RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS NA PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: INTERFACES ENTRE A NR-1 E OS ODS DA AGENDA 2030

HUMAN RESOURCES INDICATORS IN THE PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS: INTERFACES BETWEEN NR-1 AND THE SDGs OF THE 2030 AGENDA

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: INTERFACES ENTRE NR-1 Y LOS ODS DE LA AGENDA 2030

Adriano Alves Romão
Doctorado en Administración (UCPY)
Centro Universitário Maciço de Baturité, Ceará, Brasil
E-mail: adrianoaromao@gmail.com

Allysson Barbosa Fernandes
Mestrado em Comunicação, Linguagens e Cultura (UNAMA)
Centro Universitário Maciço de Baturité, Ceará, Brasil
E-mail: allyssonfernandes611@gmail.com

Luiz Serafim da Silva Neto
Master's Degree in Educational Sciences (CBS)
Centro Universitário Maciço de Baturité, Ceará, Brasil
E-mail: luizserafim2010@gmail.com

Patrícia Ponsiano Ricardo
Pós-Graduação em Contabilidade e Gestão de Pessoas (UNIASSELVI)
Centro Universitário Maciço de Baturité, Ceará, Brasil
E-mail: patriciaponciano07@gmail.com

Vanessa de Oliveira Gomes
Graduação em Psicologia (UFC)
Centro Universitário Maciço de Baturité, Ceará, Brasil
E-mail: vanessagomesconsultoria@gmail.com

Resumo

A saúde mental no trabalho tem ganhado centralidade no campo da gestão de pessoas, especialmente diante do aumento de situações relacionadas ao estresse ocupacional, exaustão emocional e adoecimento psíquico. Nesse cenário, os riscos psicossociais passam a ser compreendidos como resultado da organização do trabalho, das práticas de gestão e das relações

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

institucionais. O objetivo é compreender como os indicadores de Recursos Humanos podem servir de base para a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, tomando como referência a NR-1, o GRO e os ODS da Agenda 2030. O estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. A construção teórica baseou-se em autores que discutem riscos psicossociais, estresse ocupacional e gestão de pessoas, com destaque para Costa e Santos (2013), Reis, Fernandes e Gomes (2010), De Lucca e Sobral (2017), Rodrigues e Faiad (2019) e Pereira, Tolfo e Nunes (2025). No âmbito documental, foram analisados a NR-1 e Agenda 2030 da ONU, como base para a articulação com os ODS relacionados à saúde, trabalho digno, desigualdades e responsabilidade institucional. Os resultados indicam convergência entre a literatura científica e os documentos normativos ao apontarem que os riscos psicossociais estão diretamente relacionados ao modo de organização do trabalho, às práticas de gestão e às relações interpessoais. Evidenciou-se que indicadores de RH, como absenteísmo, rotatividade, afastamentos, conflitos interpessoais e queda de produtividade, podem funcionar como sinais institucionais de sofrimento laboral. Conclui-se que os indicadores de RH, quando lidos de forma sistemática e articulada ao GRO, podem orientar decisões voltadas à saúde no trabalho, ao trabalho digno, à redução das desigualdades e à responsabilidade institucional.
Palavras-chave: Indicador. Psicossocial. NR-1. Risco Ocupacional. Agenda 2030.

Abstract

Mental health in the workplace has gained centrality in the field of human resource management, especially given the increase in situations related to occupational stress, emotional exhaustion, and mental illness. In this scenario, psychosocial risks are understood as a result of work organization, management practices, and institutional relationships. The objective is to understand how Human Resources indicators can serve as a basis for identifying and preventing psychosocial risks in the workplace, taking as a reference NR-1 (Brazilian Regulatory Standard 1), GRO (Occupational Risk Management), and the SDGs (Sustainable Development Goals) of the 2030 Agenda. The study was developed through bibliographic and documentary research, with a qualitative approach. The theoretical framework was based on authors who discuss psychosocial risks, occupational stress, and human resource management, with emphasis on Costa and Santos (2013), Reis, Fernandes and Gomes (2010), De Lucca and Sobral (2017), Rodrigues and Faiad (2019), and Pereira, Tolfo and Nunes (2025). In terms of documentation, NR-1 (Brazilian Regulatory Standard 1) and the UN 2030 Agenda were analyzed as a basis for articulation with the SDGs (Sustainable Development Goals) related to health, decent work, inequalities, and institutional responsibility. The results indicate convergence between the scientific literature and normative documents in pointing out that

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

psychosocial risks are directly related to the way work is organized, management practices, and interpersonal relationships. It was evidenced that HR indicators, such as absenteeism, turnover, leaves of absence, interpersonal conflicts, and decreased productivity, can function as institutional signals of workplace distress. It is concluded that HR indicators, when read systematically and articulated with the GRO (Occupational Risk Management), can guide decisions aimed at occupational health, decent work, the reduction of inequalities, and institutional responsibility.
Keywords: Indicator. Psychosocial. NR-1. Occupational Risk. 2030 Agenda.

