministério da Previdência Social). Esses dados dimensionam a relevância do adoecimento mental relacionado à incapacidade laboral, embora não permitam atribuir todos os casos exclusivamente às condições de trabalho. Em conjunto com o crescimento dos registros de transtornos psicológicos observado por Bailo et al. (4723-33), os indicadores reforçam a necessidade de investigar as condições organizacionais associadas ao sofrimento psíquico e ampliar as estratégias de prevenção.

Assim, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, representa um avanço na incorporação dos fatores de risco psicossociais ao gerenciamento de riscos ocupacionais. Essa orientação vem fortalecer a necessidade de identificar, avaliar e prevenir condições laborais potencialmente prejudiciais à saúde dos trabalhadores, atribuindo às organizações responsabilidades na gestão desses riscos (Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego). Sua implementação, contudo, apresenta desafios particulares para empresas de pequeno porte, que podem dispor de recursos financeiros, equipes técnicas e estruturas administrativas limitadas para desenvolver ações sistemáticas de prevenção (Ferreira et al. 1-13; Lessa e Ramiro e5639). Nesse contexto, a atuação de profissionais de Psicologia pode contribuir para a análise dos processos de trabalho, a identificação de fatores de risco e a elaboração de estratégias preventivas compatíveis com as características de cada organização.

Apesar da relevância social e normativa do tema, ainda são necessárias investigações que aprofundem a compreensão dos riscos psicossociais em empresas de pequeno porte, considerando suas particularidades organizacionais e as possíveis repercussões sobre a saúde mental dos trabalhadores. A existência de exigências legais não assegura, por si só, a implementação de práticas efetivas de prevenção, sobretudo quando há limitações estruturais e dificuldades para reconhecer e enfrentar fatores de

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

risco presentes no cotidiano laboral (Ferreira et al. 1-13; Nunes e Oliveira e9654). (Re)pensar esses contextos pode contribuir para aproximar as diretrizes de saúde e segurança do trabalho das condições concretas vivenciadas pelos trabalhadores, favorecendo a construção de medidas preventivas mais adequadas à realidade organizacional.

Diante desse panorama, este estudo tem como objetivo analisar os riscos psicossociais prevalentes em uma empresa de pequeno porte e suas possíveis implicações para o sofrimento psíquico dos trabalhadores.

2. METODOLOGIA

A metodologia adotada para a realização deste estudo foi de natureza mista, caracterizando-se como uma pesquisa multimétodo de delineamento sequencial explicativo (etapa quantitativa seguida pela qualitativa), em consonância com as diretrizes de Gil para investigações que buscam tanto a mensuração inicial de um fenômeno quanto o seu posterior aprofundamento interpretativo.

2.1 Participantes

A amostra foi composta por 13 sujeitos, predominantemente adulta, composta por 53,8% de homens (n = 7) e 46,2% de mulheres (n = 6). A faixa etária predominante concentrou-se entre 36 e 45 anos (53,8%; n = 7), seguida por 26 a 35 anos (15,4%; n = 2), 46 a 55 anos (15,4%; n = 2), 18 a 25 anos (7,7%; n = 1) e 56 anos ou mais (7,7%; n = 1). Em relação ao estado civil, destaca-se o grupo de indivíduos casados (61,5%; n = 8), enquanto 30,8% (n = 4) declararam-se solteiros e 7,7% (n = 1) divorciados. A maioria dos participantes (84,6%; n = 11) possui dependentes ou filhos.

Referente aos aspectos profissionais, 76,9% (n = 10) dos trabalhadores atuam na área de Operacional / Produção / Logística, enquanto 23,1% (n = 3) integram o setor Administrativo Geral. Cabe destacar, do ponto de vista da caracterização sociodemográfica e do contexto de inserção profissional, que a maioria dos trabalhadores alocados no setor de produção é egressa do sistema prisional, vivenciando o processo de reintegração social e laboral. Quanto aos cargos exercidos, 53,8% (n = 7)

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

desempenham funções operacionais diretas, 38,5% (n = 5) ocupam funções administrativas e 7,7% (n = 1) exerce papel de coordenação/supervisão. Sobre o tempo de permanência na empresa e na função, observa-se que: 38,5% (n = 5) possuem menos de 1 ano de casa e outros 38,5% (n = 5) contam com mais de 6 anos de vínculo, indicando a convivência entre trabalhadores recém-admitidos e profissionais veteranos.

