



NEXOS

# NR 1

SOBRE A NORMA REGULAMENTADORA E  
A INCLUSÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS:  
PREVENÇÃO E PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL  
DOS TRABALHADORES.

Como a NR-1 e a lei 14.831/24  
moldarão o futuro das empresas.

# SUMÁRIO

CARTA DAS AUTORAS	3
INTRODUÇÃO	5
1. O CONTEXTO	6
2. DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs)	9
3. QUE EMPRESAS PRECISAM SE AJUSTAR ÀS MUDANÇAS DA NR-1?	12
4. O QUE SÃO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS?	14
5. COMO DEVE SER A PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS?	17
6. COMO AVALIAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS?	19
7. O QUE AS EMPRESAS PRECISAM FAZER PARA SE AJUSTAREM À NR-1?	22
8. OUTRAS INTERVENÇÕES NECESSÁRIAS NAS EMPRESAS	25
9. CONSEQUÊNCIAS AO NÃO AJUSTE DE ALTERAÇÕES DA NR-1	28
QUEM SOMOS	30
REFERÊNCIAS	35

# CARTA DAS AUTORAS

---

## Caros leitores,

É com imensa satisfação que realizamos este E-book, um material de apoio e informação científica para contribuir com tema tão relevante: saúde mental no trabalho.

Há longos anos, realizamos assessorias para auxiliar na diminuição de fatores de risco e na construção de políticas organizacionais que primem pela ética e produtividade aliada ao bem-estar laboral, ampliando o engajamento e sentido no trabalho.

Esse tema é antigo, mas a implementação da nova NR-1 e de outras políticas amplia ainda mais os valores que orientam uma cultura organizacional produtora de saúde e bem-estar. Nosso trabalho de assessoria visa promover a saúde mental, prevenir adoecimento e afastamentos no trabalho, contribuindo para a satisfação dos empregadores e trabalhadores.

Desejamos que o trabalho aqui descrito possa beneficiar a todos que necessitem compreender e replicar conhecimentos acerca da NR-1, contando conosco para auxiliar neste processo.

Nós compomos a Nexos Psicologia Especializada, que tem multiplicado valores correspondentes à saúde mental nas organizações. Nós, psicólogas da Nexos, temos conhecimentos adquiridos ao longo de uma trajetória de experiência há mais de 25 anos, por meio da docência, pesquisa, construção de conhecimentos e práticas organizacionais sobre esta temática.

Contem conosco e boa leitura!

*Cláudia Reis Flores*

*CRP 07/09874*

*Helena Diefenthaeler Christ*

*CRP 07/08477*



# INTRODUÇÃO

Saúde mental é um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações contemporâneas. Com o aumento dos afastamentos por transtornos psicológicos, a legislação brasileira começa a dar passos importantes para proteger os trabalhadores.

A nova versão da NR-1 — Norma Regulamentadora nº 1 — inclui a obrigatoriedade de identificar e gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Este eBook apresenta um panorama sobre o tema e orienta empregadores, profissionais de RH e gestores sobre como se preparar para as exigências que entram em vigor em 2025.



NEXOS

1.

## O CONTEXTO

# 1. O CONTEXTO

- A saúde mental é a terceira causa de afastamentos do trabalho, sendo responsável por 38% de todas as licenças no INSS.
- Os dados da pesquisa do Panorama da Saúde Mental nas Organizações Brasileiras, realizada em 2023, mostram que entre 2020 e 2022, os casos de afastamento pela área de saúde mental cresceram 30%.
- Na área de saúde mental, a prevalência de transtornos mentais é subnotificada, muitas vezes, pelo desconhecimento de CIDs e patologias diretamente relacionadas ao trabalho (INSS).
- Esta área é a terceira mais prevalente nos casos de afastamentos por licença-saúde (OIT, 2010). Além disso, há risco crítico que deve ser laboral como o assédio moral, cujas consequências são as doenças ocupacionais e relacionadas ao trabalho (BARRETO, HELOANI, 2015; HIRIGOYEN, 2001).
- Doenças ocupacionais de maior afastamento estão: os transtornos depressivos e ansiosos, transtorno de estresse pós-traumático, a Síndrome de Burnout, reconhecida em 2021 como doença ocupacional (OMS) e outros transtornos oriundos do assédio moral e das relações socioprofissionais e conflitivas entre pares e hierarquias (BRASIL, 2020; CID 10, 1993).
- O objetivo da implementação das novas diretrizes da norma regulamentadora n. 1 (NR-1) é evitar novos danos à saúde dos trabalhadores e proteger a própria organização de causas judiciais e de degradação do ambiente organizacional.

