

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS -ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Curso: MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

**Grupo de Pesquisa: Athena – Laboratório de Estudos em Organizações, Inovação
e Colaboração**

**O PAPEL DO CAPITAL PSICOLÓGICO DOS GESTORES NA PREVENÇÃO
DE RISCOS PSICOSSOCIAIS: UM ESTUDO À LUZ DA NOVA NR-1**

087.265.567-90

FLORIANÓPOLIS

2026

PROPOSTA DE PESQUISA: O PAPEL DO CAPITAL PSICOLÓGICO DOS GESTORES NA PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS: UM ESTUDO À LUZ DA NOVA NR-1

1 – INTRODUÇÃO: CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA, DEFINIÇÃO DO PROBLEMA, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA/CONTRIBUIÇÃO DA PESQUISA

Vimos no cenário atual, entre 2024 e 2025, um aumento significativo nos problemas psicossociais, muitos deles intensificados após a pandemia de COVID-19, resultando em uma crise de saúde mental. Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmarLab) a saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma crescente preocupação global (Brasil, 2026a).

Para Lucca *et al.* (2025) esse contexto atual tem aumentado a pressão psicológica sobre os trabalhadores, aumentando a insegurança e o adoecimento laboral, acarretando maior incidência de transtornos mentais, que figuram entre as principais causas de afastamento no trabalho.

É imprescindível considerar que a origem dos fatores psicossociais de risco está nas relações, condições e organização de trabalho.

A forma como os gestores organizam o trabalho e interagem com a equipe determina se o ambiente será preventivo ou indutor de riscos. E ainda como defendido por Seligmann-Silva (2011) o processo de adoecimento mental dos trabalhadores merece uma visão amplificada, englobando aspectos que vão da macroestrutura social quanto a características individuais.

Informações recentes divulgadas pelo Ministério da Previdência Social mostram a crescente evolução no gráfico de solicitação de afastamentos previdenciários acidentários em função de transtornos mentais e comportamentais, segundo dados do SmartLab (Brasil, 2026a).

Em 2025, segundo o Ministério da Previdência Social, o Brasil registrou um recorde histórico de mais de 546.254 afastamentos do trabalho por transtornos mentais, observando um aumento de 15% em relação ao ano de 2024, segundo dados do INSS. Ansiedade e depressão lideram essas causas (Brasil, 2026b).

A nova Norma Regulamentadora nº.1 (NR-1) vem para ampliar as possibilidades de abordagem dos riscos psicossociais. Fatores como a carga de trabalho, as relações interpessoais, o clima organizacional e o nível de autonomia do trabalhador passam a ser

considerados como elementos que podem afetar diretamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Essa abertura normativa gera a obrigação de que as organizações desenvolvam ações preventivas e corretivas também no campo da saúde emocional (Lucca; Silva-Junior; Bandini, 2025).

A ideia de colaboração e junção de esforços entre o principal ativo de uma empresa (pessoas), e práticas efetivas de legalização é um pilar estratégico fomentando uma cultura de integridade e alto desempenho. Essa sinergia transforma a conformidade legal de um peso burocrático para uma ferramenta de engajamento e proteção do negócio.

Gestores que tiverem o cuidado de juntar metas de eficiência com indicadores de qualidade de vida demonstram cuidado estratégico e não somente ético (Alves; Medeiros, 2025).

O sucesso da aplicação da NR-1 está diretamente ligado ao engajamento das lideranças.

O enfoque das empresas tem que permanecer em visualizar que custos com a capacitação do capital intelectual dos seus gestores para adequação à nova legislação são investimentos ínfimos comparados ao custo de um afastamento ou acidente (Durant, 2024).

Entretanto, o processo de alinhamento entre uma gestão mais preparada e a prevenção de riscos à saúde mental dos colaboradores enfrentam uma série de desafios. Portanto, a realização da pesquisa sobre a relevância do capital psicológico dos gestores na prevenção de riscos psicossociais se alinhando a adequação à nova NR-1 se torna essencial para buscar compreender a importância da liderança como principal agente de cultura de segurança. Propondo explorar as dimensões sociais, psíquicas e motivacionais por meio da ideia de visão integrada.