Do ponto de vista educacional e socioeconômico, tem-se que o nível de escolaridade predominante é o Ensino Médio completo (46,2%; n = 6), seguido pelo Ensino Fundamental (30,8%; n = 4), Pós-Graduação (15,4%; n = 2) e Ensino Superior Completo (7,7%; n = 1), sendo que 76,9% (n = 10) não possuem formação técnica ou superior específica para a função. A faixa de renda familiar predominante é de 3 a 5 salários mínimos (84,6%; n = 11). Quanto ao regime trabalhista, 76,9% (n = 10) possuem vínculo efetivo (CLT), 15,4% (n = 2) são terceirizados e 7,7% (n = 1) temporário, cumprindo jornada comercial (84,6%; n = 11). Essa configuração reflete o panorama mapeado por Lopes e Lucca (2025), segundo os quais pequenos contextos industriais caracterizam-se por estruturas enxutas e centralizadas, nas quais a proximidade física entre a gestão e a operação não elimina o surgimento de vulnerabilidades psicossociais veladas.

No que se refere às condições de saúde e suporte social, 23,1% (n = 3) relataram possuir doenças crônicas pré-existentes (como hipertensão e diabetes) e 23,1% (n = 3) fazem uso contínuo de medicação, somados a 15,4% (n = 2) que utilizam medicamentos esporádicos. Em relação à rede de apoio social (família e amigos), embora 38,5% (n = 5) a considerem "presente e forte", uma parte avalia sua rede como "moderada" (38,5%; n = 5) ou "ausente/fraca" (23,1%; n = 3).

2.2 Instrumentos

A coleta de dados foi realizada em duas etapas. Na fase inicial, foram aplicados dois instrumentos para o mapeamento do ambiente organizacional. Primeiramente, foi aplicado um Checklist de Informações Sociodemográficas, preparado para o levantamento do perfil dos trabalhadores (idade, gênero, escolaridade, estado civil, tempo de atuação na empresa e função exercida). Em seguida, para a avaliação do

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

ambiente de trabalho e dos riscos psicossociais, adotou-se a matriz metodológica internacional Health and Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT), validada no Brasil por Lucca e Sobral (63-72). Embora o modelo original contemple sete dimensões teóricas (demandas, controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e mudanças), a sua operacionalização na plataforma InCicle unifica os suportes no eixo de Apoio/Suporte. Dessa forma, para fins de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/NR-1), a avaliação considerou 6 eixos principais de análise: Demanda: medir a carga de trabalho, pressão temporal e exigências emocionais; Controle / Autonomia: avaliar a autonomia do trabalhador sobre o ritmo e a forma de execução de suas tarefas; Falta de Suporte / Apoio: avaliar o grau de auxílio, encorajamento e suporte recebido da chefia e da equipe de colegas; Maus Relacionamentos: identificar a presença de conflitos interpessoais e condutas inadequadas no ambiente; Baixa Clareza de Papel: analisar a clareza do trabalhador quanto às suas responsabilidades e objetivos na empresa; Má Gestão de Mudanças: analisar como a organização comunica e gerencia mudanças organizacionais. As respostas foram coletadas por meio de uma escala tipo Likert de 5 pontos. Como segunda etapa para aprofundar a compreensão da experiência vivida pelos trabalhadores, foi utilizada uma entrevista semiestruturada elaborada pelos pesquisadores, iniciada por uma pergunta disparadora ampla, seguida por até três questões de aprofundamento.

2.3 Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados seguiu os preceitos éticos e metodológicos necessários para garantir a integridade do estudo. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A fase quantitativa ocorreu de forma presencial na empresa em sala privativa. Os colaboradores responderam ao Checklist e ao HSE-IT de forma digital, via link ou QR Code disponibilizado, levando em média 40 minutos.

Após a análise preliminar dos dados quantitativos, realizou-se a fase qualitativa com 4 colaboradores selecionados para representar diferentes percepções organizacionais. As entrevistas foram individuais, presenciais, com duração média de 30

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

a 40 minutos, gravadas e transcritas verbatim para análise de conteúdo.

2.4 Análise de dados

Adotou-se a abordagem de métodos mistos. Os dados quantitativos foram processados por estatística descritiva (tabelas de frequência, médias e percentagens) e organizados na Matriz de Risco 5x5 (Probabilidade x Severidade). Para os dados qualitativos, utilizou-se a Análise de Conteúdo Temática proposta por Bardin, estruturada em pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados/interpretação (Dalla Valle e Ferreira e49377). A etapa final consistiu na triangulação quanti-quali para validação cruzada entre os dados estatísticos e os relatos dos participantes (Gil)

2.5 Aspectos éticos

Este estudo constituiu um subprojeto intitulado "Avaliação dos riscos psicossociais em uma empresa de pequeno porte: repensando as implications para o sofrimento psíquico dos trabalhadores", desenvolvido no Centro Universitário FAE e articulado ao projeto guarda-chuva "Avaliação do Sofrimento Psíquico no Trabalho e das repercussões psicossomáticas em Sujeitos trabalhadores", sob coordenação do Prof. Dr. Cristiano de Jesus Andrade. O projeto cumpriu a Resolução CNS nº 466/12 e foi aprovado pelo CEP/UMESP via Plataforma Brasil (CAAE: 69547223.0.0000.5508, Parecer nº 6.132.717). Garantiu-se voluntariedade, anonimato e sigilo das informações.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Didaticamente, os resultados serão apresentados em duas etapas. Primeiro, serão descritos os dados levantados na perspectiva quantitativa, para que na sequência, sejam desveladas as apropriações qualitativas.