- A incumbência de assegurar um ambiente de trabalho favorável é da empresa e do gestor, elencada pelas normas regulamentadoras (NR1 e NR17).
- A NR17, especificamente, trata da ergonomia no ambiente de trabalho. Seu principal objetivo é estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.
- Tanto a NR-1 quanto as demais NRs interrelacionadas postulam sobre: postura no trabalho, adequação de mobiliário e equipamentos, como cadeiras e mesas; organização do trabalho (ritmo, jornada e pausas para evitar sobrecarga física e mental); condições ambientais (iluminação, ruído, e temperatura) no local; esforços repetitivos - prevenção de lesões como LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) (OIT, 2010; SCHILLING, 1984).
- Devem ser observados fatores de risco e realizadas as devidas adequações no ambiente laboral, seguindo essas normas e incluindo a CIPA para organizar o trabalho.
- É importante contar com assessorias em saúde mental para realizar intervenções necessárias para reduzir danos à saúde mental do trabalhador.



2.  
**DAS NORMAS  
REGULAMENTADORAS  
(NRS)**

## 2. DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs)

- A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 1978, cujo principal objetivo é determinar as diretrizes de segurança e saúde no trabalho (SST). Dentre estes, cuidar da saúde do trabalhador, ao prevenir acidentes de trabalho (típicos e adoecimentos).
- As NRs são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/20).
- A partir de 2025 haverá a obrigatoriedade da implementação da nova legislação incluída na NR-1, relacionada aos fatores de risco psicossocial: saúde mental e das relações no trabalho.
- A NR-1 deverá ser instituída pelo empregador, garantindo deveres e direitos a este e aos trabalhadores.
- A nova NR-1 determina que os empregadores identifiquem e gerenciem riscos que possam gerar transtornos mentais, como: metas excessivas, jornadas extensas, assédio moral e sexual, conflitos interpessoais, falta de autonomia, entre outros.

- A NR-1 uma norma base das demais normas regulamentadoras, estabelecida pela portaria MTE nº 1.419, deverá integrar outras NRs, para abranger suas diretrizes de modo satisfatório. Por exemplo, realizando uma conexão com a CIPA, nos termos da NR-05, no sentido de adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho (inserido pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022).



3.

**QUE EMPRESAS  
PRECISAM SE AJUSTAR  
ÀS MUDANÇAS DA NR-1?**

### 3. QUE EMPRESAS PRECISAM SE AJUSTAR ÀS MUDANÇAS DA NR-1?

- Todas as empresas que possuem trabalhadores sob o regime da CLT, de todos os setores e portes de empresa.
- Empresas que realizam atividades consideradas de risco para o trabalhador, ao meio ambiente ou população no entorno, já devem ter elaborado e implementado o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, terão que ajustar essas mudanças em seu PGR.



4.

## O QUE SÃO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS?

## 4. O QUE SÃO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS?

- A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984/2010) registrou em 1984 a primeira documentação alertando sobre os riscos psicossociais no trabalho, assim como sua incidência crescente e da necessidade de intervenção nas organizações.
- Os riscos psicossociais representam o dano produzido, à integridade física ou mental de um trabalhador (OIT, 1984), seja na forma de um transtorno ou doença, seja por lesão ou acidentes de trabalho.
- Os fatores que aumentam a probabilidade de ocorrência destes danos são denominados fatores de risco psicossociais.
- Fatores de risco são antecedentes dos riscos a eles associados, ressalva sendo feita que a relação de antecedência e consequência não é linearmente causal, pois os fatores de risco psicossociais interagem entre si, podendo assumir papel moderador e mediador de riscos associados (FACAS, 2013).
- Os riscos psicossociais são tratados por abordagens da ciência psicológica e sociológica crítica do trabalho, entre outras, que estudam sobre as condições e a organização do trabalho e suas repercussões na saúde do trabalhador e das empresas. (DEJOURS, 2015; JACINTO, TOLFO, 2017).

