

**ETEC — ESCOLA TÉCNICA DE MAUÁ
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**GEOVANNA TORRES PINA
ISABEL SOARES GALVÃO
LANA PEZZA BRANCALÃO SILVA
MATHEUS AUGUSTO OLIVEIRA DA SILVA
NICOLLY PINTO RODRIGUES NASCIMENTO
YASMIN BISPO FERREIRA DE OLIVEIRA**

**NORMA REGULAMENTADORA 1 (NR-1) E SAÚDE MENTAL NO SETOR
ADMINISTRATIVO: CONTRIBUIÇÃO À QUALIDADE DE VIDA DO
TRABALHADOR**

**MAUÁ
2026**

GEOVANNA TORRES PINA
ISABEL SOARES GALVÃO
LANA PEZZA BRANCALIÃO SILVA
MATHEUS AUGUSTO OLIVEIRA DA SILVA
NICOLLY PINTO RODRIGUES NASCIMENTO
YASMIN BISPO FERREIRA DE OLIVEIRA

**NORMA REGULAMENTADORA 1 (NR-1) E SAÚDE MENTAL NO SETOR
ADMINISTRATIVO: CONTRIBUIÇÃO À QUALIDADE DE VIDA DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Técnico em
Administração da **Escola Técnica
(ETEC) de Mauá** como requisito para
obtenção do título de Técnico em
Administração.

Orientador: Prof. Fábio Araújo
Coorientador: Prof. Victor Augusto

RESUMO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece diretrizes relacionadas à segurança e saúde no ambiente de trabalho, incluindo a prevenção de riscos psicossociais que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores. O presente trabalho teve como objetivo analisar a relação entre a NR-1 e os impactos causados pelos riscos psicossociais no setor administrativo, considerando fatores como estresse, ansiedade e pressão por resultados. A pesquisa foi motivada pela necessidade de compreender melhor as condições emocionais enfrentadas pelos trabalhadores no ambiente organizacional e identificar como a aplicação da norma pode contribuir para a promoção do bem-estar no trabalho. Para o desenvolvimento do estudo, utilizou-se uma metodologia exploratória, descritiva e qualitativa, realizada por meio de pesquisa de campo. A coleta de dados ocorreu através de um questionário online elaborado na plataforma Google Forms, aplicado a trabalhadores de núcleos administrativos e pessoas com contato com esse setor. Os resultados obtidos demonstraram que a maioria dos participantes considera o ambiente de trabalho estressante, apontando fatores como excesso de tarefas, pressão por metas e ausência de suporte emocional como principais causas do desgaste mental. Além disso, foi identificado que muitos trabalhadores possuem pouco conhecimento sobre a NR-1 e sua importância na prevenção de riscos ocupacionais. Conclui-se que a promoção da saúde mental depende não apenas do cumprimento das normas regulamentadoras, mas também da adoção de práticas organizacionais mais humanizadas, preventivas e voltadas à qualidade de vida dos trabalhadores.

ABSTRACT

Regulatory Standard No. 1 (NR-1) establishes guidelines related to occupational health and safety, including the prevention of psychosocial risks that may directly affect workers' mental health. This study aimed to analyze the relationship between NR-1 and the impacts caused by psychosocial risks in the administrative sector, considering factors such as stress, anxiety, and pressure for results. The research was motivated by the need to better understand the emotional impacts caused by the organizational environment and to identify how the application of the standard can contribute to promoting well-being at work. The methodology used was exploratory, descriptive, and qualitative, developed through field research. Data collection was carried out through an online questionnaire created on the Google Forms platform and applied to administrative workers and people connected to this sector. The results showed that most participants consider the work environment stressful, highlighting factors such as work overload, pressure to meet goals, and lack of emotional support as the main causes of mental exhaustion. Furthermore, many workers demonstrated little knowledge about NR-1 and its importance in preventing occupational risks. It was concluded that promoting mental health depends not only on compliance with regulatory standards but also on the adoption of more humanized and preventive organizational practices focused on workers' quality of life.

Sumário

1 INTRODUÇÃO7

1.1 Justificativa7

1.2 Problema de pesquisa8

1.3 Hipótese8

1.4 Objetivos8

2 REFERENCIAL TEÓRICO9

2.1 Princípios da Norma Regulamentadora 1 (NR-1)9

2.1.1 A Norma Regulamentadora nº 1: Disposições Gerais e a Gestão de Riscos9

2.1.2 O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)10

2.1.3 Harmonização Normativa e Transversalidade11

2.1.4 Preparação para Emergências e Continuidade Organizacional11

2.1.5 Repercussões Jurídicas e Responsabilidade Civil12

2.2 NR-1 no setor Administrativo13

2.2.1 Saúde mental do trabalhador no setor administrativo13

2.3 Atividades do setor Administrativo e seus desafios15

2.3.1 O Setor Administrativo15

2.3.2 Riscos psicossociais no ambiente de trabalho17

3 METODOLOGIA19

4 RESULTADOS E ANÁLISE20

4.1 Análise das Opiniões dos Participantes (Dados Qualitativos)22

4.2 Interpretação Geral dos Resultados23

Pergunta 1: Você trabalha ou já trabalhou no setor administrativo?23

Pergunta 2: Faixa etária24

Pergunta 3: Tempo de atuação no setor administrativo24

Pergunta 4: Porte da empresa25

Pergunta 5: Você já ouviu falar da NR-1?26

Pergunta 6: A empresa fornece orientações ou treinamentos sobre segurança e saúde no trabalho?28

Pergunta 7: Você considera seu ambiente de trabalho estressante?29

Pergunta 8: Quais fatores mais causam estresse no trabalho?30

Pergunta 9: Você percebe situações no trabalho que afetam seu emocional?31

Pergunta 10: Você acredita que normas de segurança do trabalho (como a NR-1) podem contribuir para a saúde mental dos trabalhadores?32

Pergunta 11.1: Sinto pressão exagerada para cumprir prazos.33

Pergunta 11.2: Sinto ansiedade ou preocupação frequente por causa do trabalho.34

Pergunta 11.3: Sinto que minha saúde mental é afetada pelas condições do trabalho.35

Pergunta 11.4: A empresa demonstra preocupação com a saúde mental dos trabalhadores.36

Pergunta 12: Na sua opinião, o que poderia melhorar no ambiente administrativo para favorecer a saúde mental dos trabalhadores?37

4.3 Discussão Geral dos Resultados38

CONCLUSÃO41

REFERÊNCIAS43

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado um tema cada vez mais discutido nas organizações. Fatores como excesso de tarefas, pressão por resultados, conflitos interpessoais e cobranças constantes podem gerar riscos psicossociais capazes de afetar o bem-estar, a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais, abrangendo a identificação, avaliação e controle de fatores que possam comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores. Com as atualizações recentes da norma, os riscos psicossociais passaram a receber maior atenção, reforçando a importância da prevenção e da promoção de ambientes laborais mais saudáveis.

O setor administrativo, presente em organizações de diferentes segmentos, também está sujeito a situações que podem contribuir para o estresse ocupacional, a ansiedade e outros problemas relacionados à saúde mental. A elevada demanda por resultados, o cumprimento de prazos e a necessidade de lidar com múltiplas atividades simultaneamente tornam esse ambiente propício ao surgimento de fatores de risco psicossocial.

Diante desse cenário, torna-se relevante compreender de que maneira a NR-1 pode contribuir para a prevenção desses riscos e para a promoção da saúde mental dos trabalhadores. Assim, este trabalho busca analisar a relação entre a Norma Regulamentadora nº 1 e as condições de trabalho vivenciadas pelos profissionais do setor administrativo, identificando os principais desafios enfrentados e discutindo possíveis estratégias voltadas à melhoria da qualidade de vida no ambiente organizacional.

1.1 Justificativa

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece diretrizes gerais relacionadas à segurança e saúde no trabalho, incluindo o gerenciamento de riscos ocupacionais. Com as atualizações da norma, os riscos psicossociais passaram a receber maior atenção, considerando seus impactos diretos sobre a saúde mental dos trabalhadores, especialmente no setor administrativo, caracterizado por elevada cobrança, pressão por desempenho e sobrecarga de atividades.

A relevância deste tema está relacionada ao aumento de casos de estresse, ansiedade e síndrome de burnout no ambiente corporativo, fatores que afetam tanto a produtividade quanto o bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, a aplicação adequada da NR-1 pode contribuir para a

construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, por meio de ações preventivas e de uma melhor organização do trabalho.

Além disso, o estudo justifica-se pela importância de compreender como a gestão organizacional pode atuar na promoção da saúde mental, identificar desafios relacionados à aplicação da norma e propor melhorias voltadas à qualidade de vida e ao equilíbrio no ambiente de trabalho.

1.2 Problema de pesquisa

De que forma a aplicação ou a negligência da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) impacta os riscos psicossociais e a saúde mental nos setores administrativos empresariais?

1.3 Hipótese

A aplicação estruturada da NR-1 nos setores administrativos contribui para a redução dos riscos psicossociais e para a promoção da saúde mental dos trabalhadores, enquanto sua negligência pode favorecer o adoecimento psicológico decorrente de fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados e ausência de suporte organizacional.

1.4 Objetivos

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o impacto da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) nos setores administrativos empresariais, considerando sua relação com os riscos psicossociais e a saúde mental dos trabalhadores. Como objetivos específicos, destacam-se:

- Identificar os princípios da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1);
- Analisar o nível de conhecimento dos trabalhadores da área administrativa sobre a NR-1 e seus princípios;
- Investigar as principais atividades exercidas no setor administrativo e os desafios encontrados no ambiente de trabalho;
- Verificar a percepção dos trabalhadores sobre os impactos da aplicação da NR-1 na qualidade do ambiente de trabalho administrativo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Princípios da Norma Regulamentadora 1 (NR-1)

2.1.1 A Norma Regulamentadora nº 1: Disposições Gerais e a Gestão de Riscos

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) constitui uma das principais bases do sistema de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Conforme estabelece o Ministério do Trabalho e Emprego (2024), a norma possui caráter estruturante, pois apresenta as diretrizes gerais que orientam a aplicação das demais normas regulamentadoras, servindo como referência para a gestão da segurança e da saúde dos trabalhadores.

As atualizações recentes da NR-1 representam uma importante mudança na forma de lidar com os riscos ocupacionais. Segundo Colnago (2025), a norma passou de um modelo predominantemente burocrático e corretivo para uma abordagem baseada na prevenção e no gerenciamento contínuo dos riscos presentes no ambiente de trabalho. Dessa forma, o foco deixa de estar apenas no cumprimento de exigências documentais e passa a priorizar a adoção de medidas efetivas de proteção e prevenção.