3.1 Fase Quantitativa

Para o mapeamento dos fatores de risco psicossociais e a caracterização do perfil dos trabalhadores da empresa de pequeno porte avaliada, os dados foram coletados de forma digital com o suporte da plataforma InCicle, responsável por instrumentalizar a aplicação e a mensuração automatizada do Health and Safety Executive - Indicator Tool

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

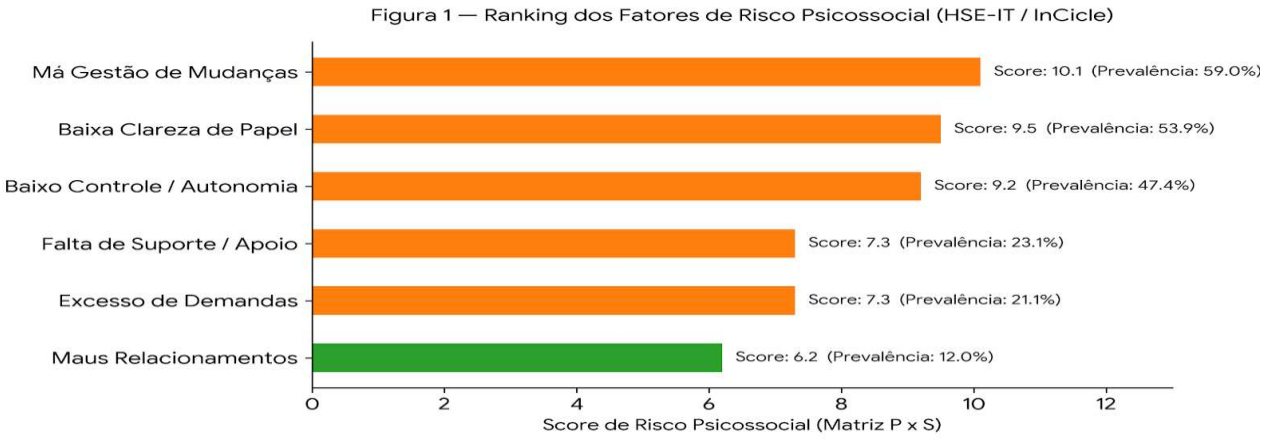
(HSE-IT) em conformidade com o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) previsto na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

A amostra final do estudo quantitativo foi constituída por N = 13 colaboradores que preencheram integralmente os instrumentos. Os dados coletados foram processados via estatística descritiva e organizados para fundamentar as possíveis correlações com o sofrimento psíquico no ambiente laboral.

3.1.1 Avaliação dos Riscos Psicossociais pelo Modelo HSE-IT (Plataforma InCicle)

A mensuração dos riscos psicossociais realizada através da plataforma InCicle gerou um Índice Psicossocial Global (IPS) de 43,8 (em escala de 0 a 100), classificando a exposição geral aos riscos na empresa como em nível Moderado. A análise detalhada das dimensões do HSE-IT, combinando Probabilidade (P) e Severidade (S) na Matriz de Risco 5X5 recomendada para diretrizes de gerenciamento ocupacional (NR-1/GRO), permitiu identificar a hierarquização dos fatores de risco na empresa.

Figura 1 — Ranking dos Fatores de Risco Psicossocial (HSE-IT / InCicle)



Fonte: Elaborado através da Plataforma InCicle (2026).

O gráfico acima ilustra a distribuição hierárquica dos fatores de risco psicossocial identificados na organização, evidenciando a predominância de estressores vinculados à gestão de mudanças e clareza de papéis em relação aos aspectos interpessoais.

3.1.2 Discussão dos Achados e Articulação Teórica com o Sofrimento Psíquico

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

A interpretação conjunta dos dados sociodemográficos com os escores da escala utilizada evidencia que, embora nenhum fator tenha atingido a faixa "Crítica/Alta", há uma concentração de vulnerabilidades no quadrante organizacional, com destaque para a Gestão de Mudanças (Score PxS = 10,1; prevalência de 59,0%), a Clareza do Papel/Função (Score PxS = 9,5; prevalência de 53,9%) e o Controle/Autonomia (Score PxS = 9,2; prevalência de 47,4%).