Tendo em vista a complexidade dos desafios, problemas envolvidos no contexto gerencial e a necessidade de mitigar os riscos psicossociais dos colaboradores, o projeto objetiva responder a seguinte questão: Como líderes /gestores psicologicamente mais bem preparados e colaboradores podem superar os desafios psicossociais causados pelo atual contexto laboral, focando na prática de uma abordagem conjunta reforçada pela aplicação da atualizada NR-1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais)?

Consoante a explanação e a questão levantada, esta pesquisa possui como objetivo geral investigar como a “liderança positiva”- sustentado pelo capital psicológico – pode se tornar a resposta mais prática para as novas exigências da NR-1, transformando a gestão de risco de uma obrigação burocrática em um pilar de saúde mental e bem-estar dentro da organização.

Para alcançar esse propósito, pretende-se como objetivo específico: a) Linkar pilares do capital psicológico (*HERO*) com capacidade técnica/organizacional de lidar com o imponderável: a mente humana; b) Analisar os requisitos da nova NR-1 quanto a gestão de riscos psicossociais; c) Identificar os principais desafios e oportunidades na implementação de diretrizes práticas de gestão integrando a saúde mental e o desenvolvimento humano no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR); d) Sintetizar as evidências teóricas que sustentam a liderança positiva como um recurso estratégico para a promoção da saúde mental e conformidade normativa nas organizações contemporâneas; e) Estabelecer a relação entre liderança positiva, engajamento dos colaboradores e segurança psicológica, demonstrando como essa tríade transforma o cumprimento da NR-1 em produtividade e bem-estar organizacional.

Com base nestes questionamentos, esta pesquisa justifica-se pela relevância, atualidade e urgência do tema, que engloba os grandes desafios cada vez mais emergentes quanto a saúde mental das pessoas perante um cenário laboral cada vez mais desafiador, a aplicabilidade da nova atualização da NR-1 que exige esclarecimentos de diversos pontos tanto na visão teórica quanto na prática, e destaca a relevância do engajamento dos gestores em ter em mente que saúde mental está diretamente ligado a produtividade. Focar em iniciativas de conscientização são essenciais para elevar a sensibilização das partes envolvidas, aprimorando a comunicação e a percepção sobre o tema.

Dessa forma, este projeto demonstra-se alinhado ao grupo de pesquisa Athena, cujo enfoque em estudos de organizações, inovação e colaboração, convergindo com a Área de Especialidade: Indivíduos, grupos e organizações. O projeto propõe contribuir com o avanço científico ao integrar os eixos centrais do grupo à análise do capital psicológico dos gestores como fator preventivo de riscos psicossociais, em conformidade com as diretrizes da nova NR-1. A investigação articula pautas contemporâneas de sustentação de vínculos, sendo do trabalho, comunicação e estrutura emocional à dinâmica das organizações modernas.

Minha motivação pessoal para realizar este estudo surge da minha trajetória empresarial, fundamentada na prática e na observação direta ao longo de décadas. De problemas concretos que presenciei (ex: rotatividade, engajamento, falhas de comunicação, gestão de conflitos). Além disso, nos últimos anos, venho naturalmente me interessando cada vez mais pelo tema proposto, e pela possibilidade de traçar uma carreira acadêmica na área. Logo, acredito que a realização de um mestrado acadêmico na UDESC/ESAG, instituição que tenho tanto apreço e admiração, é a oportunidade ideal para aprender e aprofundar meus conhecimentos, me desenvolvendo como pesquisadora e profissional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA PRELIMINAR

2.1 Capital Psicológico e sua relevância nas organizações

Motta (1970) em seu artigo já explanava o conceito de behaviorismo organizacional na Teoria das organizações, também chamado de Teoria Comportamental da Administração, marcado pela transição significativa do foco em estrutura e máquinas para pessoas e seus comportamentos dentro da organização. O foco passa a ser o indivíduo e sua motivação, buscando uma análise mais pragmática e científica do comportamento.