Além disso, a NR-1 ampliou a compreensão dos riscos ocupacionais ao considerar não apenas os fatores físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, mas também os riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho. Esses fatores podem estar associados à sobrecarga de atividades, pressão por resultados, conflitos interpessoais e outras situações capazes de afetar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Nesse contexto, a norma reforça a importância de identificar, avaliar e controlar os riscos presentes no ambiente organizacional, promovendo condições de trabalho mais seguras e saudáveis. Tal perspectiva torna-se especialmente relevante no setor administrativo, onde os riscos psicossociais podem estar presentes de forma significativa, influenciando diretamente a qualidade de vida e o desempenho dos profissionais.

2.1.2 O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) constitui um dos principais instrumentos previstos pela NR-1 para a promoção da segurança e da saúde no trabalho. Trata-se de um processo contínuo e cíclico, fundamentado na identificação, avaliação, controle e monitoramento dos riscos presentes no ambiente laboral, buscando a melhoria constante das condições de trabalho.

Diferentemente de modelos anteriores, que se concentravam principalmente na correção de problemas já existentes, o GRO adota uma abordagem preventiva e sistemática. Dessa forma, as organizações passam a atuar de maneira antecipada, identificando possíveis riscos antes que eles causem acidentes, doenças ocupacionais ou impactos negativos à saúde dos trabalhadores.

De acordo com o manual técnico do SEBRAE (2022), o GRO é operacionalizado por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), documento que reúne informações, procedimentos e ações voltadas ao controle dos riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho.

O PGR é composto, essencialmente, por dois elementos principais:

- Inventário de Riscos: responsável pela identificação, análise e classificação dos perigos ocupacionais presentes nas atividades da organização;
- Plano de Ação: documento que estabelece as medidas de prevenção e controle, bem como cronogramas e estratégias para a eliminação ou redução dos riscos identificados.

A própria NR-1 estabelece que:

“A organização deve implementar, sob sua responsabilidade, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas unidades operacionais, devendo este constituir o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR” (BRASIL, 2024, item 1.5.3.1).

Nesse contexto, o GRO e o PGR representam ferramentas fundamentais para a construção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Além da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, esses instrumentos contribuem para a identificação de fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores, como sobrecarga de atividades, pressão excessiva e outros riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho.

2.1.3 Harmonização Normativa e Transversalidade

A estrutura da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece o princípio da transversalidade normativa, segundo suas disposições gerais funcionam como base interpretativa para as demais normas regulamentadoras. Dessa forma, a NR-1 atua como referência para a aplicação integrada das normas de segurança e saúde no trabalho, garantindo maior uniformidade na adoção de medidas preventivas pelas organizações.

Segundo Santos (2025), na ausência de previsões específicas em normas setoriais, as diretrizes previstas na NR-1 devem ser aplicadas de maneira complementar. Isso permite que os princípios gerais de prevenção e gerenciamento de riscos sejam observados em diferentes contextos organizacionais, independentemente do segmento econômico ou da atividade desenvolvida.

A harmonização normativa busca reduzir conflitos de interpretação e assegurar que a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores seja aplicada de forma coerente e padronizada. Esse alinhamento entre as normas contribui para que as organizações adotem práticas mais eficientes de gestão de riscos, fortalecendo a cultura de prevenção e promovendo maior segurança jurídica no cumprimento das exigências legais.

Além disso, a transversalidade da NR-1 favorece uma visão mais ampla da saúde ocupacional, permitindo que aspectos físicos, ergonômicos e psicossociais sejam considerados de forma integrada. Dessa maneira, a norma contribui para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e alinhados às necessidades dos trabalhadores e das organizações.

2.1.4 Preparação para Emergências e Continuidade Organizacional

Outro aspecto relevante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) refere-se à obrigatoriedade da elaboração de planos de resposta a emergências. Essa exigência tem como

objetivo preparar as organizações para agir de forma rápida e eficiente diante de situações inesperadas que possam comprometer a segurança dos trabalhadores e o funcionamento das atividades.

Estudos recentes apontam que essa prática ultrapassa a dimensão da segurança ocupacional e passa a integrar estratégias de continuidade organizacional. Isso significa que, além de proteger a integridade física dos trabalhadores, o planejamento para emergências contribui para reduzir impactos operacionais, financeiros e organizacionais decorrentes de eventos críticos.

Nesse contexto, o foco envolve a antecipação de cenários de crise, como desastres ambientais, acidentes operacionais, incêndios, falhas estruturais e surtos sanitários capazes de comprometer a integridade física e psicológica dos trabalhadores. A adoção de medidas preventivas permite que a organização esteja mais preparada para enfrentar situações adversas, reduzindo danos e favorecendo uma resposta mais eficiente.

Além disso, a existência de procedimentos claros para situações de emergência contribui para aumentar a sensação de segurança dos trabalhadores, reduzindo incertezas e minimizando impactos emocionais durante momentos de crise. Dessa forma, a preparação para emergências representa não apenas uma exigência legal prevista na NR-1, mas também uma estratégia importante para a proteção da saúde, do bem-estar e da continuidade das atividades organizacionais.

2.1.5 Repercussões Jurídicas e Responsabilidade Civil

No contexto da segurança e saúde no trabalho, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) também possui relevância sob o aspecto jurídico, uma vez que estabelece diretrizes relacionadas à prevenção e ao gerenciamento dos riscos ocupacionais. Dessa forma, a observância das exigências previstas na norma pode servir como evidência das medidas adotadas pela organização para promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Segundo Rocha (2026), a ausência de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) adequadamente estruturado ou a falta de registros que comprovem a execução das ações preventivas previstas podem ser interpretadas como indícios de falhas na gestão dos riscos ocupacionais. Nessas situações, a organização pode enfrentar questionamentos relacionados ao cumprimento de suas responsabilidades em matéria de segurança e saúde do trabalho.

Além das implicações legais, o cumprimento da NR-1 contribui para a redução de afastamentos ocupacionais, acidentes de trabalho e situações de adoecimento físico e mental. A adoção de práticas preventivas favorece a proteção dos trabalhadores e auxilia as organizações na diminuição de custos decorrentes de processos trabalhistas, absenteísmo e perda de produtividade.

Nesse sentido, a aplicação efetiva da NR-1 deve ser compreendida não apenas como uma obrigação legal, mas também como uma ferramenta de gestão capaz de promover ambientes organizacionais mais seguros, saudáveis e alinhados aos princípios de prevenção e qualidade de vida no trabalho.

2.2 NR-1 no setor Administrativo

2.2.1 Saúde mental do trabalhador no setor administrativo

A saúde mental no contexto organizacional tem se tornado um tema de crescente relevância, especialmente diante das transformações nas formas de organização do trabalho e do aumento das exigências profissionais. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), a saúde mental está relacionada ao bem-estar emocional, psicológico e social do indivíduo, influenciando sua capacidade de enfrentar situações de estresse, estabelecer relações interpessoais saudáveis e desempenhar suas atividades de forma produtiva.

No setor administrativo, essa temática assume importância significativa devido às características das funções desempenhadas, que envolvem elevada demanda cognitiva, cumprimento rigoroso de prazos e constante responsabilidade sobre processos e informações. Embora os trabalhadores dessa área normalmente não estejam expostos a riscos físicos intensos, estão sujeitos a diversos fatores psicossociais que podem comprometer sua saúde e qualidade de vida.

Entre os principais fatores de risco destaca-se o estresse ocupacional, caracterizado pelo desequilíbrio entre as exigências do trabalho e a capacidade do indivíduo de lidar com elas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), o estresse relacionado ao trabalho representa um dos principais desafios das organizações contemporâneas, produzindo impactos relevantes sobre a saúde dos trabalhadores e sobre a produtividade das empresas. No

contexto administrativo, esse fenômeno está frequentemente associado à sobrecarga de atividades, à pressão por resultados e ao ritmo acelerado das demandas.

Essa realidade pode ser compreendida a partir do modelo demanda-controle proposto por Karasek (1979), segundo o qual os níveis de estresse tendem a aumentar em ambientes caracterizados por altas exigências e reduzida autonomia. Nessas condições, o trabalhador é constantemente pressionado a atingir metas e resultados, mas possui pouca participação nos processos decisórios, favorecendo o desgaste emocional e o adoecimento progressivo.

Como consequência, podem surgir sintomas como fadiga persistente, irritabilidade, dificuldade de concentração e redução do desempenho profissional. Quando essas condições permanecem por longos períodos, há maior probabilidade de desenvolvimento de transtornos psicológicos, como ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout. Conforme destacam Maslach e Leiter (1982), o burnout caracteriza-se pela exaustão emocional, pela despersonalização e pela diminuição da realização profissional, sendo mais frequente em ambientes com elevadas demandas e baixo suporte organizacional.

Além das exigências relacionadas às atividades desempenhadas, a forma como o trabalho é organizado exerce influência direta sobre o bem-estar dos profissionais. Dejours (1992) argumenta que o trabalho pode representar tanto uma fonte de realização quanto de sofrimento, dependendo das condições organizacionais e do reconhecimento oferecido ao trabalhador. Ambientes marcados por cobranças excessivas, baixa valorização profissional e relações interpessoais fragilizadas tendem a intensificar o sofrimento psíquico e a prejudicar o clima organizacional.

Outro aspecto relevante se refere ao avanço das tecnologias digitais e à crescente conectividade no ambiente corporativo. A possibilidade de acesso permanente às atividades profissionais, inclusive fora do horário de expediente, dificulta os períodos de descanso e compromete o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Segundo a OIT (2016), a hiperconectividade contribui para o aumento dos níveis de estresse e constitui um fator emergente de risco para o esgotamento mental nas organizações contemporâneas.

Apesar das evidências relacionadas aos impactos dos riscos psicossociais, muitas organizações ainda tratam a saúde mental como uma questão secundária, priorizando exclusivamente metas e indicadores de produtividade. Essa postura pode intensificar o adoecimento dos trabalhadores

e gerar consequências negativas tanto para os indivíduos quanto para o desempenho organizacional.

Diante desse cenário, torna-se fundamental a adoção de medidas preventivas. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, contemplando a identificação, avaliação e controle de fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2020). Dessa forma, as organizações devem desenvolver ações que promovam ambientes laborais mais seguros, saudáveis e equilibrados.

Entre as estratégias preventivas destacam-se a adequada distribuição das atividades, a definição clara de responsabilidades, a realização de pausas durante a jornada de trabalho e o incentivo a relações interpessoais mais colaborativas. Além disso, iniciativas voltadas à qualidade de vida, como programas de apoio psicológico, canais de escuta ativa e ações de valorização profissional, podem contribuir significativamente para a prevenção do adoecimento mental.