- São divididos em fatores: relacionados às condições (estrutura e recursos operacionais) e a organização do trabalho (relacionada ao funcionamento organizacional), tais como: ritmo, controle sobre a tarefa, sobrecarga, metas abusivas, relações socioprofissionais, de hierarquia, ambiente laboral, entre outras. (BENDASSOLLI, SOBOLL, 2008; DEJOURS, 2012/2015).
- Os fatores causam interferência negativa na saúde mental dos trabalhadores, impactando também a saúde da empresa (MORAES, 2013; SOBOLL, 2017).
- Alguns exemplos: sobrecarga e pressão exagerada por resultados; conflitos interpessoais que ultrapassam a ética; assédio moral e sexual ou outros tipos de violência no trabalho; falta de uma gestão mais participativa e que incentive/promova a autonomia; ambiente perverso, sem garantir segurança e respeito mútuo; desqualificação de gestores e política de gestão inadequada (BARRETO, HELOANI, 2015).
- As consequências desses riscos na saúde do trabalhador são: sofrimento e dores generalizadas, tensão física e mental, esgotamento (Síndrome de Burnout), adoecimento (físico e mental), incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, desgastes financeiros e perdas humanas. O suicídio no trabalho é um efeito devastador (BARRETO, HELOANI, 2015).



5.

**COMO DEVE SER A  
PREVENÇÃO DOS RISCOS  
PSICOSSOCIAIS?**

## 5. COMO DEVE SER A PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS?

Por meio de políticas organizacionais claras e objetivas, construídas por gestores, trabalhadores e consultores dessa área. Comitês de saúde são uma das possibilidades de implementar espaços de confecção desses programas. Os programas devem:

- Criar códigos de conduta.
- Favorecer uma cultura baseada em valores que garantam os direitos fundamentais constitucionais.
- Capacitar gestores para escutar, limitar e garantir um ambiente saudável.
- Prevenir e combater situações negativas no trabalho, por meio de promoção e proteção à saúde.
- Outras políticas estão elencadas nessa norma, no intuito de garantir suas diretrizes.



6.

## COMO AVALIAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS?

## 6. COMO AVALIAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS?

- Os riscos psicossociais são definidos por fatores que devem ser avaliados separadamente, por meio de ferramentas científicas e confiáveis, garantindo sua fidedignidade, voltadas à área de saúde mental.
- Os instrumentos precisam compor os fatores adequadamente, compreendendo algumas peculiaridades de cada situação e contexto laboral, considerando: os traços psicológicos e características sociais do trabalhador, assim como as condições e organização do trabalho.
- As técnicas a serem aplicadas estão baseadas em teorias complexas, que analisam o contexto laboral pela multicausalidade de fatores, com intervenção multideterminada.
- A Nexos Psicologia Especializada possui sua própria ferramenta de avaliação de riscos psicossociais – ARPsi. Foi construída a partir de uma base teórica sólida sobre os construtos a serem avaliados e da experiência técnica de suas autoras. O diferencial deste instrumento é que ele é validado e fidedigno, apresentando maior credibilidade, com resultados eficazes baseados em dados estatísticos.
- Além da avaliação, é imprescindível criar mecanismos de combate.

- O profissional de saúde mental precisa ter conhecimentos mais abrangentes da área clínica e do trabalho para conseguir fazer o nexo de causalidade ou concausalidade adequado do adoecimento (CHRIST, 2016; CHRIST, FLORES, 2024). Por isto, avaliar o ambiente de forma objetiva requer um conhecimento amplo sobre a psicologia do trabalho.



## 7. O QUE AS EMPRESAS PRECISAM FAZER PARA SE AJUSTAREM À NR-1?

- São atribuições do empregador: cumprir, fazer cumprir e informar aos trabalhadores sobre as diretrizes da NR1.
- As empresas terão que realizar a avaliação de Riscos Psicossociais com seus colaboradores, adotar medidas de prevenção ao adoecimento psicológico e combate ao assédio sexual e moral, de forma contínua (BRASIL, 2020; CAMELO, ANGERAMI, 2008).
- As empresas também devem gerar relatórios tanto do resultado das avaliações como dos procedimentos adotados de prevenção e de reversão, quando já há situações de risco detectadas.
- Algumas das principais diretrizes da NR-1 são: Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR); Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO); Capacitação e treinamento contínuo em Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Assim, a CLT reforça que é de responsabilidade da empresa a adoção de medidas para evitar acidentes de trabalho e a NR-1, no item 1.4.1 é evidenciado que a elaboração da ordem de serviço é de responsabilidade do empregador.
- Em casos de acidentes (típicos ou doença relacionada ao trabalho), a empresa será incumbida de analisar as causas e disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

- Em casos de auditorias, inspeções de segurança ou fiscalizações é importante que o documento esteja completo e atualizado, seguindo as indicações das normas regulamentadoras.
- A empresa necessitará organizar um plano de ação e de registro destas ações, assim como contar com profissionais da área de saúde mental que conheçam as teorias e técnicas apropriadas para essa especificidade.
- O objetivo é evitar novos danos à saúde dos trabalhadores e proteger a própria organização de causas judiciais e de degradação do ambiente organizacional.



8.