Mediante a avanços nessa linha de pensamento, surge por volta dos anos 2000, a partir da Psicologia Positiva (Seligman, 1998) o Capital Psicológico, ou *PsyCap*, através de estudos desenvolvidos acerca do Comportamento Organizacional Positivo.

Luthans *et al.* (2007) descreve que o *PsyCap* representa uma avaliação positiva das circunstâncias e a possibilidade de sucesso com base em esforço e perseverança. São vistos como recursos psicológicos pessoais úteis para enfrentar situações difíceis e adversas. Referindo-se aos componentes centrais do Capital Psicológico Positivo o mesmo autor cunhou o termo *HERO*, focando em 4 pilares: *Hope*/Esperança: estado motivacional em alcançar as metas; *Efficacy*/Eficácia: é a confiança na habilidade de mobilizar motivação perante a desafios; *Resilience*/Resiliência: é a capacidade psicológica de se recuperar mediante a uma adversidade, incerteza, conflito, fracasso ou a um cenário que requer mudança positiva/responsabilidade aumentada; *Optimism*/Otimismo: otimismo realista e flexível, onde eventos negativos são vistos como temporários e circunstanciais, não permanentes.

Conforme definição de Northouse (2021) a liderança é o processo onde um indivíduo exerce influência em um grupo para alcançar um objetivo comum a ambos. Esse processo não é linear e sim um evento interativo. Nesse viés o *PsyCap* é capaz de promover comportamentos transformacionais, fatores que facilitam o processo de gestão, aumentar o nível de consciência sobre como suas ações afetam as pessoas que os cercam e, dessa forma, gerando mais engajamento nos liderados e mais compartilhamento dos objetivos e desafios organizacionais. As lideranças também são influências fundamentais para esse desenvolvimento, uma vez que a energia ativa e o vigor dos líderes influenciam os liderados (Sweetman *et al.*, 2011).

Loghman *et al.* (2023) publicou uma análise estatística de 244 estudos combinados, realizados entre 2007 e 2020, mostrando que o capital psicológico resulta em maior satisfação no trabalho, engajamentos dos colaboradores, redução do esgotamento profissional, resultados

positivos para a saúde e os relacionamentos, maior bem-estar subjetivo e com isso menor incidência de diagnósticos de déficits, como transtornos mentais e abuso de substâncias. Enfatizando que interações entre o trabalho (organização, conteúdo) e o trabalhador (mente, emoções) que, quando negativas, causam adoecimento mental, ansiedade e esgotamento.

Corroborando com o exposto por Sweetman *et al.* (2011), Neto (2015) expõe que se deve elaborar um plano de ação a ser validado pela gestão vinda do topo da organização, no intuito de potencializar o seu envolvimento e aumentar o engajamento de toda a organização.

O impacto do capital psicológico na liderança surge como um fator estratégico de prevenção. Gestores com alto capital psicológico são mais capazes de fomentar um ambiente de trabalho saudável, positivo e resiliente, tornando-se barreiras contra a exposição de colaboradores a riscos psicossociais negativos.

Diante disso, torna-se evidente a importância de desenvolver esses recursos psicológicos, sendo isso talvez um dos grandes desafios da psicologia positiva (Bento *et al.*, 2024).

2.2 Riscos psicossociais e nova atualização da NR-1

A definição dada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera como fatores psicossociais a relação do trabalhador com o seu ambiente, conteúdo e condições de trabalho, visando atender as demandas de trabalho e expectativas extra laborais. A percepção e a vivência desses fatores podem afetar a saúde, o desempenho e a satisfação laboral (Pereira *et al.*, 2020).

