

**CULTURA DE CUIDADO, LIDERANÇA E RISCOS PSICOSSOCIAIS NA
IMPLEMENTAÇÃO DA NR-1: UMA REVISÃO NARRATIVA A PARTIR DA
EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO NO HIMABA**

***CULTURE OF CARE, LEADERSHIP, AND PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE
IMPLEMENTATION of NR-1: A NARRATIVE REVIEW BASED ON AN
INTERNSHIP EXPERIENCE AT HIMABA***

Juliana Soares Alves¹

RESUMO: Este estudo discute a relação entre cultura de cuidado, liderança e riscos psicossociais no contexto da implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no Hospital Estadual Infantil e Maternidade Alzir Bernardino Alves (HIMABA). O objetivo é analisar como as lideranças do hospital contribuem para o reconhecimento e o enfrentamento dos riscos psicossociais, considerando que a atualização da NR-1 amplia o conceito de risco ao incluir fatores subjetivos, relacionais e culturais que influenciam a saúde laboral. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa em formato de revisão narrativa, articulada à experiência de estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e sustentada por registros reflexivos produzidos no campo, em diálogo com referenciais da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Saúde do Trabalhador e da Gestalt-terapia. Os resultados apontam que a liderança exerce papel central na mediação entre as diretrizes normativas e a cultura institucional, influenciando o clima organizacional, a comunicação, o engajamento das equipes e o sentido atribuído ao trabalho; evidenciam também que práticas de cuidado, reconhecimento e presença funcionam como fatores protetivos frente aos riscos psicossociais no ambiente hospitalar. Conclui-se que o fortalecimento de uma cultura de cuidado e corresponsabilidade é essencial para a efetividade das ações de prevenção e promoção da saúde mental previstas pela NR-1 e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, coesos e humanizados.

Palavras-chave: NR-1; Liderança; Cultura de cuidado; Riscos psicossociais; Psicologia Organizacional.

ABSTRACT: This study examines the relationship between a culture of care, leadership, and psychosocial risks within the context of implementing Regulatory

¹ Juliana Sores Alves. Unisales. Vitória/ES, Brazil. E-mail: alesjulianasoes@gmail.com

Standard No. 1 (NR-1) at the Hospital Estadual Infantil e Maternidade Alzir Bernardino Alves (HIMABA). The objective is to analyze how hospital leadership contributes to the recognition and management of psychosocial risks, considering that the updated NR-1 broadens the concept of risk by incorporating subjective, relational, and cultural factors that influence occupational health. Methodologically, this qualitative research adopts a narrative review format combined with supervised internship experience in Organizational Psychology, drawing on reflective field notes and grounded in theoretical frameworks from Organizational and Work Psychology, Worker Health, and Gestalt-therapy. The results indicate that leadership plays a central role in mediating between regulatory guidelines and institutional culture, influencing organizational climate, communication practices, team engagement, and the meaning attributed to work; they also show that practices of care, recognition, and presence function as protective factors against psychosocial risks in the hospital environment. The study concludes that strengthening a culture of care and shared responsibility is essential for the effectiveness of mental health prevention and promotion strategies required by NR-1 and for building healthier, more cohesive, and more humanized workplaces.

Keywords: *Leadership; Culture of Care; Psychosocial Risks; Organizational Psychology*

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as transformações nas formas de gestão e nas exigências laborais têm provocado mudanças significativas na compreensão de saúde e segurança no trabalho, evidenciando a necessidade de uma abordagem que transcenda o cuidado meramente físico (Assunção; Algranti; Filho, 2023). As organizações contemporâneas, diante de novos cenários produtivos e de crescentes demandas psicológicas, são desafiadas a repensar suas práticas à luz de uma perspectiva ampliada, que contemple as dimensões mentais, emocionais e relacionais da vida laboral. Nesse contexto, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros depende não apenas da adoção de medidas técnicas, mas também da incorporação de políticas institucionais de cuidado à saúde integral dos trabalhadores (Santos; Rodrigues; Silva, 2025). As Normas Regulamentadoras (NRs) assume, assim, papel estratégico ao estabelecer parâmetros para a proteção integral do trabalhador e a corresponsabilidade entre os diferentes atores organizacionais, com destaque para a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que define as disposições gerais sobre o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e reforça a participação ativa de empregadores e empregados no processo de identificação, avaliação e controle dos riscos presentes no ambiente de trabalho (Camisassa, 2024).