Estes resultados ganham relevância quando analisados sob a reestruturação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promulgada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que estabelece a obrigação do empregador em registrar e gerenciar os riscos psicossociais no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Conforme apontam Lucca, Silva-Junior e Bandini, e também Lucca e Magalhães (e2024224), a obrigatoriedade de incorporar a saúde mental no PGR exige superar a histórica omissão das organizações com os fatores organizacionais, reconhecendo que processos de gestão ineficientes atuam como estressores ocupacionais crônicos. Sob o olhar jurídico e trabalhista, Pinto Junior e Bomfim (19-30) corroboram que o descaso organizacional frente aos estressores psicossociais gera responsabilização direta do empregador, uma vez que a exposição prolongada a ambientes desestruturados estabelece o adoecimento psíquico.

A má gestão de mudanças organizacionais despontou como o principal fator de atenção na organização (59,0% de prevalência). Em empresas de pequeno porte (EPPs), a transição de processos, diretrizes ou metas muitas vezes ocorre de forma abrupta e sem canais formais de comunicação. Conforme Fischer e Martinez (e2025231) e Ferreira et al. (1-13), a ausência de previsibilidade, de transparência e de escuta ativa por parte da liderança dificulta a segurança psicológica dos colaboradores, desencadeando estados de ansiedade. Essa vulnerabilidade é agravada quando relacionada ao perfil da amostra estudada, onde 76,9% dos trabalhadores possuem escolaridade até o ensino médio/fundamental e não contam com formação técnica específica, tornando-os ainda mais dependentes de orientações claras e previsíveis no cotidiano laboral. O segundo fator de maior risco foi a baixa clareza de papel e função (Score PxS = 9,5; prevalência de 53,9%). Em organizações menores, é recorrente o acúmulo e desvio de atribuições,

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

em que o trabalhador é direcionado a atender demandas operacionais simultâneas e imprevistas. Para Nunes e Oliveira (e9654) e Costa Junior et al. (527-49), o conflito e a ambiguidade de papéis operam como determinantes do desgaste psíquico, pois o indivíduo permanece sob tensão por não compreender os limites de sua responsabilidade. Esse dado correlaciona-se diretamente com o grupo que apresentou tempo de empresa inferior a 1 ano (38,5% da amostra), que vivencia o desafio da adaptação inicial sem o respaldo de descrições formais de cargos. Aprofundando essa dinâmica, Oliveira, Areosa e Facas (1-15) destacam que a sobreposição de funções em ambientes sem clareza organizacional prejudica as relações cotidianas, funcionando como gatilho para tensões interpessoais e esgotamento profissional.

Ao mesmo tempo, a falta de autonomia e baixo controle sobre o trabalho (Score PxS = 9,2; prevalência de 47,4%) destaca a rigidez nos processos produtivos, concentrados na área operacional/produção (76,9% da amostra). No modelo clássico de Demanda-Controle de Karasek, ambientes com alto nível de exigência e reduzida autonomia caracterizam o "trabalho de alta exigência", que possui a maior associação com o estresse ocupacional e manifestações psicossomáticas. Lucca e Sobral (63-72) demonstraram que a limitação do poder de decisão do trabalhador sobre seu ritmo de trabalho intensifica sentimentos de impotência e desmotivação.

Embora o excesso de demandas e a falta de suporte tenham registrado scores intermediários de 7,3, a análise cruzada com os dados de saúde do checklist sociodemográfico faz um alerta preventivo: 23,1% dos colaboradores fazem uso contínuo de medicamentos e possuem doenças crônicas pré-existentes. Como fundamentam Almeida Costa Junior et al. (100-15) e Bailo et al. (4723-33), a exposição continuada a ambientes de trabalho sem suporte socioemocional adequado favorece o surgimento e o agravamento de distúrbios ansioso-depressivos e episódios de burnout.

Por fim, a grande parcela de trabalhadores que declararam possuir uma rede de apoio social fraca ou moderada (61,5% da amostra) reforça as contribuições de Santos et al. (e9), que apontam a necessidade de as empresas funcionarem como ambientes

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

protetivos e promotores de suporte social. Por outro lado, o fator Relacionamentos no Local de Trabalho foi o que obteve o menor score de risco (Score PxS = 6,2; prevalência de 12,0%), demonstrando a existência de clima interpessoal respeitoso entre os colegas de equipe. Sampaio e Santos (e26232) explicam que esse bom convívio e a coesão entre pares constituem fator de proteção organizacional, o qual pode ser alavancado pela gestão para viabilizar programas preventivos e fortalecer o acolhimento interno.