Resumen

La salud mental en el ámbito laboral ha adquirido una importancia central en la gestión de recursos humanos, especialmente ante el aumento de situaciones relacionadas con el estrés laboral, el agotamiento emocional y las enfermedades mentales. En este contexto, los riesgos psicosociales se entienden como resultado de la organización del trabajo, las prácticas de gestión y las relaciones institucionales. El objetivo es comprender cómo los indicadores de Recursos Humanos pueden servir de base para identificar y prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, tomando como referencia la Norma Reguladora Brasileña 1 (NR-1), la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. El estudio se desarrolló mediante investigación bibliográfica y documental, con un enfoque cualitativo. El marco teórico se fundamentó en autores que abordan los riesgos psicosociales, el estrés laboral y la gestión de recursos humanos, con especial énfasis en Costa y Santos (2013), Reis, Fernandes y Gomes (2010), De Lucca y Sobral (2017), Rodrigues y Faiad (2019) y Pereira, Tolfo y Nunes (2025). En cuanto a la documentación, se analizaron la NR-1 (Norma Reglamentaria Brasileña 1) y la Agenda 2030 de la ONU como base para su articulación con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) relacionados con la salud, el trabajo decente, las desigualdades y la responsabilidad institucional. Los resultados indican una convergencia entre la literatura científica y los documentos normativos al señalar que los riesgos psicosociales están directamente relacionados con la organización del trabajo, las prácticas de gestión y las relaciones interpersonales. Se evidenció que los indicadores de recursos humanos, como el ausentismo, la rotación de personal, las licencias, los conflictos interpersonales y la disminución de la productividad, pueden funcionar como señales institucionales de malestar en el lugar de trabajo. Se concluye que los indicadores de recursos humanos, cuando se interpretan sistemáticamente y se articulan con la GRO (Gestión de Riesgos Ocupacionales), pueden orientar las decisiones dirigidas a la salud ocupacional, el trabajo decente, la reducción de las desigualdades y la responsabilidad institucional.
Palabras clave: Indicador. Psicosocial. NR-1. Riesgo Laboral. Agenda 2030.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho ocupa posição central no debate sobre gestão de pessoas e liderança, sobretudo diante do aumento de situações ligadas ao estresse ocupacional, à exaustão emocional, ao assédio e ao adoecimento psíquico. Nesse cenário, a organização deixa de ser vista apenas como espaço de produtividade e passa a ser compreendida também como ambiente capaz de produzir sofrimento quando suas práticas de gestão, suas formas de controle e suas relações internas contribuem para a sobrecarga e para o desgaste dos trabalhadores. Nessa direção, Costa e Santos (2013, p. 43) afirmam que os riscos psicossociais decorrem das condições de trabalho e de fatores organizacionais e relacionais, podendo ser identificados em dimensões como intensidade e tempo de trabalho, exigências emocionais, baixa autonomia, relações sociais precárias, conflitos de valores e insegurança no emprego.

Essa discussão ganha novo sentido no contexto da NR-1, especialmente no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, ao exigir das instituições maior atenção aos fatores presentes no ambiente laboral, inclusive aqueles ligados à dimensão psicossocial. No campo da gestão de pessoas, esse movimento exige que os dados institucionais deixem de ser lidos apenas como registros administrativos e passem a ser compreendidos como sinais possíveis das condições reais de trabalho. Reis, Fernandes e Gomes (2010, p. 723) observam que o sofrimento relacionado ao trabalho pode se manifestar em doenças já instaladas, mas também por meio de indícios como absenteísmo e conflitos interpessoais, o que reforça a necessidade de acompanhamento contínuo desses elementos.

A partir dessa perspectiva, este estudo parte do entendimento de que os indicadores de Recursos Humanos podem servir como base documental para a identificação precoce dos riscos psicossociais nas organizações. Assim, sustenta-se, como primeira hipótese, que indicadores como absenteísmo, rotatividade, afastamentos, registros de queixas formais, acidentes de trabalho, conflitos

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

interpessoais e queda de produtividade podem revelar sinais de sofrimento laboral antes mesmo da consolidação de agravos mais severos. Como segunda hipótese, considera-se que a leitura sistemática desses dados, à luz da NR-1 e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, pode contribuir para práticas preventivas no campo da gestão de pessoas e da liderança. Como terceira hipótese, admite-se que a articulação entre indicadores de RH, prevenção dos riscos psicossociais e diretrizes da Agenda 2030 favorece uma atuação organizacional comprometida com saúde, trabalho digno, redução de desigualdades e responsabilidade institucional.

Nessa linha, De Lucca e Sobral (2017, p. 64) observam que os fatores psicossociais resultam da interação entre conteúdo do trabalho, condições ambientais e organizacionais, bem como competências e necessidades dos trabalhadores. Em seu estudo, os autores apontam que a falta de controle sobre a atividade, a ausência de reconhecimento e a inexistência de plano de carreira figuram entre fontes expressivas de estresse laboral (DE LUCCA; SOBRAL, 2017, p. 67), ao passo que o diagnóstico desses fatores e seu gerenciamento institucional constituem caminhos promissores para a prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho (DE LUCCA; SOBRAL, 2017, p. 71). Essa compreensão fortalece a ideia de que os documentos produzidos no cotidiano do setor de Recursos Humanos podem oferecer base concreta para leitura das tensões organizacionais.

Diante disso, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: de que modo os indicadores de Recursos Humanos, lidos à luz da NR-1 e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, podem contribuir para a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais nas organizações, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030?