Neto (2015) elenca ainda dez dimensões de fatores de risco psicossocial, dentre eles a qualidade de liderança e avaliação de desempenho. E completa elencando: as relações laborais; os ritmos e tempos de trabalho; o conteúdo e organização do trabalho; o trabalho emocional; a conciliação entre as esferas da vida; a igualdade no trabalho e emprego; as relações sociais de trabalho; a participação dos trabalhadores; e a saúde geral dos trabalhadores.

Ainda segundo Neto (2015) durante muito tempo prevaleceu a ideia que não era possível estabelecer relações etiológicas tão claras e diretas nos riscos psicossociais como acontece com os demais riscos ocupacionais laborais.

Buscando solucionar essa questão e garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para todos os colaboradores foi criada, em 1978 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), a Norma Regulamentadora nº.1 (NR-1). Ela estabelece uma base comum

para as demais Normas Regulamentadoras, reforçando que a prevenção de riscos deve ser parte da cultura organizacional (Brasil, 2025a).

A nova NR-1, que sofreu atualização em agosto de 2024, incluiu a avaliação de riscos psicossociais no processo de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), exigindo o mapeamento e controle de riscos decorrentes da má organização do trabalho, como jornadas excessivas, metas inatingíveis, falta de autonomia e conflitos interpessoais. Visualizamos a adição de estresse, assédio e exaustão mental (*burn out*) sendo considerados como riscos reais ao ambiente de trabalho. Consolidada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, o gerenciamento da saúde mental torna-se obrigatório dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das empresas (Brasil, 2025b).

A saúde mental passou a fazer parte dessa regulamentação levando em conta que fatores emocionais podem impactar os trabalhadores. A implantação de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) ajudam a estabelecer os pilares para uma gestão moderna, estratégica e sistêmica.

A Portaria nº. 765, de 15 de maio de 2025 prorrogou até 25 de maio de 2026 o início da vigência dessa nova atualização, marcando a obrigatoriedade da inclusão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das empresas. O estado delega às empresas a responsabilidade de gerir não apenas o risco físico, mas a carga mental e os fatores psicossociais (Brasil, 2025c).

Freitas (2016) aborda a teoria de que os custos com acidentes e doenças ocupacionais não se limitam apenas ao que é visível. O autor faz uma analogia do “iceberg de custos”, onde os custos visíveis ou diretos como gastos com assistência médica, pagamentos de indenizações, multas trabalhistas e horas paradas são inferiores aos maiores custos que são os invisíveis ou ocultos como queda de produtividade, custos de recrutamento, treinamento de um substituto, etc. Confirmando que, acidentes e doenças ocupacionais geram um impacto abrangente nas empresas, podendo resultar em perdas financeiras expressivas.

Vemos isso evidenciado na análise feita pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) com os dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Os afastamentos decorrentes de transtornos mentais praticamente dobraram no país, entrando em uma trajetória de crescimento acelerado. Em 2025 o volume dos afastamentos por transtornos mentais alcançou 393.670 concessões até o final de novembro, antes mesmo de terminar o ano, alcançando o patamar de 79% superior ao total registrado em todo o ano de 2023 (ANAMT, 2026).

Porém, muito mais que um documento burocrático, a NR-1 funciona como um guia essencial para empresas e trabalhadores. Isso porque ela define responsabilidades e diretrizes para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, inclusive aquelas relacionadas à saúde mental.

Meneses (2025) afirma que a efetividade da NR-1 depende de diversas variáveis dentre elas a capacidade técnica das empresas, o engajamento das lideranças e o apoio institucional à sua implementação.

3 – METODOLOGIA

Segundo Gil (2002) a pesquisa é o conjunto de procedimentos sistematizados e baseados em raciocínio lógico, e que utiliza a metodologia científica na busca de apresentar soluções para os problemas levantados. Tendo por base as diferentes possibilidades e categorizações, a proposta metodológica para esta pesquisa é um estudo de natureza aplicada, por ser aplicada no contexto da construção do conhecimento, focando na inter-relação entre teoria e a aplicação prática para melhoria de realidades sociais (Demo, 2011). Ainda de carácter exploratório-descritivo que conforme exposto por Marconi e Lokatos (2003), tem como objetivo descrever completamente determinado assunto e ainda podendo ser realizadas análises empíricas e teóricas. O método será quali-quantitativo visando explorar a complexidade acerca do tema.