Portanto, a saúde mental dos trabalhadores do setor administrativo deve ser compreendida como um elemento essencial para o bem-estar individual, para a qualidade das relações de trabalho e para a sustentabilidade das organizações, tornando indispensável a adoção de práticas preventivas e de gestões voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no ambiente corporativo.

2.3 Atividades do setor Administrativo e seus desafios

2.3.1 O Setor Administrativo

O setor administrativo desempenha papel fundamental no funcionamento das organizações, sendo responsável pelo planejamento, organização, coordenação e controle de processos internos. Suas atividades dão suporte às demais áreas da empresa e contribuem para a tomada de decisões, a gestão de informações e o alcance dos objetivos organizacionais.

De acordo com Chiavenato (2021), a administração envolve o gerenciamento eficiente dos recursos organizacionais, exigindo dos profissionais capacidade de planejamento, comunicação, análise e resolução de problemas. Nesse contexto, os trabalhadores do setor administrativo atuam em funções relacionadas ao controle de documentos, atendimento interno

e externo, elaboração de relatórios, organização de processos, gestão de informações e apoio às atividades gerenciais.

Com as transformações tecnológicas e a crescente competitividade do mercado, as atividades administrativas passaram por mudanças significativas. A digitalização dos processos e o uso constante de sistemas informatizados aumentaram a velocidade das operações e a necessidade de adaptação contínua dos profissionais. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), essas mudanças contribuíram para a intensificação das demandas cognitivas e para o aumento da pressão por produtividade.

Entre os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores do setor administrativo destacam-se a gestão simultânea de múltiplas tarefas, o cumprimento de prazos rigorosos, a necessidade de atenção constante aos detalhes e a responsabilidade pela correta execução de processos organizacionais. Além disso, a dependência de tecnologias digitais exige atualização permanente e rápida adaptação a novos sistemas e ferramentas de trabalho.

Outro desafio relevante se refere à comunicação organizacional. Como o setor administrativo frequentemente atua como elo entre diferentes departamentos, os profissionais precisam lidar com demandas variadas, conflitos de informação e necessidade de interação constante com gestores, colaboradores e clientes. Quando não existe uma comunicação eficiente, podem surgir dificuldades operacionais que impactam o desempenho das atividades.

A adoção de modelos de trabalho remoto e híbrido também trouxe novos desafios para a área administrativa. Embora essas modalidades ofereçam maior flexibilidade, podem gerar dificuldades relacionadas à comunicação, ao acompanhamento das atividades e à separação entre vida pessoal e profissional. Segundo a OIT (2016), a utilização intensiva de tecnologias digitais pode favorecer a sobrecarga de informações e ampliar a sensação de disponibilidade permanente para o trabalho.

Nesse contexto, torna-se fundamental que as organizações adotem práticas voltadas à melhoria das condições de trabalho e à prevenção de riscos ocupacionais. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), estabelece diretrizes que auxiliam na identificação, avaliação e controle dos fatores que podem comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores (BRASIL, 2020).

Dessa forma, compreender as atividades e os desafios presentes no setor administrativo é essencial para o desenvolvimento de estratégias que promovam ambientes organizacionais mais eficientes, saudáveis e sustentáveis, contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores e para os resultados das organizações.

2.3.2 Riscos psicossociais no ambiente de trabalho

Dando continuidade à discussão sobre a saúde mental no setor administrativo, destacam-se os riscos psicossociais como um dos principais fatores associados ao adoecimento relacionado ao trabalho. Esses riscos estão vinculados à organização das atividades, às condições laborais e às relações interpessoais estabelecidas no ambiente profissional, podendo afetar significativamente o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos.

Nas últimas décadas, o tema tem recebido crescente atenção por parte de pesquisadores e organizações, especialmente em setores caracterizados por atividades predominantemente cognitivas e elevados níveis de exigência profissional. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), os riscos psicossociais abrangem fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por metas, falta de autonomia, insegurança no emprego, jornadas excessivas e conflitos interpessoais. Quando presentes de forma contínua, esses elementos podem comprometer a saúde dos trabalhadores e influenciar negativamente o desempenho organizacional.

Um dos principais desafios relacionados a esses riscos é sua identificação precoce. Diferentemente de muitos riscos físicos, seus efeitos geralmente se manifestam de forma gradual e nem sempre são facilmente percebidos pelos gestores ou pelos próprios trabalhadores. Conforme destaca Lipp (2010), a exposição prolongada a situações estressantes pode desencadear quadros de estresse crônico, ansiedade, depressão e sintomas físicos, como fadiga persistente, dores musculares e distúrbios do sono.

No setor administrativo, esses fatores se tornam particularmente relevantes devido à elevada demanda mental associada às atividades desenvolvidas. A necessidade de lidar simultaneamente com múltiplas tarefas, cumprir prazos rigorosos e manter elevados níveis de atenção e produtividade pode gerar desgaste psicológico significativo, principalmente quando há deficiência na organização do trabalho ou insuficiência de suporte por parte da gestão.

As relações interpessoais também exercem influência direta sobre a intensificação ou redução dos riscos psicossociais. Ambientes marcados por comunicação inadequada, conflitos

freqüentes, falta de cooperação ou práticas de assédio moral tendem a favorecer o sofrimento psíquico e o comprometimento da saúde mental. De acordo com Hirigoyen (2002), o assédio moral caracteriza-se por comportamentos repetitivos que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, produzindo impactos significativos sobre sua dignidade, autoestima e equilíbrio emocional.

Outro aspecto relevante se refere à falta de reconhecimento profissional e à insegurança quanto à permanência no emprego. A percepção de instabilidade, associada à ausência de valorização do trabalho realizado, pode gerar sentimentos de ansiedade, desmotivação e insatisfação, afetando tanto a qualidade de vida quanto o desempenho profissional.

Apesar do avanço das discussões sobre o tema, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades na identificação e no gerenciamento desses fatores de risco. Essa realidade evidencia a necessidade de uma abordagem preventiva e sistemática voltada à promoção da saúde e à melhoria das condições de trabalho.

Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) assume papel relevante ao estabelecer diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), contemplando a identificação, avaliação e controle dos fatores que possam comprometer a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2020). A aplicação dessas diretrizes contribui para o desenvolvimento de ambientes organizacionais mais seguros, equilibrados e favoráveis ao bem-estar.

Entre as medidas preventivas recomendadas destacam-se a melhoria da organização do trabalho, a distribuição adequada das atividades, o fortalecimento da comunicação interna, a promoção de relações interpessoais respeitadas e a criação de canais de escuta e acolhimento. Além das exigências previstas na NR-1, é importante que as organizações desenvolvam estratégias voltadas à gestão dos riscos psicossociais. Segundo o SESI e a CNI (2025), a identificação desses fatores e a implementação de ações preventivas contribuem para a promoção da saúde mental, redução do adoecimento ocupacional e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Portanto, os riscos psicossociais representam um dos principais desafios das organizações contemporâneas, exigindo estratégias de prevenção que integrem aspectos organizacionais, relacionais e humanos. A adoção dessas medidas favorece não apenas a proteção da saúde

mental dos trabalhadores, mas também a construção de ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

3 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa tiveram como objetivo compreender melhor a relação entre a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e a saúde mental no ambiente de trabalho, principalmente no setor administrativo. A escolha do tema surgiu a partir da crescente relevância das discussões relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho e da necessidade de compreender os impactos dos riscos psicossociais sobre os trabalhadores.

A pesquisa caracteriza-se como exploratória, descritiva e predominantemente qualitativa. A pesquisa exploratória foi utilizada para proporcionar maior aproximação com o tema estudado, permitindo ampliar os conhecimentos sobre os riscos psicossociais e compreender como a NR-1 se relaciona com a saúde mental no ambiente organizacional. Segundo Gil (2008), a pesquisa exploratória tem como finalidade desenvolver e esclarecer ideias, contribuindo para uma melhor compreensão do problema pesquisado.

Além disso, a pesquisa também possui caráter descritivo, pois buscou observar, registrar e analisar as situações relacionadas ao ambiente de trabalho e aos impactos emocionais causados pelas condições organizacionais. Conforme Vergara (2016), a pesquisa descritiva procura apresentar características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre os fatos observados.

A abordagem predominantemente qualitativa foi escolhida porque permitiu compreender as opiniões, experiências e percepções dos participantes sobre o ambiente de trabalho e os fatores que afetam sua saúde mental. Embora o estudo também utilize dados quantitativos simples obtidos por meio das questões fechadas do questionário, a análise concentrou-se principalmente na interpretação das percepções e experiências relatadas pelos participantes. De acordo com Creswell (2018), a pesquisa qualitativa busca interpretar os significados que as pessoas atribuem às suas vivências e experiências sociais.

Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa busca compreender significados, percepções, valores e experiências vivenciadas pelos indivíduos em determinado contexto social. Dessa

forma, essa abordagem se mostrou adequada para compreender as percepções dos trabalhadores sobre os riscos psicossociais e a saúde mental no ambiente administrativo.

Como procedimento técnico, foi realizada uma pesquisa de campo por meio da aplicação de um questionário online elaborado na plataforma Google Forms. O formulário foi compartilhado digitalmente com trabalhadores de núcleos administrativos e pessoas que possuem contato com esse setor. A coleta de dados teve como foco identificar percepções relacionadas ao estresse ocupacional, pressão por resultados, ansiedade, qualidade do ambiente de trabalho e conhecimento sobre a NR-1.

O questionário foi composto por perguntas fechadas e abertas, permitindo tanto a obtenção de dados objetivos quanto a análise das opiniões e experiências dos participantes. As questões abordaram temas relacionados à pressão por metas e prazos, suporte emocional oferecido pelas empresas, ambiente organizacional e impactos das condições de trabalho na saúde mental.

Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa de campo permite que o pesquisador tenha maior proximidade com a realidade estudada, possibilitando uma análise mais concreta dos fatos. Já Lakatos e Marconi (2010) afirmam que o questionário é um instrumento importante para a coleta de dados, pois possibilita reunir informações de maneira organizada e objetiva.

Após a coleta, os dados foram organizados e analisados de forma descritiva. As respostas obtidas por meio das questões fechadas foram apresentadas em gráficos e tabelas, permitindo a identificação de padrões e tendências. Já as respostas abertas foram analisadas de forma interpretativa, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada das percepções e experiências dos participantes em relação aos riscos psicossociais e à saúde mental no ambiente de trabalho.

Para a fundamentação teórica deste trabalho, foram utilizados conceitos de diferentes autores sobre metodologia científica, pesquisa qualitativa e saúde mental no ambiente organizacional, além de referências relacionadas à NR-1 e aos riscos psicossociais. Dessa forma, buscou-se desenvolver uma análise crítica e reflexiva sobre a importância de ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e humanizados.