Para responder à questão apresentada anteriormente, o estudo tem por objetivo compreender como os indicadores de Recursos Humanos podem servir de base para a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, tomando como referência a NR-1, o GRO e os ODS da Agenda 2030.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

Para tanto, busca descrever os principais indicadores de RH capazes de apontar sinais de risco psicossocial no contexto organizacional, examinar a inserção desses riscos no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais previsto na NR-1, com atenção ao papel da gestão de pessoas, e relacionar o uso desses indicadores às diretrizes da Agenda 2030, sobretudo nos campos da saúde, do trabalho decente e da redução das desigualdades.

A escolha do tema se justifica pela necessidade de aproximar a rotina administrativa das organizações do dever de cuidado com a saúde do trabalhador. Muitas vezes, dados já existentes nos setores de RH não recebem leitura voltada à prevenção, embora possam indicar sobrecarga, tensão relacional, falhas de gestão e desgaste coletivo. Desse modo, o estudo propõe uma reflexão sobre o papel dos indicadores institucionais no reconhecimento dos riscos psicossociais, articulando gestão de pessoas, liderança, saúde ocupacional e compromisso social.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Riscos Psicossociais, Estresse Ocupacional e Organização do Trabalho

Os riscos psicossociais devem ser compreendidos a partir da relação entre condições de trabalho, forma de organização das atividades, vínculos sociais e práticas de gestão. Costa e Santos (2013, p. 43) definem esses riscos como ameaças à saúde mental, física e social, originadas das condições de trabalho e de fatores organizacionais e relacionais. As autoras agrupam tais riscos em dimensões como intensidade e tempo de trabalho, exigências emocionais, falta ou insuficiência de autonomia, baixa qualidade das relações sociais, conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho ou emprego. Essa concepção desloca a discussão do adoecimento já instalado para o exame do ambiente laboral, permitindo compreender que o sofrimento no trabalho nasce, muitas vezes, do modo como as atividades são distribuídas, cobradas e reconhecidas.

Essa discussão se aproxima das contribuições de Reis, Fernandes e Gomes (2010, p. 721-722), que relacionam o estresse ocupacional a fatores como longas

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

jornadas, trabalho repetitivo, pouca participação nas decisões, falhas de comunicação interna, indefinição de papéis, pouco apoio das chefias e preocupações com a carreira. As autoras mostram que o estresse não decorre somente de características individuais do trabalhador, pois está ligado à forma como a organização estrutura tarefas, metas, relações de poder e canais de comunicação. Assim, a liderança, a distribuição de responsabilidades e o grau de participação dos trabalhadores passam a ocupar lugar central na compreensão dos riscos psicossociais.

Nessa direção, Costa e Santos (2013, p. 46) afirmam que a prevenção exige leitura das condições de trabalho e dos constrangimentos organizacionais antes que o adoecimento assuma forma clínica. Do mesmo modo, Reis, Fernandes e Gomes (2010, p. 715; p. 723) apontam que trabalhadores submetidos a estresse tendem a apresentar aumento de absenteísmo, rotatividade e acidentes no local de trabalho. Por isso, registros de RH, como faltas recorrentes, afastamentos, conflitos e desligamentos, não devem ser vistos apenas como dados administrativos, mas como possíveis sinais de desgaste psicossocial relacionado à organização do trabalho.

2.2 Diagnóstico Organizacional, Autonomia, Reconhecimento e Produção Científica Nacional

O diagnóstico dos riscos psicossociais exige atenção às experiências concretas dos trabalhadores e às condições institucionais em que o trabalho ocorre. De Lucca e Sobral (2017, p. 63), ao aplicarem o método HSE-MS em diferentes setores, identificaram que a falta de controle ou autonomia sobre as atividades e a ausência de reconhecimento foram fontes centrais de estresse entre os participantes. Essa constatação aproxima os riscos psicossociais da gestão de pessoas, pois autonomia, reconhecimento e participação não são elementos secundários da vida laboral, mas dimensões diretamente associadas ao bem-estar e ao sofrimento no trabalho.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

Em etapa qualitativa do estudo, De Lucca e Sobral (2017, p. 67; p. 71) registram que reconhecimento e plano de carreira aparecem como categorias ligadas ao sofrimento, ao sentimento de injustiça e ao prenúncio de adoecimento psíquico. Essa leitura mostra que o trabalhador pode adoecer em contextos nos quais há baixa devolutiva, critérios frágeis de progressão, ausência de reconhecimento e pouca margem de decisão sobre a própria atividade. Desse modo, pedidos de desligamento, queda de assiduidade, reclamações sobre promoção, conflitos com chefias e baixa adesão às rotinas internas podem indicar falhas na forma de gestão e no modo de condução das equipes.

Rodrigues e Faiad (2019, p. 571; p. 574), ao mapearem a produção nacional sobre riscos psicossociais entre 2008 e 2017, localizaram 37 artigos, com produção estacionária, maior concentração nas áreas de Enfermagem e Saúde Coletiva, baixa presença da Psicologia e predomínio de estudos descritivos voltados às profissões da saúde. Tal levantamento mostra que o tema ainda precisa ganhar mais espaço no debate sobre gestão de pessoas e liderança. Para este estudo, essa constatação justifica a leitura dos indicadores de RH como fontes de interpretação organizacional, principalmente em ambientes nos quais o sofrimento laboral ainda aparece de forma indireta, dispersa ou pouco registrada.