Strauss e Corbin (2008) considera que a pesquisa qualitativa trata da metodologia em pesquisar sobre o funcionamento das organizações e movimentos sociais, englobando ainda as experiências pessoais, comportamentos, emoções e sentimentos. Captando as nuances da vida humana tendo como foco a interação. Segundo Minayo (2001) uma visão por um lado não perceptível e não aplicável em equações, média e estatísticas. Quando o objetivo é compreender um fenômeno por meio da perspectiva do sujeito, é a pesquisa qualitativa que proporciona isso e oferece maiores ganhos (Godoy, 1995).

A pesquisa quantitativa é conhecida por levantamento de dados empíricos que procura quantificar os dados e aplicar alguma forma da análise estatística (Malhotra, 2001), com o objetivo de que os estudos possam ser replicados (Monteiro, 2022).

A pesquisa qualitativa pode ser usada, também, para explicar os resultados obtidos pela pesquisa quantitativa. Minayo (2001) afirma ainda que a combinação de procedimento quantitativos e qualitativos não se opõem, ao contrário, se complementam e interagem dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia. O mesmo pensamento também é de Strauss e

Corbin (2008) que defende que as interações entre os métodos são suplementares e complementares, que dados qualitativos podem afetar análises quantitativas e vice-versa.

Marconi e Lokatos (2003) defende ainda que nunca se deve utilizar apenas um método ou uma técnica de investigação dos dados. Sendo assim a estratégia de levantamento de dados primários adotada será levantamento bibliográfico e análise documental. Ainda segundo definido pelos autores citados anteriormente, o levantamento bibliográfico é toda bibliografia já publicado sobre o tema, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, etc. Sendo assim, será feito uma breve contextualização do mundo do trabalho, apresentando dados sobre o adoecimento mental dos trabalhadores e as diversas concepções dos fatores de riscos psicossociais presentes na literatura nacional e internacional, bem como as orientações fornecidas pela legislação brasileira.

A estratégia de pesquisa adotada será a realização de entrevistas semiestruturadas, sendo usada para corroborar para levantamento de dados necessários para a pesquisa. Ainda segundo Marconi e Lokatos (2007), a entrevista semiestruturada permite que o entrevistado tenha maior liberdade para desenvolver a conversa da forma que considerar mais adequada, ocorrendo de maneira mais flexível, e estabelecendo uma conversa entre o entrevistador e o entrevistado. Não deixando de focar no tema bem específico, cabendo ao entrevistador retornar ao assunto quando houver alguma distração durante as respostas (Gil, 2002).

As entrevistas poderão ser feitas de forma on-line, por meio de videoconferências, e serão realizadas com foco em gestores e profissionais de RH/SST, abordando a transição entre a teoria da norma e a prática nas empresas.

As variáveis serão majoritariamente definidas com base nos temas emergentes das entrevistas, com foto nas diferentes perspectivas e experiências dos participantes, e a sua operacionalização ocorrerá por meio da identificação de padrões e conexões entre os dados qualitativos coletados nas entrevistas. Logo, para analisar os dados coletados, será utilizado o método de análise temática. De acordo com Braun e Clarke (2006), a análise temática é um método fundamental para análise qualitativa, e isso porque ela fornece habilidades essenciais para a partir dela realizar outras formas de análise qualitativa. Assim, a análise temática envolve a leitura dos dados obtidos com o objetivo de identificar padrões/temas recorrentes, conforme o proposto para este presente estudo.

Isto posto, a pesquisa será realizada em empresas que já estão buscando se adequar as novas normas da NR-1 e que tenha o setor de Recursos Humanos estabelecido, para focarmos nas competências que vão além da técnica de segurança tradicional. Inicialmente poderá se pensar em empresas do setor financeiro, de saúde e TI (tecnologia da informação), por ser

setores conhecidos pela alta exigência emocional, metas agressivas, ritmo intenso e necessidade de forte liderança interpessoal.