4 RESULTADOS E ANÁLISE

A presente etapa da pesquisa corresponde à análise dos dados obtidos por meio da pesquisa de campo realizada com 51 participantes que atuam ou possuem contato com o setor administrativo. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online elaborado na plataforma Google Forms, permitindo identificar percepções relacionadas à saúde mental, aos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho e ao conhecimento dos participantes sobre a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

Os resultados obtidos permitiram analisar os objetivos propostos pela pesquisa e verificar a relação entre os riscos psicossociais presentes no setor administrativo e a aplicação das diretrizes previstas na NR-1. De modo geral, os dados indicam que muitos trabalhadores estão expostos a fatores que podem impactar negativamente sua saúde mental, ao mesmo tempo em que apresentam conhecimento limitado sobre a norma e seus princípios.

Em relação ao problema de pesquisa, os resultados sugerem que a ausência de informações e ações relacionadas à NR-1 pode dificultar a identificação e a prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Os dados demonstraram que 66,7% dos participantes afirmaram já ter ouvido falar da NR-1. Entretanto, 21,6% relataram não conhecer a norma e 11,8% declararam não ter certeza sobre seu conhecimento. Esses resultados indicam que, embora a NR-1 possua certa visibilidade entre os trabalhadores, ainda existe uma parcela significativa que desconhece suas diretrizes e aplicações práticas. Esses resultados evidenciam um baixo nível de conhecimento dos trabalhadores acerca das diretrizes relacionadas à segurança e saúde ocupacional.

Ao analisar os desafios presentes no setor administrativo, observou-se a presença significativa de fatores associados ao estresse ocupacional. Embora 72,5% dos participantes tenham informado que suas empresas oferecem algum tipo de treinamento relacionado à segurança no trabalho, os resultados sugerem que esses treinamentos nem sempre abordam aspectos relacionados aos riscos psicossociais ou à saúde mental.

Os dados também revelaram que 58,8% dos participantes consideram o ambiente de trabalho moderadamente estressante ou muito estressante. Entre os principais fatores apontados estão o excesso de tarefas e a sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados e metas, além de falhas na comunicação organizacional. Esses resultados estão alinhados com as discussões apresentadas no referencial teórico, que destacam esses elementos como importantes fatores de risco psicossocial no ambiente administrativo.

4.1 Análise das Opiniões dos Participantes (Dados Qualitativos)

A questão aberta presente no questionário permitiu identificar percepções mais aprofundadas dos participantes acerca das melhorias necessárias para a promoção da saúde mental no ambiente administrativo. As respostas evidenciaram padrões recorrentes, demonstrando que diferentes trabalhadores compartilham preocupações semelhantes em relação às condições de trabalho e ao bem-estar organizacional.

Entre os aspectos mais mencionados pelos participantes, destacam-se:

- necessidade de maior empatia por parte da liderança;
- melhoria da comunicação interna;
- reconhecimento e valorização profissional;
- redução da pressão excessiva por metas e resultados;
- oferta de suporte psicológico aos trabalhadores;
- realização de treinamentos e palestras sobre saúde mental;
- construção de ambientes de trabalho mais humanizados e organizados.

Diversos participantes ressaltaram a importância de serem ouvidos dentro das organizações, indicando que a escuta ativa e o diálogo entre gestores e colaboradores podem contribuir significativamente para a redução do estresse ocupacional. Relatos que mencionam a necessidade de “mais compreensão sem julgamentos” e de “uma abordagem mais empática da liderança” demonstram que fatores relacionados às relações interpessoais exercem influência direta sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Também foram apresentadas sugestões voltadas à implementação de ações práticas, como programas de apoio psicológico, terapias em grupo, ginástica laboral, reuniões de feedback e iniciativas de promoção da qualidade de vida no trabalho. Essas propostas evidenciam que os próprios participantes reconhecem a importância de medidas preventivas e educativas para a promoção do bem-estar e para a redução dos riscos psicossociais.

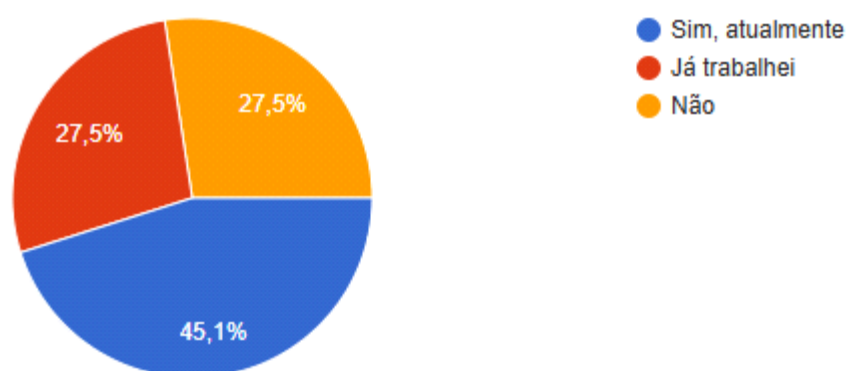
Além disso, algumas respostas destacaram a necessidade de maior divulgação e aplicação das diretrizes previstas na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), demonstrando que parte dos trabalhadores percebe a relevância das normas de segurança e saúde no trabalho para a construção de ambientes organizacionais mais seguros, saudáveis e equilibrados.

De modo geral, os resultados qualitativos reforçam os dados obtidos nas questões fechadas do questionário, evidenciando que os trabalhadores atribuem grande importância às relações interpessoais, ao suporte organizacional e às ações voltadas à saúde mental. Dessa forma, os

relatos dos participantes confirmam que a prevenção dos riscos psicossociais depende não apenas do cumprimento das exigências normativas, mas também da adoção de práticas organizacionais que valorizem o diálogo, o respeito e a qualidade de vida no trabalho.

4.2 Interpretação Geral dos Resultados

Pergunta 1: Você trabalha ou já trabalhou no setor administrativo?

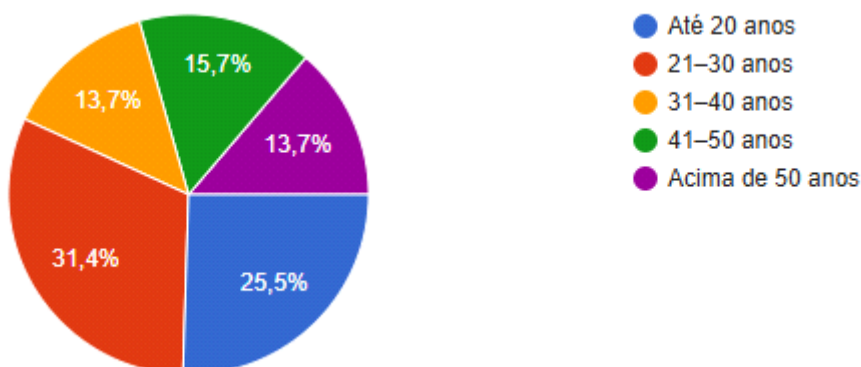


Considerava-se inicialmente que a maioria dos respondentes estivesse atuando diretamente no setor administrativo no momento da pesquisa, uma vez que o questionário foi direcionado a grupos com esse perfil profissional. Os resultados confirmaram parcialmente essa expectativa: 45,1% dos participantes assinalaram a opção "Sim, atualmente", enquanto 27,5% indicaram que já trabalharam no setor. Além disso, 27,5% informaram não possuir experiência profissional na área administrativa.

Esse resultado foi positivo para a pesquisa, pois demonstrou que a maior parte dos participantes possui vivência atual ou anterior no setor administrativo, totalizando 72,6% da amostra. Dessa forma, as respostas refletem experiências concretas relacionadas à rotina administrativa, aos desafios do ambiente de trabalho e aos fatores que podem impactar a saúde mental dos trabalhadores.

A presença de participantes que já atuaram no setor também enriqueceu a pesquisa, permitindo captar percepções construídas em diferentes momentos da trajetória profissional. Assim, o perfil dos respondentes mostrou-se adequado aos objetivos do estudo, contribuindo para uma análise mais consistente da relação entre a NR-1, os riscos psicossociais e a saúde mental no contexto administrativo.

Pergunta 2: Faixa etária

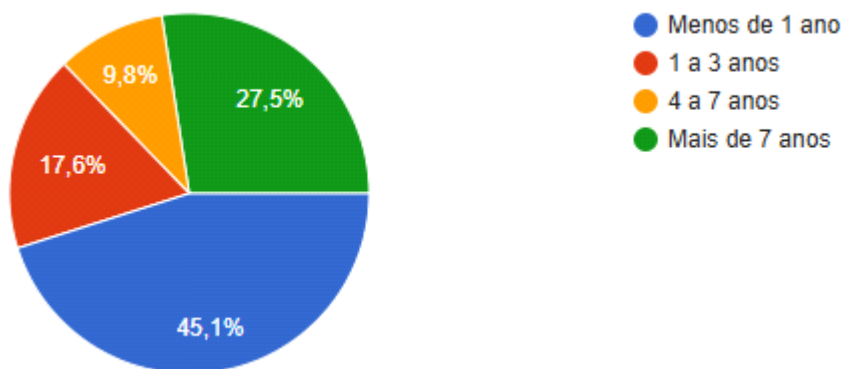


Não havia uma expectativa rígida em relação à faixa etária dos participantes, mas imaginava-se uma distribuição relativamente equilibrada entre diferentes idades, com possível predominância de adultos jovens, perfil frequentemente encontrado em atividades administrativas. Os resultados confirmaram parcialmente essa expectativa, demonstrando maior concentração de participantes nas faixas de até 20 anos (25,5%) e de 21 a 30 anos (31,4%), que juntas representam 56,9% da amostra.

Esse resultado indica uma predominância de respondentes mais jovens, o que traz uma perspectiva relevante para a pesquisa. Trata-se de uma geração que ingressou ou está ingressando no mercado de trabalho em um período marcado por discussões mais frequentes sobre saúde mental, qualidade de vida e bem-estar no ambiente organizacional. Dessa forma, é possível que esses participantes apresentem maior sensibilidade à identificação de riscos psicossociais e à importância de medidas voltadas à promoção da saúde mental.

Por outro lado, a participação de indivíduos nas faixas de 31 a 40 anos (13,7%), 41 a 50 anos (15,7%) e acima de 50 anos (13,7%) também contribuiu para ampliar a diversidade de percepções analisadas. Embora esses grupos tenham sido menos representativos na amostra, suas respostas permitiram incorporar experiências profissionais de diferentes momentos da trajetória laboral, enriquecendo a compreensão do tema investigado.