2.3 Indicadores de RH, NR-1 e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Pereira, Tolfo e Nunes (2025, p. 2), com apoio em Contreras *et al*. (2010, p. 7-17), definem os riscos psicossociais a partir da interação entre aspectos do trabalho, condições de sua organização e capacidades do trabalhador. Entre os fatores citados, aparecem pressão de tempo, sobrecarga, monotonia, pausas, rotatividade de pessoal, participação, políticas de carreira, relações interpessoais e fatores extralaborais. Essa formulação permite aproximar os riscos psicossociais dos indicadores de Recursos Humanos, pois registros como absenteísmo, presenteísmo, afastamentos e conflitos podem expressar problemas de carga laboral, chefia, comunicação, desenho de tarefas e política de pessoal.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

No mesmo estudo, Pereira, Tolfo e Nunes (2025, p. 2) associam a exposição continuada a esses fatores a acidentes, distúrbios psíquicos, comorbidades, afastamentos, perda de sentido do trabalho, absenteísmo, presenteísmo e queda do comprometimento ou da produtividade. Os autores também apontam, no caso examinado, maior risco em falta de sentido do trabalho, esgotamento mental e danos psicológicos e sociais, bem como problemas relacionados à centralização das decisões, baixa autonomia, má comunicação e rigidez normativa (PEREIRA; TOLFO; NUNES, 2025, p. 2-3). Esses elementos reforçam que os dados de RH podem indicar sofrimento antes que ele resulte em afastamentos prolongados, adoecimento grave ou ruptura dos vínculos de trabalho.

À luz da NR-1, os indicadores de RH podem contribuir para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais quando são lidos como sinais preventivos vinculados ao trabalho real. A norma orienta a identificação de perigos, a classificação dos riscos, a adoção de medidas de prevenção, a consulta aos trabalhadores, a comunicação dos riscos e o acompanhamento das ações. Assim, absenteísmo, rotatividade, presenteísmo, afastamentos, acidentes, queixas de assédio, conflitos interpessoais, queda de produtividade e baixa permanência em setores podem compor uma base institucional de acompanhamento, desde que examinados em conjunto com a escuta dos trabalhadores, o inventário de riscos e o plano de ação do GRO.

2.4 Agenda 2030, ODS e Responsabilidade Institucional na Prevenção dos Riscos Psicossociais

A Agenda 2030 amplia a leitura dos riscos psicossociais ao relacionar saúde, trabalho digno, redução das desigualdades e responsabilidade institucional. No campo deste estudo, os ODS 3, 8, 10 e 16 dialogam diretamente com a prevenção dos riscos psicossociais, pois tratam de saúde e bem-estar, trabalho decente, redução das desigualdades e instituições responsáveis e inclusivas. Essa aproximação permite compreender que a saúde mental no trabalho não deve ser

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

tratada apenas como assunto individual, pois também envolve condições institucionais, práticas de liderança, critérios de justiça interna e modos de organização das atividades.

O ODS 3 permite situar os riscos psicossociais no campo da saúde e do bem-estar, enquanto o ODS 8 aproxima o tema da noção de trabalho decente. Assim, jornadas excessivas, pressão constante, insegurança ocupacional, assédio, baixa autonomia e falhas de apoio gerencial entram em conflito com a ideia de ambiente laboral saudável e digno. Nessa perspectiva, indicadores de RH como afastamentos, faltas recorrentes, aumento de denúncias, conflitos reiterados e rotatividade elevada podem sinalizar que a organização do trabalho está gerando desgaste para determinados grupos ou setores.

Os ODS 10 e 16 acrescentam outra camada à discussão, pois chamam atenção para desigualdades internas, justiça institucional, canais de escuta, resposta a denúncias e responsabilidade das lideranças. Diferenças de gênero, raça, escolaridade, posição hierárquica, renda, tipo de vínculo e acesso a oportunidades podem ampliar a exposição de certos trabalhadores à sobrecarga, ao silenciamento, à violência psicológica e à insegurança profissional. Por isso, quando os indicadores de RH são examinados em diálogo com a NR-1 e com a Agenda 2030, o setor de gestão de pessoas deixa de atuar somente após o dano e passa a participar da leitura preventiva dos riscos psicossociais, orientando medidas voltadas à saúde laboral, à dignidade no trabalho e à responsabilidade institucional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa adotou abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, pois buscou compreender a relação entre indicadores de Recursos Humanos, riscos psicossociais, NR-1, Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e Agenda 2030. A escolha pela abordagem qualitativa se justifica porque o estudo não se limita à contagem de dados administrativos, mas procura interpretar seus sentidos no

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

contexto das organizações. Conforme Minayo (2001, p. 22), a pesquisa qualitativa trabalha com o "universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes", permitindo compreender relações e processos que não se reduzem à quantificação.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa bibliográfica permitiu reunir estudos científicos, livros e artigos voltados aos riscos psicossociais, estresse ocupacional, saúde do trabalhador, gestão de pessoas e organização do trabalho. Segundo Gil (2008, p. 50), a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já produzido, especialmente livros e artigos científicos. Já a pesquisa documental foi adotada para examinar a NR-1 e a Agenda 2030, pois, conforme Gil (2008, p. 51), esse tipo de pesquisa trabalha com materiais que ainda podem receber tratamento analítico conforme os objetivos do estudo.