Como resultado entre as possibilidades, espera-se obter dados valiosos e esclarecedores sobre o papel do capital psicológico dos gestores em demonstrar que lideranças com alto nível de resiliência e otimismo atuam como agentes cruciais na prevenção de riscos psicossociais, alinhando-se às novas exigências da NR-1. Espera-se que estudos comprovem a redução de afastamentos e melhorias no clima organizacional, posicionando o capital psicológico como recurso estratégico para conformidade legal.

Quanto às limitações, podem surgir desafios relacionados à disponibilidade e acesso aos dados, bem como à cooperação dos participantes com a pesquisa. Entretanto, tais limitações serão mitigadas por meio de uma abordagem metodológica flexível, incluindo a realização de entrevistas remotas, adequação dos horários aos participantes, podendo ser garantido o anonimato do entrevistado e, se possível, oferecer um resumo dos resultados como contrapartida à sua participação.

4 – CRONOGRAMA

Para o devido desenvolvimento das atividades propostas neste projeto de pesquisa, é considerado inicialmente o cronograma elaborado abaixo:

ATIVIDADES	MESES																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Levantamento bibliográfico																								
Escolha das fontes e materiais																								
Revisão bibliográfica																								
Organização e desenvolvimento																								
Elaboração de roteiros de entrevista																								
Realização das entrevistas																								
Sistematização e análise de dados																								
Qualificação de Projeto																								
Redação final																								
Defesa final																								
Artigo																								

Fonte: Elaborado pela autora, 2026.

5 – REFÊNCIAS

Alves, M. A. C. da C. B; Medeiros, G. J. Segurança no trabalho e saúde mental: um estudo sobre as aplicações da nova NR-1. **RGSA - Revista de Gestão Social e Ambiental**, Miami, v.19, n.7, p.1-18, e012870, 2025. DOI:10.24857/rgsa.v19n7-064. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://rgsa.openaccesspublications.org/rgsa/article/download/12870/7290/42969&ved=2ahUKEwjvqKidr8aTAxVeHrkGHdhyKzAQFnoECCAQAQ&usg=AOvVaw24sJlrply3AKnbqZttrjOi>. Acesso em: 27 fev 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Levantamento da ANAMT revela crescimento de afastamentos por problemas de saúde mental**. São Paulo, 2026. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2026/01/27/levantamento-anamt-com-dados-oficiais-do-inss-revela-crescimento-dos-afastamentos-decorrentes-de-problemas-de-saude-mental-entre-2023-e-2025/>. Acesso em: 26 mar. 2026

BATEMAN, T.S.; CRANT, J.M. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. **J. Organ. Behav.**, [S.l.], v.14, n. 2, p.103–118, 1993. DOI: 10.1002/job.4030140202. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030140202>. Acesso em: 20 mar. 2026

BENTO, A. *et al.* Determinantes da proatividade e do capital psicológico: fatores individuais e organizacionais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 44, p. e268729, 2024. DOI: 10.1590/1982-3703003259204. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/MKYbYgVvsbShsPr3jvwtZbM/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 30 jan. 2026b. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>. Acesso em: 02 mar. 2026

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 31 jul. 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 28 mar 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419 (NR-01 GRO - nova redação).pdf**. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o ‘Anexo I – Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº. 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 16 mai. 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 11 mar 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 765 (Prorroga início de vigência Cap. 1.5 da NR-01).pdf**. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 16 mai. 2025c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view>. Acesso em: 28 mar 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab)** Brasília: MPT/OIT, 2026a. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 27 fev 2026.

DEMO, P. **Pesquisa**: princípio científico e educativo. 14^a ed. Cortez: São Paulo, 2011.