Assim, os resultados quantitativos obtidos demonstram que os riscos psicossociais da empresa estudada não decorrem prioritariamente de conflitos interpessoais, mas sim da estruturação e organização do trabalho (gestão de mudanças, clareza de papéis e autonomia). Esses achados apontam a urgência de intervenções a serem realizadas por profissionais da Psicologia Organizacional focadas no alinhamento de lideranças, na melhoria da comunicação interna e no atendimento rigoroso às exigências preventivas da NR-1.

3.2 Análise Qualitativa

Na estrutura metodológica de delineamento sequencial explicativo, a etapa qualitativa pautou-se na Análise de Conteúdo Temática na perspectiva de Bardin, conforme sistematizado por Dalla Valle e Ferreira (e49377). A categorização foi estruturada previamente, adotando os Objetivos Específicos do estudo como eixos condutores das categorias analíticas.

3.2.1 Identificação e Descrição dos Principais Riscos Psicossociais no Ambiente Laboral

Nesta primeira categoria, analisam-se os riscos psicossociais que emergem do cotidiano operacional dos trabalhadores. O discurso dos entrevistados corrobora diretamente os dados quantitativos anteriormente apresentados, fortalecendo que as principais vulnerabilidades psicossociais concentram-se em aspectos organizacionais, tais como a falta de clareza/planejamento de tarefas, as alterações imprevistas no fluxo produtivo e a sobrecarga de trabalho em tarefas isoladas.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

O participante 3 descreve como as mudanças repentinas de pedidos e a descontinuidade no planejamento impactam a execução de seu trabalho:

> "Aí chega a V. e fala assim, você tem que mudar, que ela pediu pra mudar o pedido. Isso aí vai, pô mano, fez de tudo pra colocar o balão certinho [...] Então isso aí eu acho que é um pouco estressante também, sabe? Eu não gosto dessas coisas." (P. 3)

O mesmo participante pontua a sobrecarga decorrente de acúmulo de funções e escassez de suporte operacional:

> "Ou estou esquentando o material e o balão furou. Eu não consigo fazer as duas coisas ao mesmo tempo. Ou eu salvo o balão ou eu faço pra ele no material. [...] acaba ficando um pouco sobrecarregado." (P. 3)

A participante 1 complementa esse cenário ao expor a percepção de assimetria de esforço entre setores e o acúmulo temporário de responsabilidades:

> "O que me incomodou aqui na frente foi o sossego. O sossego e o abuso. Porque enquanto você está ali trabalhando, aí você já tem que fazer o serviço de um, já tem que fazer o serviço de dois." (P. 1)

Do ponto de vista teórico, esses achados fundamentam-se nas discussões sobre a organização do trabalho enquanto determinante das condições de saúde e adoecimento (Fischer & Martinez, 2025; Soares et al., 2024). Em empresas de pequeno porte (EPPs), a transição informal de processos e a imprecisão na delimitação de papéis operam como estressores ocupacionais crônicos, comprometendo a estabilidade do ambiente de trabalho (Ferreira et al. 1-13; Lopes e Lucca e20251426; Nunes e Oliveira e9654).

Complementando, Oliveira, Areosa e Facas (1-15) argumentam que a sobreposição de tarefas sem o acompanhamento de suporte organizacional adequado intensifica a sobrecarga física e psíquica dos colaboradores. Esses achados alinham-se aos escores de risco quantitativos observados nas dimensões de Gestão de Mudanças (Score PxS = 10,1; prevalência de 59,0%) e Clareza de Papel (Score PxS = 9,5; prevalência de 53,9%).

3.2.2 Manifestações e Implicações do Sofrimento Psíquico e Fatores de Proteção

Esta categoria investiga de que modo a exposição aos riscos psicossociais repercute na regulação emocional e psíquica dos trabalhadores, bem como identifica os fatores que atuam na preservação do bem-estar. As narrativas revelam respostas emocionais ligadas à irritação, estresse transbordante e tensão, mas também mostram

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

o trabalho como fator protetivo e de estruturação psíquica quando há identificação e sentido na atividade.

As manifestações de estresse e irritabilidade decorrentes de divergências operacionais são relatadas pelo participante 3:

> "Isso aí o psicológico vai estressando, às vezes acaba até levando um problema pra casa. Você está aqui, você chega estressado, você vai pra casa, entendeu? [...] quando eu comecei a trabalhar aqui eu percebi que eu levava muito problema e comentava muito da firma lá em casa [...] deixava eles estressados, eu mais estressado ainda." (P. 3)

Por outro lado, o trabalho emerge simultaneamente como espaço de satisfação, saúde e ressignificação de experiências pregressas de sofrimento. A participante 1 e o participante 4 descrevem a rotina laboral como fonte de bem-estar:

> "Para mim, quando passava no psiquiatra, passava pelo psicólogo, tomava remédio, para mim ter entrado aqui já foi uma terapia, então já estou cortando tudo. Quando o ambiente é gostoso para trabalhar, te ajuda, entendeu?" (P. 1)
> "Trabalhar aqui rapaz é muito bom demais rapaz porque ali a gente está trabalhando uma terapia pra mente né? [...] a gente quer dar o de melhor pra gente na máquina ali." (P. 4)

A participante 2 reforça o impacto positivo da mudança de emprego sobre sua saúde emocional:

> "Nesse emprego que eu estou agora, eu estou muito bem com a minha saúde emocional. Já no outro que eu saí, tive muito estresse, muito nervosismo. Nesse não [...] Até minha família fala, você está mudada." (P. 2)

Dialogando com estas narrativas, Polidoro e Andrade (645-65) ponderam que os sentidos e significados atribuídos ao trabalho desempenham papel crucial na saúde mental; quando o trabalhador percebe utilidade, autonomia relativa e reconhecimento no que realiza, a atividade opera como fator protetivo e promotor de identidade. Contudo, como destacam Guljor, Ramos e Cruz (1-15) e Soares et al. (e6422), quando a organização impõe jornadas intensas, exigências emocionais repetitivas ou ambiguidade de papéis, o ambiente de trabalho converte-se em fonte de desgaste, favorecendo distúrbios ansiosos, estresse crônico e episódios de esgotamento. Diante destas afirmativas, torna-se interessante ressaltar que a exposição continuada a estressores ocupacionais sem suporte social adequado pode agravar quadros psicossomáticos e elevar as taxas de afastamento do trabalho, corroborando dados epidemiológicos nacionais (Bailo et al. 4723-33; Costa Junior et al. 527-49; Brasil, Ministério da Previdência Social).

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

3.2.3 Estratégias Preventivas, Interventivas e Redução dos Riscos Psicossociais

Esta terceira categoria explora as ações individuais adotadas pelos trabalhadores para lidar com as pressões do ambiente (mecanismos de coping), discutindo, em paralelo, as diretrizes institucionais de liderança, comunicação e gestão necessárias para a prevenção de riscos no âmbito organizacional e atendimento às exigências legais da NR-1.

No plano individual, observa-se a busca pelo estabelecimento de limites psíquicos entre a jornada de trabalho e o âmbito familiar como estratégia de preservação emocional:

> "Eu tento não levar os problemas daqui, o estresse na verdade daqui [...] embora a partir do momento que eu saia do portal pra fora, é outra pessoa. Eu tento deixar pra trás [...] Eu prefiro deixar aqui o problema aqui, amanhã nós vem nós resolve e aí vou embora tranquilo." (P. 3)

Já a respeito da dinâmica hierárquica e da comunicação com a gestão, os relatos expressam postura de submissão às ordens recebidas sem abertura para questionamentos ou propostas alternativas:

> "Vou fazer, né? Vou ter que fazer. Tá, não é possível, porque eu não faço, estou aqui para isso, não tem escolha. [...] prefiro fazer tudo o que manda mesmo, pau pra toda obra." (P. 1)
> "Ah, então, nessa situação aí, a gente tem que obedecer, entendeu? [...] mesmo se a gente não concorda com isso uma obrigação da gente a gente tá aqui pra cumprir obrigação." (P. 4)

Mediante as narrativas apresentadas, pode-se afirmar que embora estratégias individuais de enfrentamento sejam relevantes para o manejo de tensões pontuais, a prevenção sustentável do sofrimento psíquico exige intervenções estruturais da organização (Guljor, Ramos e Cruz 1-15; Santos et al. 1722-37; Soares et al. e6422). Ao modo como apontam Faria Junior, Coelho e Costa (334-46) e Oliveira, Ferreira e Costa (e2932173), a liderança exerce papel estratégico na promoção do bem-estar organizacional. A adoção de estilos de gestão pautados na escuta ativa, no reconhecimento profissional e na transparência reduz o impacto de mudanças nas rotinas e favorece a construção do clima organizacional positivo (Faria Junior, Coelho e Costa 334-46; Oliveira, Ferreira e Costa e2932173).

A revisão da Norma Regulamentadora nº 1 estabelece formalmente a responsabilidade

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

das empresas no gerenciamento contínuo dos riscos psicossociais no ambiente laboral (Ferreira et al. 1-13; Lucca e Magalhães e2024224; Pinto Junior e Bomfim 19-30; Sampaio e Santos e26232). O fortalecimento de canais formais de comunicação, a adequação de prazos e o alinhamento de papéis representam ações preventivas fundamentais para abrandar a sobrecarga e promover ambiente psicologicamente seguro em organizações de pequeno porte (Lessa e Ramiro e5639; Santos et al. e9)

4. CONCLUSÃO

Este estudo objetivou analisar os riscos psicossociais prevalentes em uma empresa de pequeno porte (EPP) do setor industrial e compreender suas possíveis implicações para o sofrimento psíquico dos trabalhadores.