As técnicas adotadas envolveram levantamento bibliográfico, seleção documental, leitura sistemática, fichamento temático, tratamento categorial do conteúdo e confronto interpretativo entre literatura, norma e indicadores de RH. A leitura dos materiais seguiu a orientação de Severino (2014, p. 46-47), para quem a leitura analítica exige identificação da estrutura, das ideias centrais e dos conceitos do texto. A organização dos dados foi inspirada em Bardin (2016, p. 48; p. 153), que trata a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de descrição e categorização das mensagens. Com esse percurso, os indicadores de RH foram interpretados como sinais preventivos dos riscos psicossociais no trabalho.

A elaboração do trabalho ocorreu em etapas articuladas. Na primeira, foi feita a delimitação do tema, com recorte voltado para a relação entre indicadores de RH, riscos psicossociais, NR-1 e ODS. Em seguida, definiu-se a pergunta investigativa e as hipóteses de estudo, o que orientou a seleção do material bibliográfico e documental.

Na segunda etapa, procedeu-se à busca de produções acadêmicas capazes de oferecer base conceitual e empírica ao estudo. Nessa fase, foram priorizados textos que tratam:

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

a) do conceito e das dimensões dos riscos psicossociais;

b) da relação entre organização do trabalho, estresse e adoecimento;

c) do uso de indicadores institucionais como sinais de desgaste laboral;

d) da leitura normativa da NR-1;

e) da conexão entre saúde no trabalho e Agenda 2030.

A terceira etapa consistiu na leitura sistemática dos materiais selecionados, com registro dos pontos centrais de cada obra, das categorias recorrentes e das aproximações entre os autores. Nessa fase, foram examinados, principalmente, os estudos de Costa e Santos (2013), Reis, Fernandes e Gomes (2010), De Lucca e Sobral (2017), Rodrigues e Faiad (2019) e Pereira, Tolfo e Nunes (2025), por apresentarem formulações que ajudam a compreender a gênese dos riscos psicossociais, seus sinais institucionais e sua leitura no campo organizacional.

Na quarta etapa, foi realizado o exame dos documentos normativos e institucionais. Nesse ponto, a NR-1 foi tomada como documento central, por estabelecer as diretrizes e os requisitos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, enquanto a Agenda 2030 foi adotada como referência internacional para a leitura dos ODS associados à saúde, ao trabalho digno, à redução das desigualdades e à responsabilidade institucional.

O *corpus* bibliográfico foi composto por artigos científicos voltados ao estudo dos riscos psicossociais no trabalho. Costa e Santos trataram da definição e das dimensões desses riscos; Reis, Fernandes e Gomes discutiram modelos de estresse ocupacional e fatores psicossociais; De Lucca e Sobral trouxeram um estudo empírico sobre diagnóstico organizacional; Rodrigues e Faiad mapearam a produção nacional sobre o tema; e Pereira, Tolfo e Nunes ofereceram evidências recentes sobre riscos psicossociais, sentido do trabalho e danos laborais em servidores públicos.

O *corpus* documental, por sua vez, foi constituído pela NR-1, em sua redação atualizada, e pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A NR-1 foi tomada como base normativa do estudo por dispor sobre as diretrizes

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

gerais de segurança e saúde no trabalho e sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais. A Agenda 2030 entrou no trabalho como documento orientador para a leitura dos ODS 3, 8, 10 e 16, que dialogam diretamente com saúde e bem-estar, trabalho decente, desigualdades e responsabilidade institucional.

Durante a elaboração do estudo, uma das dificuldades encontradas foi a dispersão conceitual da literatura sobre riscos psicossociais. Os textos consultados nem sempre empregam o mesmo vocabulário ou o mesmo recorte, pois alguns privilegiam o estresse ocupacional, outros focalizam saúde mental, outros se voltam ao assédio, à carga de trabalho ou às condições organizacionais. Costa e Santos, por exemplo, chamam atenção para a variedade de instrumentos e para o fato de que muitos alcançam mais os efeitos dos riscos do que suas causas, o que exige leitura cuidadosa da literatura. Essa heterogeneidade dificultou a construção de um eixo teórico único e exigiu esforço de aproximação entre conceitos e categorias.

Outra dificuldade observada foi a própria configuração da produção científica nacional. Rodrigues e Faiad identificaram apenas 37 artigos no período de 2008 a 2017, com produção estacionária, concentração em áreas como Enfermagem e Saúde Coletiva e baixa presença de pesquisas oriundas da Psicologia Organizacional. Esse dado indica que, embora o tema exista há algum tempo, ainda há lacunas no tratamento dos riscos psicossociais a partir da ótica da gestão de pessoas, da liderança e do uso de indicadores de RH como fonte de leitura organizacional.

Também foi percebida dificuldade na aproximação direta entre NR-1, indicadores de RH e ODS. A NR-1 trata do gerenciamento de riscos ocupacionais em chave normativa, enquanto os estudos acadêmicos, em geral, focalizam contextos profissionais específicos e nem sempre fazem ponte direta com gestão de pessoas ou com a Agenda 2030. Assim, parte do trabalho exigiu operação interpretativa, isto é, uma leitura de articulação entre fontes distintas para reunir, em um mesmo eixo, a norma, a produção científica e os objetivos internacionais do

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

desenvolvimento sustentável. Essa articulação é uma inferência do estudo, construída a partir da convergência entre o texto normativo da NR-1, as dimensões dos riscos psicossociais descritas na literatura e os objetivos da Agenda 2030.