**OUTRAS INTERVENÇÕES  
NECESSÁRIAS NAS  
EMPRESAS**

## 8. OUTRAS INTERVENÇÕES NECESSÁRIAS NAS EMPRESAS

- Além da avaliação dos riscos psicossociais, relacionados aos fatores pessoais do trabalhador e os organizacionais, interrelacionados, há necessidade de dar continuidade ao processo, por outras intervenções.
- O uso de instrumentos inadequados e desconhecimento das patologias ocupacionais pode comprometer a análise dos fatores de riscos e as exigências legais da NR-1, incidindo em multas para as empresas.
- A comunicação, informação e compreensão dos riscos psicossociais, como responsabilidade do empregador, são elementos essenciais para as ações, e a construção de programas específicos para cada etapa do processo, tais como palestras, treinamentos, capacitação de gestores, trabalhos grupais com hierarquias e trabalhadores. Os trabalhadores, por sua vez, exercem uma corresponsabilidade com o empregador, necessitando acompanhar a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares.
- Os processos a serem posteriormente implementados nas empresas para tratar e combater os riscos dependerá do tipo de fatores de riscos mapeados. Ao detectar-se, por exemplo, uma grande incidência de afastamentos no trabalho por licença-saúde, a empresa precisará entender a relação da CID 10 (1993) com as questões do trabalho.

- Precisará contar com psicólogos, psiquiatras e médicos do trabalho para instrumentalizar a empresa com intervenções adequadas e dar os necessários encaminhamentos.
- As intervenções posteriores se embasarão na construção de programas organizacionais na empresa. Fora do ambiente laboral, haverá necessidade de ouvidorias e atendimentos psicológicos com especialistas da clínica do trabalho (subespecialidade do psicólogo Organizacional e do Trabalho) (BENDASSOLLI, SOBOLL, 2011; CFP, 2010; DEJOURS, 2012/2015).



9.

**O QUE ACONTECE SE A  
EMPRESA NÃO SE  
AJUSTAR ÀS ALTERAÇÕES  
DA NR-1?**

## 9. O QUE ACONTECE SE A EMPRESA NÃO SE AJUSTAR ÀS ALTERAÇÕES DA NR-1?

Caso o empregador ignore as diretrizes da NR-1 atualizada, pode resultar em multas, interdições, embargos e outras penalizações, como Termo de Ajustamento de Conduta. Em casos extremos, pode chegar ao fechamento.

Por isso, é muito importante que as empresas tenham plena ciência das alterações contidas na NR-1, quanto aos Riscos Psicossociais e realizem os procedimentos de avaliação, gerenciamento de riscos, treinamento constante, e contarem com suporte de especialistas.



## NEXOS: PSICOLOGIA ESPECIALIZADA.

A **Nexos Psicologia Especializada** é composta por profissionais com vasto conhecimento e experiência na implementação de programas de prevenção e reabilitação de fatores de riscos psicossociais ocupacionais, há mais de **25 anos**. Além da inserção prática, também já realizaram e realizam pesquisas científicas no âmbito da psicologia do trabalho e jurídica, como as dissertações intituladas: “Assédio moral no poder judiciário: patologia social e saúde mental” (Flores, Cláudia Reis, 2017) e “Estudo de adaptação e fidedignidade do Questionário de Atos Negativos: Revisado (QAN-R) para o português do Brasil (CHRIST, 2011). As sócias atuam como peritas vinculadas ao Tribunal de Justiça/RS, desde 2002, em causas judiciais relacionadas a acidentes trabalhistas (doenças relacionadas ao trabalho).

---



## CLÁUDIA FLORES

CRP 07/09874

Possui graduação pela UNISINOS-RS (1999) e pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, com experiência em assessoria em saúde mental laboral. É especializada em Psicologia Clínica, o que contribui significativamente para a compreensão do adoecimento em diferentes contextos. Ao longo dos anos, realizou diagnósticos organizacionais e intervenções em saúde mental, com o objetivo de mitigar fatores de risco relacionados ao adoecimento psíquico. Construiu uma sólida trajetória profissional, auxiliando empresas na promoção do bem-estar e na melhoria da saúde mental no ambiente de trabalho. Atua com psicoterapia voltada a diferentes tipos de sofrimento e transtornos psíquicos. Atua também como Assistente Técnica e Perita Oficial no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), no âmbito jurídico. É mestre em Psicologia Clínica (UNISINOS-RS), professora de cursos de Graduação e Pós-Graduação, além de pesquisadora na URI-FW.