A articulação entre os dados quantitativos e o discurso dos trabalhadores permitiu compreender que as principais vulnerabilidades da organização concentram-se na dimensão estrutural e na gestão das tarefas. Embora a empresa tenha apresentado Índice Psicossocial Global em nível moderado (43,8), registraram-se prevalências elevadas em dimensões críticas: Gestão de Mudanças (59,0%), Clareza de Papel (53,9%) e Controle/Autonomia (47,4%). Os relatos qualitativos confirmaram esses indicadores ao demonstrarem que a irritação e a tensão relatadas no chão de fábrica não decorrem de desentendimentos entre colegas (dimensão que obteve o menor score de risco no estudo), mas sim da falta de planejamento produtivo, das alterações abruptas na prioridade de ordens e do acúmulo de funções executadas de forma isolada e sem o suporte operacional necessário.

A análise dos dados aponta um cenário de ambivalência psíquica entre a sobrecarga pontual e o trabalho enquanto fator de proteção. Se por um lado a exposição a alterações repentinas e exigências ambíguas gera sentimentos de estresse e dificuldades temporárias de desligamento emocional após o expediente, por outro, a atividade laboral emerge como um pilar central de bem-estar e regulação emocional/psíquica.

Essa percepção positiva atribuída ao ambiente de trabalho ganha significado ao se analisar o perfil sociodemográfico da amostra: a maioria dos trabalhadores da

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

produção é composta por egressos do sistema prisional. No contexto de indivíduos em situação de egresso, marcados pelo estigma social e por severas barreiras para inserção no mercado formal, a oportunidade de emprego ganha um significado que ultrapassa a mera garantia de renda. A rotina de trabalho na indústria é ressignificada como um vetor de dignidade, cidadania e reconstituição identitária. A percepção de utilidade social e a valorização das competências desempenham papel estruturante na saúde mental, funcionando como fatores protetivos que neutralizam vivências pregressas de sofrimento psíquico. Essa condição social dos colaboradores justifica o elevado grau de engajamento, a satisfação demonstrada com o setor produtivo e o sentimento de gratidão relatado nas entrevistas, mesmo diante das falhas de planejamento existentes no cotidiano da empresa.

Cabe destacar, que ao analisar as formas de enfrentamento das pressões e as diretrizes preventivas necessárias à gestão, observou-se assimetria na comunicação: enquanto os trabalhadores buscam estratégias individuais de coping para conter o estresse no ambiente familiar, prevalece no ambiente corporativo a postura de passividade e obediência frente às determinations da liderança. Todavia, a preservação da saúde mental no trabalho não deve recair sobre a resiliência ou vulnerabilidade individual do trabalhador, exigindo modificações estruturais no ambiente laboral.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1/GRO) reforça a responsabilidade jurídica e ético-social do empregador na gestão dos riscos psicossociais. Para atender às diretrizes da NR-1 e promover a saúde mental de forma sustentável em empresas de pequeno porte, é indispensável adotar medidas preventivas focadas na transparência da comunicação, no alinhamento prévio das mudanças organizacionais, na definição clara de papéis e no desenvolvimento de lideranças capacitadas para a escuta ativa e o suporte interpessoal.

Por fim, torna-se necessário ponderar que embora os objetivos tenham sido atendidos, aponta-se como limitação deste trabalho a realização da coleta em uma única empresa e com uma amostra reduzida de participantes. Sugere-se para investigações futuras a condução de estudos longitudinais em organizações de pequeno porte que contemplem a inclusão de populações em situação de vulnerabilidade social ou egressas

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

do sistema prisional, avaliando a eficácia de intervenções de Psicologia Organizacional voltadas ao treinamento de lideranças e à prevenção contínua dos riscos psicossociais no trabalho.

REFERÊNCIAS

Almeida Costa Junior, V., et al. "Saúde mental no trabalho: Desafios e intervenções." *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, vol. 7, no. 1, 2025, pp. 100-115.

Andrade, Cristiano de Jesus, Hildete Regina Cardoso Avoglia, e Luci Praun. "Entre a profissão e o cuidado dos(as) filhos(as): vivências de sofrimento e satisfação por mulheres egressas da licença maternidade." *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, vol. 12, no. 3, 2026, pp. 1-19.

Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT). *Levantamento ANAMT com dados oficiais do INSS revela crescimento dos afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental entre 2023 e 2025*. ANAMT, 2026.

Bailo, D. W., et al. "Impacto dos transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil: Uma revisão de dados e perspectivas epidemiológicas." *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, vol. 6, no. 8, 2024, pp. 4723-4733.