A leitura bibliográfica e documental permitiu identificar, em primeiro lugar, que os riscos psicossociais se ligam ao modo como o trabalho é organizado, distribuído, supervisionado e reconhecido. Costa e Santos situam esse risco em dimensões como intensidade do trabalho, exigências emocionais, autonomia, relações sociais, conflitos de valores e insegurança no emprego. Reis, Fernandes e Gomes, por sua vez, associam estresse ocupacional a fatores como falhas de comunicação, pouca participação na tomada de decisão, indefinição de papéis e ausência de apoio institucional.

Em segundo lugar, os estudos examinados sugerem que certos registros administrativos podem funcionar como sinais institucionais de sofrimento laboral. Absenteísmo, rotatividade, acidentes, conflitos interpessoais, afastamentos, perda de sentido do trabalho, presenteísmo e queda do comprometimento aparecem, de formas distintas, nos estudos consultados como efeitos ligados aos riscos psicossociais. De Lucca e Sobral destacam, por exemplo, o peso da falta de autonomia e de reconhecimento; Pereira, Tolfo e Nunes associam os riscos psicossociais a esgotamento mental, danos psicológicos e sociais, absenteísmo e presenteísmo.

Em terceiro lugar, o exame dos documentos normativos mostrou que a NR-1 oferece base para leitura preventiva desses sinais, uma vez que estrutura o gerenciamento de riscos ocupacionais em termos de identificação de perigos, classificação de riscos, medidas de prevenção e acompanhamento contínuo. Quando essa moldura é aproximada dos ODS da Agenda 2030, sobretudo dos objetivos ligados à saúde, ao trabalho digno, à redução das desigualdades e às instituições responsáveis, o problema deixa de ser visto apenas como tema técnico da segurança do trabalho e passa a ser lido também como tema de gestão, governança e responsabilidade institucional.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

Com base no percurso adotado, os achados permitem sustentar uma resposta inicial à pergunta investigativa. Os indicadores de Recursos Humanos podem contribuir para a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais quando deixam de ser lidos apenas como números administrativos e passam a ser interpretados como sinais do modo de organização do trabalho. Isso significa que dados como absenteísmo, rotatividade, afastamentos, denúncias, conflitos, baixa permanência em setores, problemas de reconhecimento, falhas de progressão funcional e queda de produtividade podem compor uma base de leitura preventiva dentro do GRO, desde que sejam examinados em articulação com as condições reais de trabalho e com os relatos dos trabalhadores. Essa conclusão decorre da aproximação entre os estudos teóricos e empíricos selecionados e o texto da NR-1.

Desse modo, o capítulo metodológico indica que a resposta da pesquisa tende a seguir esta direção: os indicadores de RH podem operar como instrumentos de leitura preventiva e apoio à tomada de decisão institucional, desde que inseridos em uma política de gestão de pessoas orientada pela saúde no trabalho, pela prevenção dos riscos psicossociais e pelos compromissos da Agenda 2030.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos ao longo da pesquisa bibliográfica e documental mostram convergência entre a literatura científica, a NR-1 e os documentos ligados à Agenda 2030. No conjunto das fontes examinadas, os riscos psicossociais aparecem vinculados ao modo de organização do trabalho, às exigências da atividade, à baixa autonomia, às falhas de reconhecimento, às relações interpessoais precárias, à insegurança ocupacional e à forma de condução das equipes. A NR-1, em sua redação atualizada, estabelece que o gerenciamento de riscos ocupacionais envolve medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho; o guia do MTE registra, de forma expressa, a inclusão dos fatores de

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

riscos psicossociais relacionados ao trabalho no GRO e sua inserção no inventário de riscos.

No plano bibliográfico, Costa e Santos situam os riscos psicossociais em dimensões ligadas à intensidade do trabalho, exigências emocionais, autonomia, relações sociais, conflito de valores e insegurança no emprego. Reis, Fernandes e Gomes associam o adoecimento psíquico a estilos de gestão marcados por baixa participação decisória, falhas de comunicação, jornadas longas, tarefas repetitivas e fragilidade no apoio institucional. De Lucca e Sobral apontam o peso da falta de controle sobre o trabalho e da falta de reconhecimento. Rodrigues e Faiad mostram que a produção brasileira ainda é reduzida e concentrada em alguns campos, fato que ajuda a explicar a presença ainda limitada do tema no debate de gestão de pessoas. Pereira, Tolfo e Nunes, em estudo recente, ligam os riscos psicossociais a esgotamento mental, danos psicológicos e sociais, absenteísmo, presenteísmo e perda de sentido do trabalho.

Esses resultados permitem afirmar que os registros produzidos pelo setor de Recursos Humanos possuem valor interpretativo para a prevenção. Dados sobre absenteísmo, rotatividade, afastamentos, queixas formais, acidentes, conflitos, baixa permanência em setores, falta de reconhecimento e dificuldades de progressão funcional deixam de ser vistos como simples ocorrências administrativas e passam a compor um quadro de leitura das condições de trabalho. No recorte desta pesquisa, esse foi o principal resultado: os indicadores de RH podem atuar como sinais institucionais de desgaste psicossocial quando lidos em articulação com a organização do trabalho e com as exigências da NR-1.

A pergunta investigativa deste estudo foi a seguinte: de que modo os indicadores de Recursos Humanos, lidos à luz da NR-1 e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, podem contribuir para a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais nas organizações, em consonância com os ODS da Agenda 2030?