Pergunta 3: Tempo de atuação no setor administrativo



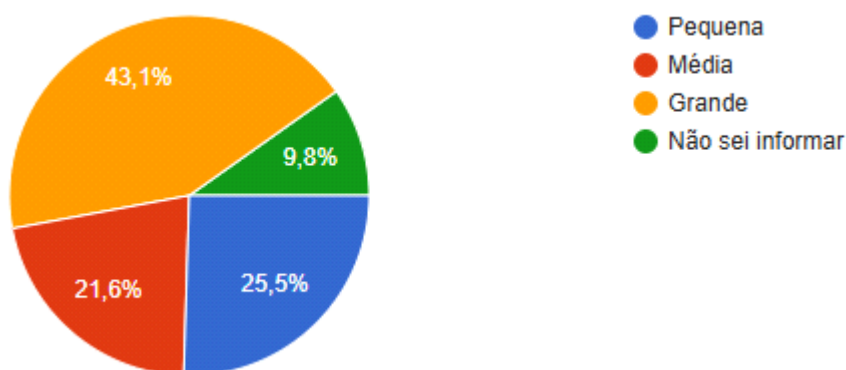
A previsão inicial era encontrar uma distribuição relativamente equilibrada entre profissionais iniciantes e trabalhadores com maior tempo de experiência no setor administrativo. Os resultados, entretanto, revelaram uma concentração significativa de participantes com menos de 1 ano de atuação (45,1%), seguida por profissionais com mais de 7 anos de experiência (27,5%).

Esse resultado demonstra a presença de dois perfis distintos na amostra: de um lado, trabalhadores em início de trajetória profissional e, de outro, profissionais com experiência mais consolidada no setor. Essa diversidade contribui para enriquecer a análise, pois permite observar percepções provenientes de diferentes momentos da vida profissional.

Os participantes com menor tempo de atuação podem apresentar uma visão mais recente sobre os desafios de adaptação ao ambiente administrativo e às exigências do mercado de trabalho. Já aqueles com maior experiência possuem uma vivência mais ampla da rotina organizacional, sendo capazes de identificar mudanças, dificuldades e fatores relacionados à saúde mental ao longo do tempo.

Dessa forma, os dados obtidos possibilitam uma compreensão mais abrangente da realidade do setor administrativo, reunindo percepções tanto de profissionais em início de carreira quanto de trabalhadores com trajetória mais extensa na área.

Pergunta 4: Porte da empresa



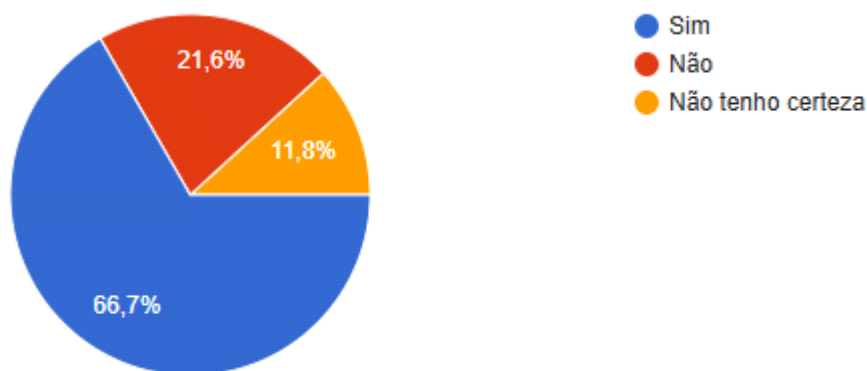
Antes da coleta dos dados, acreditava-se que haveria participação de trabalhadores de empresas de diferentes portes, uma vez que o questionário foi divulgado em diversos grupos e redes de contato. Os resultados confirmaram essa expectativa, apresentando respondentes de empresas pequenas, médias e grandes.

Observou-se uma predominância de participantes que atuam em empresas de grande porte (43,1%), seguida por empresas de pequeno porte (25,5%) e médio porte (21,6%). Além disso, 9,8% dos participantes informaram não saber classificar o porte da organização em que trabalham.

Esse resultado é relevante porque demonstra que as percepções coletadas não estão restritas a uma única realidade organizacional. A presença de trabalhadores de empresas de diferentes tamanhos permite compreender que os desafios relacionados à saúde mental e aos riscos psicossociais podem estar presentes em diversos contextos corporativos.

A maior participação de profissionais de empresas de grande porte também contribui para a análise, uma vez que essas organizações geralmente possuem estruturas mais complexas, maior número de colaboradores e processos mais formalizados. Ainda assim, os dados indicam que questões relacionadas ao estresse ocupacional, à pressão por resultados e à saúde mental não são exclusivas de um determinado porte de empresa, reforçando a importância da aplicação de medidas preventivas em diferentes ambientes organizacionais.

Pergunta 5: Você já ouviu falar da NR-1?



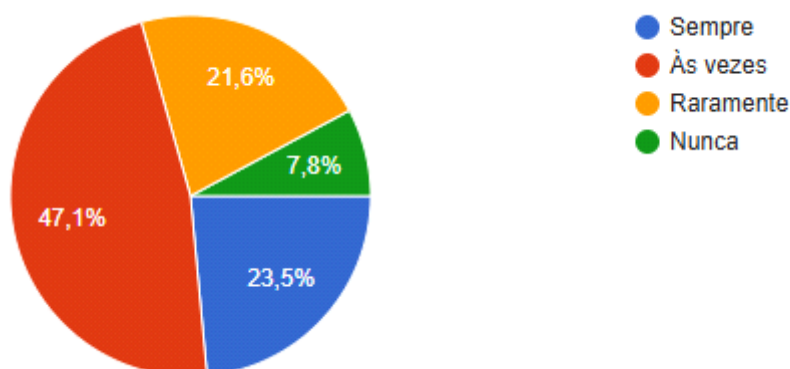
Antes da coleta dos dados, acreditava-se que o conhecimento sobre a NR-1 seria limitado entre os participantes, considerando que as discussões sobre normas de segurança e saúde no trabalho nem sempre fazem parte do cotidiano dos trabalhadores administrativos. Entretanto, os resultados apresentaram um cenário diferente do esperado: 66,7% dos respondentes afirmaram já ter ouvido falar da NR-1, enquanto 21,6% responderam que não conheciam a norma e 11,8% declararam não ter certeza.

À primeira vista, esse resultado sugere que a NR-1 possui certa visibilidade entre os participantes da pesquisa. No entanto, é importante destacar que ouvir falar da norma não significa necessariamente compreender seu conteúdo, seus objetivos ou sua aplicação prática no ambiente de trabalho. Dessa forma, o dado indica um nível inicial de conhecimento, mas não permite concluir que os trabalhadores estejam devidamente informados sobre as diretrizes estabelecidas pela norma.

Além disso, a soma dos participantes que afirmaram não conhecer a NR-1 ou que não têm certeza sobre seu conhecimento corresponde a 33,4% da amostra, representando aproximadamente um terço dos respondentes. Esse percentual demonstra que ainda existe uma parcela significativa de trabalhadores distante das discussões relacionadas à segurança e saúde ocupacional.

Diante desses resultados, reforça-se a importância de ações de divulgação, capacitação e conscientização promovidas pelas organizações, de modo que os trabalhadores não apenas conheçam a existência da NR-1, mas também compreendam sua relevância para a prevenção de riscos ocupacionais e para a promoção da saúde física e mental no ambiente de trabalho.

Pergunta 6: A empresa fornece orientações ou treinamentos sobre segurança e saúde no trabalho?



Inicialmente, acreditava-se que a maioria das empresas oferecesse algum tipo de orientação ou treinamento relacionado à segurança e saúde no trabalho, ainda que de forma pontual ou limitada. Os resultados obtidos confirmaram parcialmente essa expectativa.

Observou-se que 23,5% dos participantes afirmaram receber orientações ou treinamentos de forma contínua ("Sempre"), enquanto 47,1% indicaram que essas ações ocorrem apenas ocasionalmente ("Às vezes"). Somados, esses grupos representam 70,6% dos respondentes, demonstrando que a maioria possui algum contato com iniciativas voltadas à segurança e saúde ocupacional.

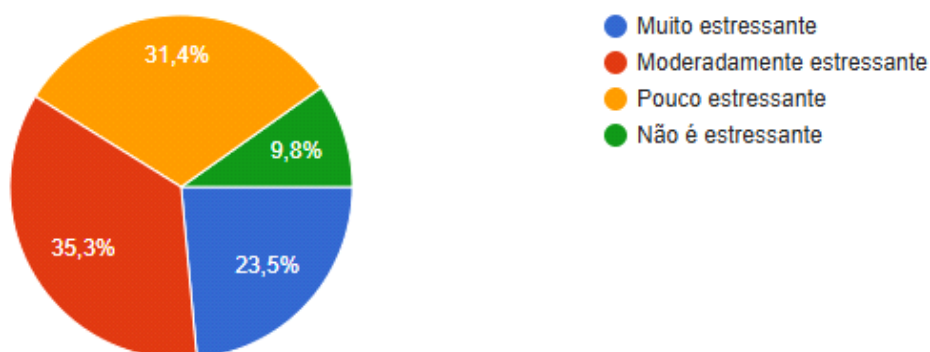
Por outro lado, 21,6% dos participantes responderam "Raramente" e 7,8% afirmaram "Nunca" receber esse tipo de orientação, totalizando 29,4% da amostra. Esse resultado evidencia que uma parcela significativa dos trabalhadores tem acesso limitado ou inexistente a informações relacionadas à prevenção de riscos e à promoção da saúde no ambiente de trabalho.

Os dados também sugerem que, embora as ações de treinamento estejam presentes em muitas organizações, nem sempre ocorrem de forma contínua ou estruturada. A predominância da resposta "Às vezes" indica que essas orientações podem ser realizadas de maneira esporádica, o que pode dificultar a consolidação de uma cultura de prevenção e segurança entre os trabalhadores.

Além disso, ao relacionar esse resultado com a pergunta anterior sobre o conhecimento da NR-1, percebe-se a importância de que os treinamentos abordem não apenas aspectos gerais de segurança, mas também informações sobre as normas regulamentadoras e os fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, incluindo aqueles relacionados à saúde mental e aos riscos psicossociais.

Dessa forma, os resultados reforçam a necessidade de ampliar e fortalecer as ações de capacitação, tornando-as mais frequentes, abrangentes e alinhadas aos princípios do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), previsto pela Norma Regulamentadora nº 1.

Pergunta 7: Você considera seu ambiente de trabalho estressante?



Era esperado, no início da pesquisa, que o ambiente administrativo fosse percebido como moderadamente estressante pela maioria dos participantes, com uma parcela menor classificando-o como muito estressante. Os resultados confirmaram parcialmente essa expectativa, mas apresentaram uma distribuição mais equilibrada do que o previsto.