<http://lattes.cnpq.br/5664334532028810>

Contato: (55) 99152-7877 | (55) 99604-6460



**HELENA CHRIST**  
**CRP 07/08477**

Psicóloga, graduada pela PUCRS, desde 1997. Construiu uma longa trajetória profissional na área Clínica, Psicologia Jurídica e acadêmica, como docente de graduação, pós-graduação e pesquisadora. Realiza avaliações psicológicas e psicoterapia Cognitivo-comportamental. Atua como Perita Oficial do TJRS e Assistente Técnica no âmbito jurídico, desde 2002. Mestre em Psicologia (PUCRS/2011), pós-graduação em Psicologia Jurídica (ULBRA/2002); Neuropsicologia (Unisul/2023); Neurociências, Psicologia Positiva e Mindfulness (PUC-PR/2024); Formação em Psicoterapia de Técnicas Integradas (IFP/2001).

<http://lattes.cnpq.br/3443552795822739>

Contato: (55) 98432-7950

## REFERÊNCIAS

BARRETO, M. S.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Revista Serv. Soc., n. 123, p. 544-561, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, n.14, v. 1, p. 59-72, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v14n1/v14n1a06.pdf> Acesso em: 06/08/2023

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012: institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da União [Internet], 2012. [citado em 22 mar 2022]; 1:46. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html)

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020: altera a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Diário Oficial da União. 1 set 2020; 1:40.

CAMELO, Silvia H. H.; ANGERAMI, Emília L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. Ciência Cuidado e Saúde, 2008, v.7, n.2, p. 232-240. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246>. Acesso em: 26 de outubro de 2020.

CHRIST, H. D. Estudo de adaptação e fidedignidade do Questionário de Atos Negativos: Revisado (QAN-R) para o português do Brasil. 2011. 89 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

\_\_\_\_\_. Perícia Psicológica no Direito do Trabalho. In: VASCONCELOS, S. J. L.; LAGO, V. M. A Psicologia Jurídica e as suas Interfaces: um panorama atual. Santa Maria: ed. UFSM, 2016.

CHRIST, H.D; FLORES, C.R. Perícia Psicológica em Casos de Dano Psíquico. In. L.D.A GUIMARÃES (organizador), Manual de Perícia Psicológica Forense, pp. 51-73. São Paulo: Vetor, 2024.

CFP – Conselho Federal de Psicologia. CFP nº 008/2010. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como perito e assistente técnico no Poder Judiciário. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2010/07/resolucao2010\\_008.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2010/07/resolucao2010_008.pdf). Acesso em: 03 out. 2020.

DEJOURS, C. Trabalho vivo: Trabalho e emancipação. Paralelo 15, 2012.

\_\_\_\_\_. Organização do trabalho e saúde mental: Quais são as responsabilidades do manager? In K. B. MACÊDO (Ed.), O diálogo que transforma: A clínica psicodinâmica do trabalho, pp. 223-233. PUC Goiás, 2015.

FACAS, E. P. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. [Tese de doutorado]. Repositório Institucional da UnB, 2013. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>

\_\_\_\_\_. PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho [recurso eletrônico] / Emílio Peres Facas -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. 108 p. ISBN - 978-65-5917-368-6 DOI - 10.22350/9786559173686. Disponível em: <http://www.editorafi.org>

FLORES, C. R. Assédio Moral no Poder Judiciário: Patologia Social e Saúde Mental. 91 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2017.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano. Bertrand Brasil, 2ª ed, 2001.

JACINTO, A., TOLFO S. R. Riscos psicossociais no trabalho: Conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, 21(1), 35-59, 2017. <https://doi.org/10.14393/PPv21n1a2017-04>

MORAES, R. D. Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento e Conquista do Prazer no Trabalho. In: A. R. C. Merlo, A. M. Mendes, e D. Moraes. *O Sujeito do Trabalho, entre a saúde e a patologia*. Paraná: Editora Juruá, 2013, p. 175-186.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança [Internet]. Genebra, 2010. Disponível em: <http://www.dnpst.eu/uploads/relatorios/relatoriooit2010.pdf>

SCHILLING, R. More Effective Prevention in Occupational Health Practise? *J. Soc. Occup. Med.* 34, 71 -79, Printed in Great Britain, 1984.

\_SOBOLL, L. A. P. Intervenções em Assédio Moral e Organizacional. São Paulo: ed. LTR, 2017.

TROMBETA, T, ZANELLI, J.C. Características do assédio moral. Curitiba: Juruá, 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. CID 10. Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento, Descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Porto Alegre: Artmed, 1993.

ZANELLI, J. C., KANAN, L. A. Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam. Uniplac, 2018.