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

Com base nos resultados reunidos, a resposta é afirmativa. Os indicadores de Recursos Humanos contribuem para a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais na medida em que permitem localizar sinais recorrentes de sofrimento laboral, desgaste organizacional, falhas de gestão e desigualdades internas. Isso ocorre porque a literatura consultada mostra que o sofrimento relacionado ao trabalho não surge de forma isolada nem repentina; ele se manifesta por meio de alterações objetivas na vida institucional, como aumento de ausências, conflitos, desligamentos, afastamentos, perda de engajamento, presenteísmo e queda do vínculo subjetivo com o trabalho.

A contribuição dos indicadores de RH torna-se mais forte quando esses dados são lidos sob o regime do GRO. O guia do MTE afirma que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho devem entrar no processo de identificação de perigos, avaliação de riscos, classificação, adoção de medidas de prevenção e acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais. O mesmo guia registra que essa leitura deve voltar-se às condições de trabalho e aos fatores estressores da atividade, e não a sintomas individuais tomados isoladamente. A partir disso, os indicadores de RH passam a servir como porta de entrada para a leitura dos problemas ligados à concepção, à organização e à gestão do trabalho.

Em diálogo com a Agenda 2030, essa leitura ganha dimensão institucional mais ampla. A ONU define os ODS como 17 objetivos interconectados voltados aos principais desafios do nosso tempo e como um apelo global à ação. Dentro desse quadro, a prevenção dos riscos psicossociais dialoga de forma direta com saúde e bem-estar, trabalho digno, redução das desigualdades e responsabilidade institucional. Assim, o uso dos indicadores de RH no campo da prevenção deixa de ser mero procedimento interno e passa a compor compromisso organizacional com saúde, dignidade, equidade e boa condução institucional.

A primeira hipótese sustentava que indicadores como absenteísmo, rotatividade, afastamentos, registros de queixas formais, acidentes de trabalho, conflitos interpessoais e queda de produtividade poderiam revelar sinais de

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

sofrimento laboral antes da consolidação de agravos mais severos. Essa hipótese foi corroborada pelo conjunto da bibliografia. Reis, Fernandes e Gomes ligam o estresse ocupacional a condições de trabalho e de gestão; Pereira, Tolfo e Nunes associam os riscos psicossociais a absenteísmo, presenteísmo, danos psicológicos e perda de sentido do trabalho; Rodrigues e Faiad registram que a literatura nacional já trata esses riscos como situações negativas capazes de gerar agravos à saúde física e mental.

A segunda hipótese afirmava que a leitura sistemática dos indicadores de RH, à luz da NR-1 e do GRO, poderia orientar práticas preventivas no campo da gestão de pessoas e da liderança. Os documentos normativos sustentam essa hipótese. A NR-1 define o gerenciamento de riscos ocupacionais e o guia do MTE registra que os fatores psicossociais ligados ao trabalho devem ser incluídos no inventário de riscos, com avaliação das exigências da atividade e das medidas de prevenção. Logo, quando o RH acompanha taxas de ausência, afastamento, denúncias, conflitos ou padrões de rotatividade e põe esses dados em relação com a organização do trabalho, passa a haver base para revisão de metas, ritmos, distribuição de tarefas, formas de chefia, canais de escuta e critérios de reconhecimento.

A terceira hipótese dizia que a articulação entre indicadores de RH, prevenção dos riscos psicossociais e Agenda 2030 poderia conduzir a uma atuação organizacional orientada por saúde, trabalho digno, redução das desigualdades e responsabilidade institucional. Também aqui houve confirmação no âmbito desta pesquisa. Os ODS são apresentados pela ONU como objetivos interconectados voltados aos principais desafios do mundo atual. Quando o RH passa a ler seus indicadores sob essa moldura, os dados internos adquirem sentido ético e institucional: passam a apontar se a organização convive com padrões de sobrecarga, desigualdade, silenciamento, adoecimento e fragilidade de governança incompatíveis com a Agenda 2030.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

Um primeiro ponto de aproximação entre autores e documentos está na compreensão de que o risco psicossocial nasce no trabalho real e em sua organização. Costa e Santos situam esse risco nas condições de trabalho e nos fatores organizacionais e relacionais. O guia do MTE segue a mesma linha ao afirmar que os fatores de risco psicossociais decorrem de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho. Há, portanto, correspondência entre o campo acadêmico e o normativo: ambos afastam a leitura centrada apenas no indivíduo e deslocam o foco para o ambiente e para o modo de condução do trabalho.

Um segundo ponto aparece na relação entre gestão e adoecimento. Reis, Fernandes e Gomes mostram que baixa participação decisória, pouca comunicação e apoio frágil por parte da chefia compõem o quadro do estresse ocupacional. De Lucca e Sobral, em registro empírico, chegam a resultado próximo ao destacarem a falta de controle e de reconhecimento como fontes centrais de estresse laboral. A literatura, então, aproxima liderança e saúde do trabalhador de forma direta. Isso tem peso para o tema deste trabalho, pois desloca o RH de um papel meramente burocrático para um papel de leitura institucional das práticas gerenciais.

Um terceiro ponto de discussão surge na própria lacuna da literatura nacional. Rodrigues e Faiad mostram que a produção brasileira entre 2008 e 2017 foi pequena e concentrada em áreas como Enfermagem e Saúde Coletiva. Esse dado sugere que o debate ainda não ganhou o lugar devido no campo da gestão de pessoas. Por essa razão, a articulação entre indicadores de RH, NR-1 e Agenda 2030, feita neste estudo, ocupa espaço útil na literatura: reúne em um mesmo quadro três campos que costumam aparecer separados.