Bardin, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Edições 70, 2016.

Brasil. Conselho Nacional de Saúde. *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. Ministério da Saúde, 2012.

Brasil. Ministério da Previdência Social. *Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais*. Gov.br, 22 jan. 2026.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTE nº 1.419, de 27 de novembro de 2024: Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)*. Diário Oficial da União, 2024.

Costa Junior, C. E. dos S., et al. "Fatores de risco e proteção psicossocial na saúde mental de trabalhadores brasileiros: Uma revisão integrativa." *Periódicos Brasil. Pesquisa Científica*, vol. 5, no. 2, 2026, pp. 527-549.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

Dalla Valle, P. R., e J. L. Ferreira. "Análise de conteúdo na perspectiva de Bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação." *Educação em Revista*, vol. 41, 2025, p. e49377.

Faria Junior, C., D. O. Coelho, e E. C. da Costa. "O papel da liderança na promoção da saúde mental dos colaboradores." *Interface Tecnológica*, vol. 21, no. 1, 2024, pp. 334-346.

Ferreira, J., D. V. Oliveira, R. A. E. Lauar, e T. S. Ribeiro. "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*, vol. 5, no. 3, 2025, pp. 1-13.

Fischer, F. M., e M. C. Martinez. "Fatores psicossociais no trabalho e repercussões na saúde: Contribuições aos debates atuais." *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, vol. 23, no. 1, 2025, p. e2025231.

Gil, Antonio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 6ª ed., Atlas, 2018.

Guljor, A. P. F., E. S. Ramos, e P. N. Cruz. "Clima organizacional e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores." *Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde – GETS*, vol. 3, 2020, pp. 1-15.

Lessa, K. M. de P., e M. G. N. Ramiro. "Integridade psíquica e saúde mental: Confluências, desafios contemporâneos e a necessidade de uma abordagem preventiva." *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, vol. 16, no. 9, 2024, p. e5639.

Lopes, M. de C., e S. R. de Lucca. "Fatores psicossociais no trabalho em indústrias do interior do estado de São Paulo." *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, vol. 23, no. 1, 2025, p. e20251426.

Lucca, S. R. de, e A. F. A. Magalhães. "A relevância dos fatores de risco psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da NR-1." *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, vol. 22, no. 4, 2024, p. e2024224.

Lucca, S. R. de, e R. C. Sobral. "Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações." *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, vol. 15, no. 1, 2017, pp. 63-72.

Lucca, S. R. de, P. R. Silva-Junior, e W. M. Bandini. "A gestão dos riscos psicossociais no trabalho sob a ótica da nova NR-1." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/q8dr4693
Pages: 1-21

50, 2025, pp. 1-12.

Nascimento, F. A. T. do, e C. de J. Andrade. "Estresse ocupacional em contexto educacional: a realidade de professores no ensino integral público." *REI - Revista de Educação do UNIDEAU*, vol. 5, no. 1, 2025, p. e247.

Nunes, M. M. S., e M. S. P. de Oliveira. "A importância da minimização dos impactos do ambiente de trabalho à saúde mental do trabalhador." *Revista Foco*, vol. 18, no. 9, 2025, p. e9654.

Oliveira, L. G. de, J. Areosa, e E. P. Facas. "Riscos psicossociais, organização do trabalho e assédio: Uma análise crítica das condições laborais contemporâneas." *RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber*, vol. 1, no. 1, 2026, pp. 1-15.

Oliveira, P. T. de, P. T. Ferreira, e D. H. Costa. "Liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional." *e-Acadêmica*, vol. 3, no. 2, 2022, p. e2932173.

Pinto Junior, A. R., e V. Bomfim. "Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: Impactos da atualização da NR-1." *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 92, no. 1, 2026, pp. 19-30.

Polidoro, E. F., e V. L. P. Andrade. "Os sentidos e significados do trabalho e a saúde mental: Impactos da jornada de trabalho nesta relação." *Cadernos de Psicologia*, vol. 6, no. 11, 2024, pp. 645-665.

Sampaio, L. A., e J. V. C. Santos. "Riscos psicossociais no trabalho e a NR-1: Desafios, práticas e perspectivas." *South American Sciences*, vol. 6, no. 2, 2026, p. e26232.

Santos, C. C. de A., et al. "Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: Uma revisão de escopo." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 49, 2024, p. e9.

Santos, M. C., et al. "Relação entre a saúde mental e o ambiente de trabalho: Responsabilidades do empregador na prevenção de doenças psicológicas." *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, vol. 11, no. 5, 2025, pp. 1722-1737.

Soares, J. P., et al. "Relação entre trabalho, saúde e adoecimento mental: Uma revisão narrativa." *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, vol. 17, no. 5, 2024, p. e6422.

CC BY