DURANT, S. V. N. Riscos ocupacionais no contexto da higiene do trabalho: uma correlação com a sustentabilidade. **Revista Científica FESA**, [S.l.], v. 3, n. 21, p. 66-77, 2024. DOI: 10.56069/2676-0428.2024.490. Disponível em: <https://revistafesa.com/index.php/fesa/article/view/490>. Acesso em: 15 mar 2026.

FREITAS, L. C. de. **Segurança e saúde no trabalho**: teoria e prática. São Paulo: Senac São Paulo, 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5^o. Ed. São Paulo: Atlas, 2010

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **ERA – Revista de Administração de empresas**, São Paulo, V.35, n. 2, p. 57-63, mar./abr.1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpnNkCgnc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 mar 2026.

KATZELL, R. A.; THOMPSON, D. E. Work motivation: theory and practice. **American Psychologist**, [S.l.], v. 45, n. 2, p. 144-153, 1990. DOI: 10.1037/0003-066X.45.2.144.

Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://johncollinscareerdevelopmentplan.weebly.com/uploads/2/4/4/0/24401899/american_psychologist_work_motivation_theory_and_practice_1990.pdf&ved=2ahUKEwi_x5uTtcaTAXWFIZUCHe9pEecQFnoECBkQAQ&usq=AOvVaw3hzcfIU_5sCpV-bE1dKb2. Acesso em: 09 mar 2026.

LOGHMAN, S. *et al.* The Comprehensive Meta-Analyses of the Nomological Network of Psychological Capital (PsyCap). **Journal of Leadership & Organizational Studies**, [S.l.], 30, n. 1, p. 108-128, 2023. DOI: 10.1177/15480518221107. Disponível em: https://figshare.com/articles/journal_contribution/The_comprehensive_meta-analyses_of_the_nomological_network_of_psychological_capital_PsyCap_/23007818/1/files/40758944.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.

LUCCA, S. R. de; SILVA-JUNIOR, J. S.; BANDINI, M. Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1. **Revista Brasileira de Medicina**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 6, 2025. DOI:

10.47626/1679-4435-2025-1425. Disponível em:
<https://www.rbmt.org.br/Content/pdf/v23n1e20251425.pdf>. Acesso em: 17 mar 2026.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. **Psychological capital**: developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press, 2007.

LUTHANS, F. **Organizational Behavior**. 9. ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2002.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MONTEIRO, Marcia Cristina. *et al.* **Metodologia quantitativa**: técnicas e exemplos de pesquisa. Curitiba: Appris, 2022.

MOTTA, F P.; O behaviorismo na teoria das organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 10, n. 3, p. 97-113, 1970. DOI: 10.1590/S0034-75901970000300004. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/bf78ZkccgFfRMRNcb6Yp7jw/?lang=pt>. Acesso em: 10 mar. 2026.

Neto, H. V. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. **International Journal on Working Conditions**, [S.l.], v. 9, n. 6, p. 1-21, 2015. DOI: Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf. Acesso em: 02 mar. 2026.

NORTHOUSE, P. G. **Leadership: Theory and Practice**. [S.l.] Sage Publications, 2021.

Pereira, A.C.L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e18, 2020. DOI: 10.1590/2317-6369000035118. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 15 mar. 2026.

SELIGMAN, M. E. P. **Learned optimism**: how to change your mind and your life. Reissue ed. New York: Free Press, 1998.

Seligmann-Silva E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, F.; FISCHER, F. A saúde mental como fator estratégico na gestão de riscos ocupacionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48(e27), p. 1–10, 2023.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2º. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SWEETMAN, D. *et al.* Relationship between positive psychological capital and creative performance. **Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, V. 28, n. 1, p. 4-13, 2011. DOI: 10.1002/cjas.175. Disponível em: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1145&context=managementf> acpub. Acesso em: 24 mar. 2026.

TAMAYO, A; PASCHOAL, T. A Relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.7, n. 4 , p. 33-54, 2003. DOI: 10.1590/S1415-65552003000400003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/8PGD7qcRB9JL8CjQZNDFbrp/?lang=pt>. Acesso em: 24 mar. 2026.