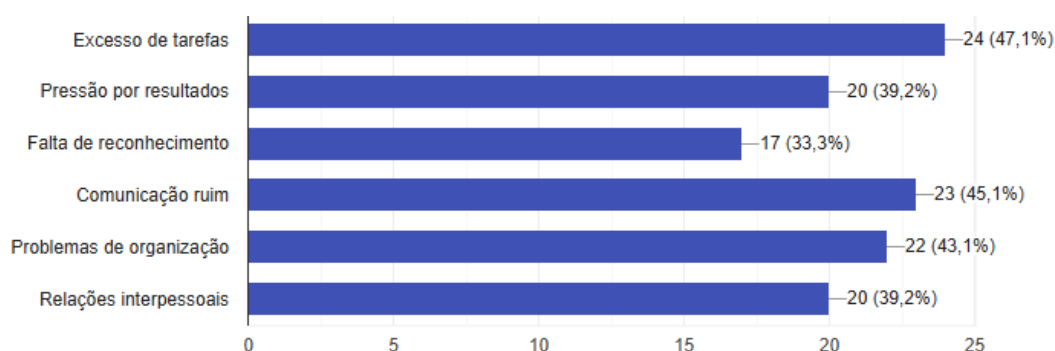
O gráfico revelou que 23,5% dos respondentes consideram o ambiente de trabalho "Muito estressante" e 35,3% o classificam como "Moderadamente estressante", totalizando 58,8% de participantes que percebem o estresse em grau significativo. Esse índice, embora não tão elevado quanto se imaginava inicialmente, ainda merece atenção, pois indica que mais da metade dos trabalhadores administrativos convive com níveis relevantes de estresse em sua rotina profissional.

Por outro lado, 31,4% classificaram o ambiente como "Pouco estressante" e 9,8% afirmaram que ele "Não é estressante", somando 41,2% dos participantes. Esse resultado demonstra que uma parcela considerável dos trabalhadores não percebe o estresse como um problema predominante em seu ambiente de trabalho, o que pode estar relacionado a condições organizacionais mais equilibradas ou a diferentes formas de lidar com as demandas profissionais.

Ainda assim, o fato de quase um quarto dos respondentes considerar o ambiente "Muito estressante" reforça a necessidade de atenção aos fatores psicossociais presentes no setor

administrativo. Dessa forma, torna-se importante que as organizações adotem medidas preventivas e estratégias voltadas à promoção da saúde mental, contribuindo para a redução da sobrecarga emocional e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Pergunta 8: Quais fatores mais causam estresse no trabalho?



Esperava-se que "Excesso de tarefas" e "Pressão por resultados" estivessem entre os fatores mais citados pelos participantes, seguidos por aspectos relacionados à comunicação e à organização do trabalho. Os resultados confirmaram essa expectativa.

O gráfico revelou que o "Excesso de tarefas" foi o fator mais apontado, com 47,1% das respostas, seguido pela "Comunicação ruim", com 45,1%, e pelos "Problemas de organização", com 43,1%. A "Pressão por resultados" e as "Relações interpessoais" apareceram empatadas, ambas com 39,2% das indicações. Já a "Falta de reconhecimento" foi mencionada por 33,3% dos participantes.

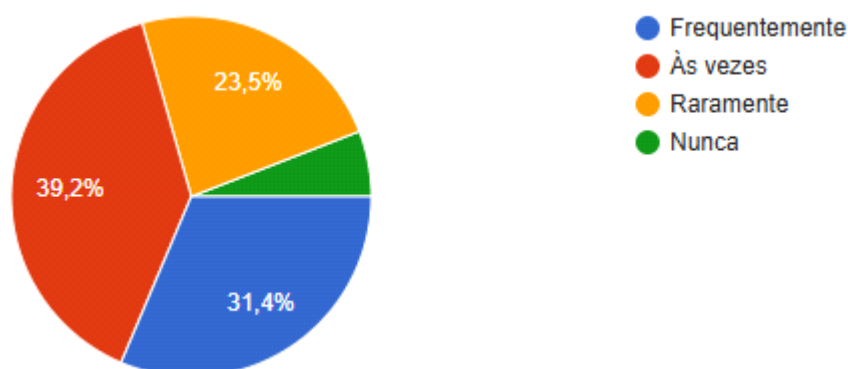
Esses resultados demonstram que os fatores geradores de estresse no setor administrativo não estão relacionados apenas à quantidade de trabalho, mas também à forma como as atividades são organizadas e conduzidas dentro das organizações. Aspectos como falhas na comunicação, desorganização dos processos e dificuldades nas relações interpessoais aparecem com frequência semelhante à pressão por resultados, evidenciando a complexidade dos riscos psicossociais presentes nesse ambiente.

Os dados também dialogam com o referencial teórico apresentado, especialmente com o modelo demanda-controle de Karasek (1979), que relaciona elevados níveis de estresse a contextos de alta exigência e baixo controle sobre as atividades. Quando a sobrecarga de tarefas se associa a problemas de comunicação e organização, o trabalhador pode enfrentar maiores dificuldades para lidar com as demandas do cotidiano profissional.

Embora a "Falta de reconhecimento" tenha apresentado o menor percentual entre os fatores avaliados, ela ainda foi mencionada por aproximadamente um terço dos participantes, demonstrando que a valorização profissional também exerce influência sobre o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.

Dessa forma, os resultados indicam a necessidade de ações voltadas à melhoria da organização do trabalho, ao fortalecimento da comunicação interna, à distribuição equilibrada das tarefas e à valorização dos colaboradores, contribuindo para a redução dos fatores de estresse no ambiente administrativo.

Pergunta 9: Você percebe situações no trabalho que afetam seu emocional?



A expectativa inicial era de que a percepção de impactos emocionais no ambiente de trabalho fosse relativamente elevada, com predominância da resposta "Às vezes". Os resultados confirmaram essa projeção.

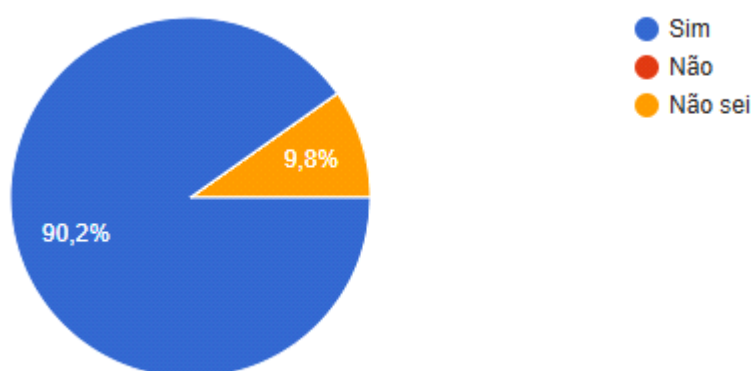
O gráfico revelou que 31,4% dos participantes afirmaram perceber situações que afetam seu emocional "Frequentemente", enquanto 39,2% responderam "Às vezes". Somadas, essas categorias representam 70,6% dos respondentes, indicando que a maioria vivencia impactos emocionais relacionados ao trabalho com certa regularidade. Outros 23,5% assinalaram a opção "Raramente", e apenas 5,9% responderam "Nunca".

Esse resultado demonstra que fatores capazes de influenciar o bem-estar emocional estão presentes na rotina de grande parte dos trabalhadores participantes da pesquisa. O fato de mais de dois terços dos respondentes relatarem que enfrentam essas situações frequentemente ou ocasionalmente sugere que os riscos psicossociais constituem uma questão relevante no contexto administrativo.

Além disso, o baixo percentual de participantes que afirmaram nunca vivenciar situações que afetam sua emocional evidencia que as demandas, pressões e desafios presentes no ambiente de trabalho podem gerar impactos que vão além das atividades desempenhadas, alcançando também aspectos relacionados à saúde mental e à qualidade de vida.

Dessa forma, os resultados reforçam a importância da adoção de medidas preventivas voltadas à promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores, em consonância com os princípios de prevenção e gerenciamento de riscos previstos pela NR-1. A identificação desses fatores permite que as organizações desenvolvam estratégias mais eficazes para reduzir os impactos negativos do trabalho sobre a saúde mental de seus colaboradores.

Pergunta 10: Você acredita que normas de segurança do trabalho (como a NR-1) podem contribuir para a saúde mental dos trabalhadores?



Presumia-se que a maioria dos participantes reconhecesse o potencial das normas de segurança e saúde no trabalho para contribuir com o bem-estar dos trabalhadores, embora se esperasse a presença de uma parcela maior de dúvidas ou incertezas, considerando o conhecimento limitado sobre a NR-1 identificado em perguntas anteriores. Os resultados demonstraram uma percepção amplamente favorável em relação a essa contribuição.

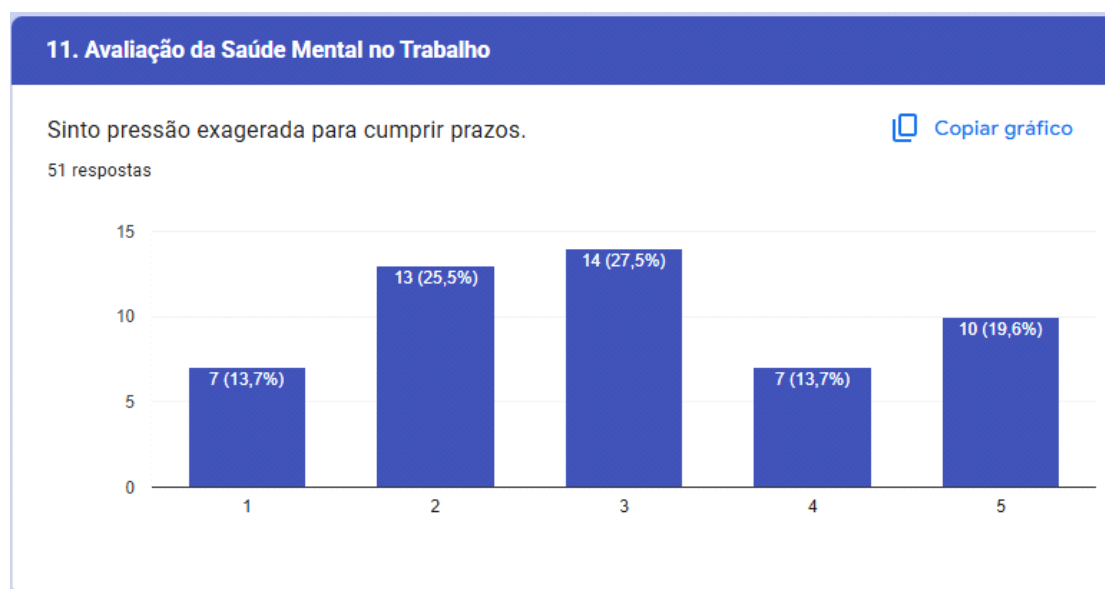
O gráfico revelou que 90,2% dos participantes responderam "Sim", enquanto 9,8% assinalaram a opção "Não sei". Nenhum respondente selecionou a alternativa "Não".