Uma tensão metodológica também aparece. Parte da literatura volta-se a diagnósticos empíricos setoriais, enquanto a NR-1 trabalha com linguagem normativa e geral. Isso exige mediação interpretativa. A pesquisa mostrou, porém, que essa distância não inviabiliza a resposta da pergunta investigativa. Pelo

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

contrário, a norma oferece o dever organizacional de gerir riscos; a literatura descreve como esses riscos se manifestam na vida institucional; e os indicadores de RH fazem a ponte entre os dois planos, pois registram materialmente os efeitos das formas de gestão sobre as pessoas.

À vista do percurso bibliográfico e documental realizado, o resultado final desta pesquisa pode ser assim formulado: os indicadores de Recursos Humanos constituem base legítima para a identificação e para a prevenção dos riscos psicossociais nas organizações quando são lidos em conjunto com a NR-1, com o GRO e com os compromissos da Agenda 2030. Essa afirmação decorre do fato de que os principais autores examinados vinculam os riscos psicossociais à organização do trabalho, à gestão, à autonomia, ao reconhecimento, à comunicação, à insegurança e às relações internas, enquanto a NR-1 exige gestão contínua desses riscos e a Agenda 2030 situa saúde, trabalho digno, equidade e responsabilidade institucional como valores de referência.

Dessa forma, a pesquisa chega a uma resposta conclusiva para o tema do trabalho. Os indicadores de RH não servem apenas para retratar fatos passados; eles podem sustentar leitura preventiva do ambiente laboral, apoiar decisões de gestão de pessoas, revelar sinais de adoecimento e desigualdade e orientar ajustes na organização do trabalho antes da consolidação de danos mais graves. No âmbito desta investigação, as hipóteses foram corroboradas e a pergunta central recebeu resposta positiva: a leitura bibliográfica e documental da NR-1, em diálogo com os ODS da Agenda 2030, confirma o lugar dos indicadores de Recursos Humanos como base para prevenção dos riscos psicossociais nas organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa demonstrou que os indicadores de Recursos Humanos podem contribuir de modo efetivo para a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais nas organizações, quando interpretados à luz da NR-1, do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e dos ODS da Agenda 2030. A literatura

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

consultada mostrou que fatores como sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, falta de reconhecimento, falhas de comunicação e fragilidade nas relações interpessoais produzem sinais institucionais que podem ser percebidos em dados como absenteísmo, rotatividade, afastamentos, conflitos e queixas formais. Assim, esses registros deixam de ter caráter apenas administrativo e passam a servir como base para leitura preventiva das condições de trabalho.

Os resultados também mostraram consonância entre os autores estudados e os documentos normativos examinados, confirmando as hipóteses formuladas na pesquisa. Ficou evidenciado que a leitura sistemática dos indicadores de RH pode auxiliar o setor de gestão de pessoas e as lideranças na revisão de práticas organizacionais que favorecem adoecimento, além de aproximar a prevenção dos riscos psicossociais dos compromissos institucionais com saúde, trabalho digno, redução das desigualdades e responsabilidade social.

Como limite do estudo, destaca-se o fato de a pesquisa ter sido construída apenas com base bibliográfica e documental, sem investigação de campo. Por isso, novos estudos podem aprofundar o tema por meio de análises empíricas em organizações públicas e privadas, observando como os indicadores de RH vêm sendo usados no reconhecimento dos riscos psicossociais. Ainda assim, o trabalho permitiu concluir que tais indicadores ocupam lugar importante na prevenção do sofrimento laboral e no fortalecimento de ambientes de trabalho mais saudáveis e mais justos.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-01:** Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTE, texto atualizado em 2025. Acesso em: 10 abr. 2026.

CONTRERAS, Francoise; JUÁREZ, Fernando; BARBOSA, David; URIBE, Ana Fernanda. Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. **Revista Facultad de Ciencias Económicas**, v. 18, n. 2, p. 7-17, 2010.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions**, n. 5, p. 39-58, 2013.

DE LUCCA, Sergio Roberto; SOBRAL, Renata Cristina. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 63-72, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Goal 10: **Reduced Inequalities**. Disponível em: https://sdgs.un.org/goals/goal10. Acesso em: 10 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Goal 16: **Peace, Justice and Strong Institutions**. Disponível em: https://sdgs.un.org/goals/goal16. Acesso em: 10 abr. 2026.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 06/01/2026 - **Accepted:** 30/04/2026
Vol: 07.04
DOI: 10.66104/4y2rq966
Pages: 1-23

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Goal 3: **Good Health and Well-Being**. Disponível em: https://sdgs.un.org/goals/goal3. Acesso em: 10 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Goal 8: **Decent Work and Economic Growth**. Disponível em: https://sdgs.un.org/goals/goal8. Acesso em: 10 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo:** a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015. Edição em português consultada em 2026.

PEREIRA, Eliane França; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Carlos Henrique Sancineto da Silva. Riscos psicossociais do trabalho de servidores públicos de uma universidade pública. Revista **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 25, p. e25946, 2025.

REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; GOMES, Almiralva Ferraz. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 30, n. 4, p. 712-725, 2010.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 571-579, 2019.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2014.