Esse resultado indica que a grande maioria dos participantes acredita que normas de segurança e saúde no trabalho podem contribuir para a promoção da saúde mental dos trabalhadores. Mesmo entre aqueles que demonstraram pouco conhecimento sobre a NR-1 ao longo da pesquisa, observa-se uma percepção positiva quanto à importância das ações de prevenção e proteção previstas pelas normas regulamentadoras.

A ausência de respostas negativas também merece destaque, pois sugere que não há rejeição à ideia de que as normas possam exercer influência sobre o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho. Já os participantes que responderam "Não sei" podem representar trabalhadores que ainda possuem dúvidas sobre a forma como essas normas são aplicadas ou sobre seus impactos práticos no cotidiano profissional.

Dessa forma, os resultados demonstram que existe receptividade por parte dos trabalhadores em relação às medidas de segurança e saúde ocupacional. Esse cenário reforça a importância de ampliar a divulgação e a aplicação efetiva da NR-1 nas organizações, especialmente no que se refere à identificação e ao gerenciamento dos riscos psicossociais, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis e equilibrados.

Pergunta 11.1: Sinto pressão exagerada para cumprir prazos.



Esta pergunta faz parte do bloco de avaliação da saúde mental no trabalho e utilizou uma escala de 1 a 5, em que 1 representa menor intensidade e 5 representa maior intensidade. A expectativa inicial era que a pressão relacionada ao cumprimento de prazos fosse percebida como um fator relevante de estresse, com predominância de respostas nos níveis intermediários e mais elevados da escala.

Os resultados confirmaram essa expectativa. O gráfico revelou que a nota 3 apresentou o maior percentual de respostas, com 27,5%, seguida da nota 2, com 25,5%. A nota 5 foi assinalada por 19,6% dos participantes, enquanto as notas 1 e 4 registraram 13,7% cada.

Ao considerar as notas 3, 4 e 5 em conjunto, observa-se que 60,8% dos participantes percebem a pressão relacionada aos prazos em intensidade moderada a elevada. Esse resultado sugere que a cobrança por cumprimento de prazos está presente na rotina da maioria dos trabalhadores participantes da pesquisa, ainda que em diferentes níveis de intensidade.

Por outro lado, apenas 13,7% atribuíram nota 1, indicando que poucos trabalhadores se percebem totalmente livres desse tipo de pressão. Além disso, a concentração das respostas nas notas 2 e 3, que somam 53%, demonstra que grande parte dos participantes reconhece a existência dessa cobrança, embora a perceba em intensidade moderada.

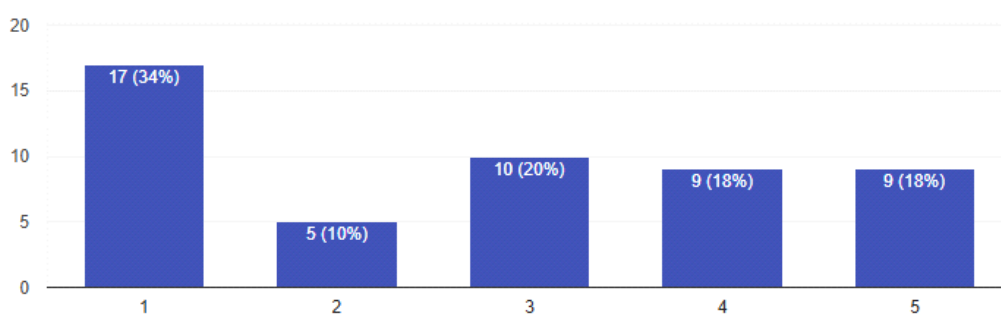
Destaca-se ainda que 19,6% dos respondentes atribuíram nota máxima à afirmação, evidenciando que uma parcela significativa dos trabalhadores vivencia níveis elevados de pressão relacionados ao cumprimento de prazos. Esse cenário reforça a importância de práticas organizacionais voltadas ao planejamento adequado das atividades, à distribuição equilibrada das demandas e à definição de prazos compatíveis com a realidade do trabalho, contribuindo para a redução dos riscos psicossociais no ambiente organizacional.

Pergunta 11.2: Sinto ansiedade ou preocupação frequente por causa do trabalho.

Sinto ansiedade ou preocupação frequente por causa do trabalho.

 Copiar gráfico

50 respostas



Esta pergunta também integrou o bloco de avaliação da saúde mental, utilizando a mesma escala de 1 a 5. A expectativa inicial era de que a ansiedade e a preocupação relacionadas ao trabalho estivessem presentes de forma significativa entre os trabalhadores administrativos, com concentração nos níveis intermediários da escala. A realidade, no entanto, revelou um cenário relativamente dividido entre diferentes níveis de percepção.

O gráfico mostrou que a nota 1 (menor intensidade) foi a mais assinalada, com 34% dos respondentes, indicando que pouco mais de um terço dos participantes não percebe ansiedade ou preocupação frequente relacionada ao trabalho. Em contrapartida, as notas 4 e 5 registraram 18% cada, totalizando 36% de trabalhadores que relataram níveis elevados de ansiedade e preocupação. A nota 3 correspondeu a 20% das respostas, enquanto a nota 2 representou 10%. Os resultados demonstram que, embora uma parcela significativa dos participantes relate baixa intensidade desses sentimentos, outra parcela igualmente expressiva apresenta níveis elevados de ansiedade relacionados ao ambiente de trabalho. Ao somar as notas 3, 4 e 5, observa-se que 56% dos respondentes experimentam algum grau moderado ou elevado de ansiedade ocupacional.

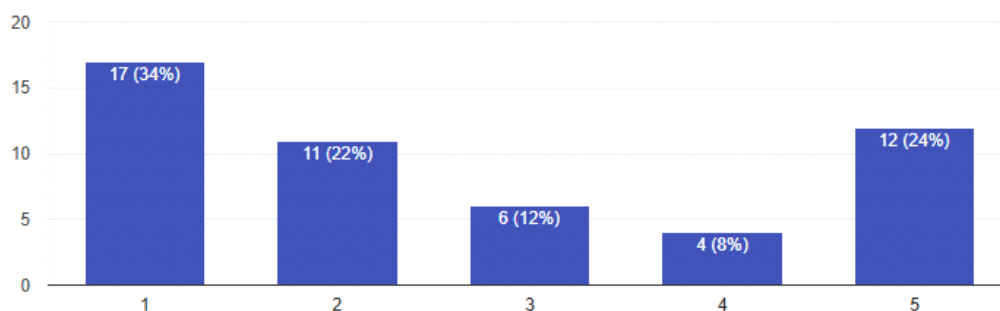
Esse resultado evidencia que os impactos emocionais associados ao trabalho administrativo não podem ser ignorados, uma vez que mais da metade dos participantes relatou algum nível relevante de preocupação ou ansiedade decorrente de suas atividades profissionais. Os dados dialogam com o referencial teórico apresentado por Maslach e Leiter (1982), que associam ambientes de alta demanda ao desgaste emocional e ao risco de desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Dessa forma, reforça-se a importância da aplicação das diretrizes da NR-1 para a identificação e o controle dos riscos psicossociais, contribuindo para a promoção da saúde mental dos trabalhadores.

Pergunta 11.3: Sinto que minha saúde mental é afetada pelas condições do trabalho.

Sinto que minha saúde mental é afetada pelas condições do trabalho.

 Copiar gráfico

50 respostas



A expectativa inicial era de que uma parcela considerável dos trabalhadores percebesse impacto das condições laborais sobre sua saúde mental. A análise dos resultados demonstra percepções

distintas entre os participantes. O gráfico mostra que 34% dos 50 respondentes atribuíram nota 1 (menor intensidade), representando o maior percentual e indicando que pouco mais de um terço não percebe impacto significativo das condições de trabalho sobre sua saúde mental. Entretanto, a nota 5 (intensidade máxima) foi a segunda mais assinalada, com 24%, revelando que quase um quarto dos trabalhadores sente que sua saúde mental é fortemente afetada pelo ambiente laboral.

A nota 2 registrou 22% das respostas, a nota 3 correspondeu a 12% e a nota 4 a 8%. Somando as notas 3, 4 e 5, observa-se que 44% dos participantes reconhecem algum grau moderado ou elevado de impacto das condições de trabalho sobre sua saúde mental.

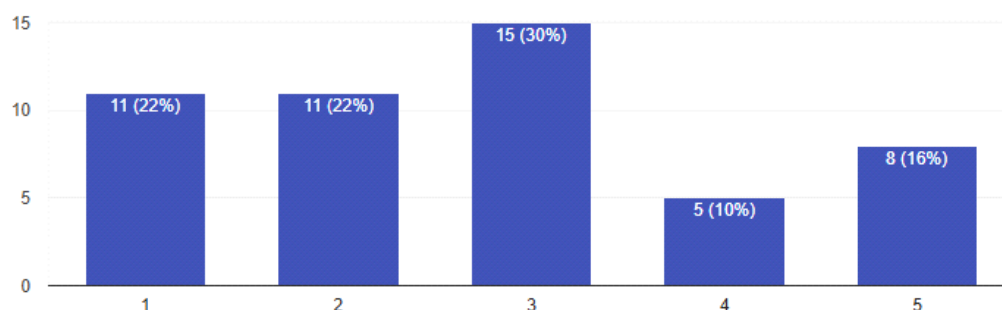
Esse resultado demonstra que, embora uma parcela significativa dos trabalhadores não perceba prejuízos relevantes à saúde mental decorrentes do trabalho, outra parcela expressiva relata impactos importantes. Destaca-se o fato de que 24% dos respondentes atribuíram nota máxima, evidenciando que, para uma parte dos participantes, as condições laborais exercem influência significativa sobre o bem-estar psicológico. Os resultados dialogam com as reflexões de Dejours (1992), que aponta o trabalho como uma possível fonte de sofrimento quando as condições organizacionais são inadequadas. Dessa forma, os dados reforçam a importância da adoção de medidas preventivas e da aplicação das diretrizes da NR-1 para a identificação e o gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Pergunta 11.4: A empresa demonstra preocupação com a saúde mental dos trabalhadores.

A empresa demonstra preocupação com a saúde mental dos trabalhadores.

 Copiar gráfico

50 respostas



Esta pergunta encerrou o bloco de avaliação da saúde mental no trabalho. A expectativa inicial era de que a percepção dos participantes sobre a preocupação das empresas com a saúde mental

fosse baixa, com predominância de respostas nos níveis inferiores da escala. Os resultados confirmaram parcialmente essa projeção.

O gráfico revelou que a nota 3 foi a mais assinalada, com 30% dos 50 respondentes, indicando uma percepção intermediária ou neutra em relação ao tema. As notas 1 e 2 registraram 22% cada, totalizando 44% dos participantes que percebem pouca ou nenhuma preocupação da empresa com a saúde mental dos trabalhadores. Em contrapartida, as notas 4 e 5 corresponderam a 10% e 16%, respectivamente, somando 26% dos respondentes que identificam uma preocupação significativa por parte das organizações.

Esses resultados demonstram que a percepção dos trabalhadores é predominantemente neutra ou negativa. Ao somar as notas 1, 2 e 3, observa-se que 74% dos participantes não percebem uma preocupação efetiva da empresa com a saúde mental ou a consideram apenas moderada. Por outro lado, apenas 16% atribuíram nota máxima, indicando que poucas organizações são vistas como realmente comprometidas com a promoção do bem-estar psicológico de seus colaboradores.

Esse resultado também se relaciona com os dados qualitativos da pesquisa, nos quais diversos participantes sugeriram maior atenção à saúde mental dos trabalhadores, mencionando a necessidade de apoio psicológico, escuta ativa e políticas mais efetivas de acolhimento. Dessa forma, os dados indicam uma possível distância entre as ações percebidas pelos trabalhadores e as práticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental.

Nesse contexto, os resultados reforçam a importância da aplicação das diretrizes da NR-1 não apenas como exigência legal, mas também como instrumento de prevenção e promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, nos quais a saúde mental seja considerada um elemento relevante da gestão organizacional.

Pergunta 12: Na sua opinião, o que poderia melhorar no ambiente administrativo para favorecer a saúde mental dos trabalhadores?

Esta pergunta aberta encerrou o questionário e teve como objetivo captar, de forma espontânea, as percepções e sugestões dos participantes. A expectativa inicial era de que surgissem respostas mais genéricas, como "reduzir o estresse" ou "melhorar o ambiente". No entanto, as contribuições apresentadas foram mais detalhadas do que o esperado, abrangendo aspectos relacionais, organizacionais e institucionais relacionados à saúde mental no trabalho.

Entre os padrões mais recorrentes, destacam-se cinco categorias principais. A primeira foi a necessidade de empatia e humanização nas relações de trabalho, com expressões como "abordagem mais empática da parte dos superiores", "empatia para com os colaboradores", "ambiente acolhedor com pessoas empáticas" e "um espaço onde erros sejam vistos como aprendizado e não motivo de punição".

A segunda categoria esteve relacionada à comunicação e à escuta ativa, com sugestões como "comunicação mais clara entre gestores e equipe", "reuniões para que funcionários e empregadores consigam falar sobre suas necessidades", "canais de escuta ativa onde a gestão realmente considere o feedback" e "serem ouvidos, pois ao serem ouvidas, as pessoas se sentem importantes".

A terceira categoria envolveu reconhecimento e valorização profissional, com menções a "reconhecimento do trabalho realizado", "salário justo", "reconhecimento, salário e benefícios" e "benefício igual para todos".

A quarta categoria abordou a organização do trabalho e a redução da pressão ocupacional, com propostas como "diminuir as cobranças e dar prazos que realmente sejam conscientes", "divisão equilibrada das tarefas", "mais planejamento para evitar pressão exagerada continuamente" e "não haver tanta pressão relacionada ao atingimento de metas".

Por fim, a quinta categoria reuniu sugestões relacionadas a políticas estruturadas de saúde mental, incluindo "uma política funcional e eficaz voltada à saúde mental", "oferecer suporte psicológico", "terapias em grupo", "palestras para conscientização", "treinamentos", "ginástica laboral", "programas de apoio" e, de forma direta, "implantar a NR-1" e "seguir a NR-1".

O fato de alguns participantes mencionarem diretamente a NR-1 como possível solução representa um achado relevante da pesquisa, pois demonstra que parte dos trabalhadores associa a norma à promoção de condições de trabalho mais seguras e saudáveis. Em síntese, as respostas indicam uma demanda por ambientes mais humanizados, comunicação transparente, lideranças empáticas, melhor distribuição das atividades e políticas institucionais voltadas ao cuidado com a saúde mental. Esses aspectos dialogam diretamente com os princípios do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) previstos na NR-1 e reforçam a importância da adoção de medidas preventivas voltadas ao bem-estar dos trabalhadores.

4.3 Discussão Geral dos Resultados

Os resultados obtidos por meio da pesquisa permitiram identificar padrões recorrentes nas

percepções dos trabalhadores em relação ao ambiente administrativo e aos fatores associados à saúde mental no trabalho. Tanto os dados quantitativos quanto as respostas qualitativas evidenciam que a experiência laboral é frequentemente marcada por exigências elevadas, sobrecarga de tarefas e pressão por resultados, fatores que contribuem para o desgaste emocional dos profissionais.

Observa-se que os participantes associam o ambiente organizacional a manifestações como estresse, ansiedade e fadiga mental, indicando que os riscos psicossociais estão presentes de forma significativa no cotidiano de trabalho. Esses elementos sugerem que a organização das atividades influencia diretamente o bem-estar psicológico, indo além de aspectos individuais e envolvendo fatores estruturais do trabalho.

Outro ponto relevante identificado refere-se à percepção de insuficiência no suporte organizacional à saúde mental. As respostas indicam que muitos trabalhadores percebem ausência ou limitação de ações institucionais voltadas ao acolhimento psicológico e à promoção do bem-estar, resultado que se mostra compatível com os dados quantitativos, nos quais a maioria dos participantes avaliou de forma neutra ou negativa a preocupação das empresas com a saúde mental dos colaboradores.

Além disso, verificou-se que parte dos participantes apresenta conhecimento parcial sobre a NR-1 e sua relação com os riscos psicossociais. Embora a maioria tenha afirmado já ter ouvido falar da norma, os resultados sugerem que seu conteúdo e suas aplicações práticas ainda não são amplamente compreendidos pelos trabalhadores. Esse cenário pode comprometer a efetividade das ações preventivas previstas na legislação.

As respostas também evidenciam a demanda dos trabalhadores por mudanças organizacionais, especialmente relacionadas à melhoria da comunicação interna, à distribuição mais equilibrada de tarefas, ao reconhecimento profissional e ao apoio psicológico. Esses aspectos indicam que a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho depende de uma atuação integrada entre gestão organizacional, liderança e políticas de prevenção.

De modo geral, a análise dos resultados demonstra que os riscos psicossociais constituem um fator relevante no contexto administrativo e exercem influência significativa sobre a saúde mental dos trabalhadores. Os dados quantitativos e qualitativos apresentaram resultados convergentes, reforçando a necessidade de estratégias organizacionais voltadas à prevenção do estresse ocupacional, à valorização dos colaboradores e ao fortalecimento das ações de

promoção da saúde mental.

Dessa forma, os resultados discutidos ao longo da pesquisa reforçam a relevância da NR-1 como instrumento de gerenciamento de riscos ocupacionais e destacam a necessidade de sua aplicação efetiva, aliada a práticas organizacionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e sustentáveis.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a relação entre a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e a saúde mental no ambiente administrativo, buscando compreender como os riscos psicossociais influenciam o cotidiano dos trabalhadores. A pesquisa partiu da hipótese de que fatores como pressão por resultados, excesso de tarefas, falhas na comunicação e ausência de suporte emocional contribuem para o aumento do estresse e do desgaste psicológico no ambiente de trabalho.

Com base nos dados obtidos, foi possível observar evidências que corroboram essa hipótese, uma vez que os participantes relataram percepções significativas de estresse no ambiente administrativo, associadas principalmente à sobrecarga de tarefas, pressão por metas e problemas organizacionais. Esses fatores evidenciam a presença de riscos psicossociais no contexto analisado.

Os resultados também permitiram responder ao problema de pesquisa, demonstrando que a NR-1 se relaciona diretamente com a saúde mental dos trabalhadores ao estabelecer diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais. Apesar de muitos participantes não possuírem conhecimento aprofundado sobre a norma, observou-se uma percepção favorável quanto à sua importância na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, evidenciando a necessidade de maior divulgação e conscientização sobre seus princípios e aplicações no ambiente organizacional.

Os objetivos propostos foram alcançados, uma vez que a pesquisa possibilitou identificar os principais fatores associados ao desgaste emocional no setor administrativo e compreender a percepção dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho. A aplicação do questionário contribuiu para a obtenção de dados próximos à realidade vivenciada pelos participantes, enriquecendo a análise.

O referencial teórico contribuiu para a interpretação dos resultados, especialmente a partir de autores como Robert Karasek, Christina Maslach, Michael Leiter e Christophe Dejours, cujas abordagens explicam como altas demandas, baixa autonomia e condições organizacionais desfavoráveis podem impactar a saúde mental e favorecer o sofrimento no trabalho.

Como limitação, destaca-se a abrangência da amostra, composta por 51 participantes, concentrados principalmente no setor administrativo, o que restringe a generalização dos

resultados para outros contextos profissionais. Além disso, as respostas refletem percepções individuais, que podem variar conforme o ambiente organizacional e as experiências de cada participante.

De forma geral, a pesquisa evidencia que a saúde mental no ambiente de trabalho deve ser tratada como elemento central nas organizações, considerando a presença significativa de riscos psicossociais no cotidiano dos trabalhadores. Os resultados reforçam a importância da aplicação efetiva da NR-1 não apenas como obrigação legal, mas como instrumento de prevenção e promoção de ambientes laborais mais saudáveis.

Por fim, sugere-se que pesquisas futuras ampliem o número de participantes e incluam diferentes setores profissionais, permitindo uma análise mais abrangente sobre os impactos dos riscos psicossociais e a efetividade das normas regulamentadoras na promoção da saúde mental no trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**. Brasília, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Brasília: MTE, 2024.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A importância da NR-1 para o gerenciamento dos riscos ocupacionais no Brasil**. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, v. 12, n. 1, 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (FUNDACENTRO). **Saúde mental e trabalho no Brasil**. São Paulo, 2019.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KARASEK, Robert. **Job demands, job decision latitude, and mental strain**. *Administrative Science Quarterly*, 1979.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **O stress está dentro de você**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Burnout: the cost of caring**. New York: Prentice Hall, 1982.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Workplace stress: a collective challenge**. Genebra, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work**. Genebra, 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROCHA, M. L. **O direito de recusa e a segurança psicossocial no trabalho moderno**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 51, 2026.

SANTOS, J. P. **Gestão de riscos e a nova NR-1: uma análise crítica do GRO**. São Paulo: Editora Acadêmica, 2025.

SEBRAE. **Gerenciamento de riscos ocupacionais: guia prático para micro e pequenas empresas**. São Paulo: SEBRAE, 2022.

SESI; CNI. **Diretrizes para gestão de fatores de riscos psicossociais nas organizações**. Brasília: SESI, 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. Barueri: Manole, 2021.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Penso, 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2016.