Segundo Brasil (2024) e Vieira e Santos (2024), a atualização recente da NR-1 representa um marco importante ao ampliar a noção de risco para incluir também os

fatores psicossociais, reconhecendo que o sofrimento no trabalho pode estar vinculado a aspectos organizacionais, relacionais e simbólicos. A incorporação dos riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) evidencia uma mudança de paradigma, em que a saúde do trabalhador passa a ser compreendida como resultado da interação entre condições materiais e subjetivas de trabalho (Lucca; Silva-Junior; Bandini, 2025). Essa ampliação exige das instituições não apenas a adoção de procedimentos técnicos, mas também o fortalecimento de uma cultura de cuidado, sustentada por práticas de escuta, reconhecimento e liderança ética (Turino; Goulart Júnior; Camargo, 2021). No contexto hospitalar, em que o cuidado é ao mesmo tempo missão, prática cotidiana e fonte de intensa carga emocional, essa discussão se torna ainda mais urgente.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem contribuído de forma relevante para esse debate ao evidenciar que o trabalho constitui um campo de múltiplos fatores que se entrelaçam, produzindo constantemente novos significados nas interações entre sujeito, tarefa e contexto (Borges; Tamayo, 2001; Morin, 2001; Malvezzi; Macêdo; Gondim, 2022). Essa perspectiva amplia a compreensão do trabalho como um fenômeno vivo, no qual a organização funciona como um organismo em constante relação com seu meio, influenciando-o e sendo por ele influenciada. Inspirada nos fundamentos da Gestalt-terapia de Fritz Perls, Paul Goodman e Ralph Hefferline (1951), a noção de reorganização organísmica pode ser transposta para o contexto organizacional, compreendendo a instituição como um organismo vivo que se autorregula em contato com seu campo. Assim como o indivíduo busca equilíbrio entre necessidade e meio, as organizações atravessam ciclos de contato, ruptura e ajustamento criativo, reorganizando-se diante das pressões internas e externas. A implementação de políticas de saúde e segurança, como a NR-1, pode ser compreendida, portanto, como um movimento de autorregulação institucional que demanda consciência, presença e corresponsabilidade de todos os atores organizacionais.

Nessa direção, a liderança emerge como agente central na mediação entre normas e vivências. Estudos indicam que práticas de gestão baseadas na escuta ativa, no diálogo e na valorização da equipe promovem maior adesão às políticas de segurança e fortalecem a cultura de cuidado institucional (Lourenço; Trevizan, 2021). Em contrapartida, estilos autoritários ou distantes tendem a intensificar o sofrimento e gerar distanciamento entre os trabalhadores e os propósitos organizacionais (Júnior; Ribeiro, 2024). À luz da Dinâmica de Grupo de Kurt Lewin (1951), o ambiente de trabalho pode ser compreendido como um conjunto de forças em interação constante, no qual cada membro influencia e é influenciado pelo grupo, impactando diretamente a coesão, o engajamento e o sentido atribuído ao trabalho (Pasqualini; Martins; Euzébio Filho, 2021). No cenário hospitalar, essas dinâmicas se intensificam devido à rotina intensa, às demandas intersetoriais e ao contato permanente com o sofrimento humano, exigindo da gestão um equilíbrio delicado entre produtividade, acolhimento e saúde mental.

É nesse entrelaçamento entre normas, cultura, dinâmicas de grupo e liderança que se insere a presente pesquisa, desenvolvida a partir da vivência de estágio em Psicologia Organizacional no Hospital Estadual Infantil e Maternidade Alzir Bernardino Alves (HIMABA). A partir da observação participante, do acompanhamento cotidiano de processos institucionais e da análise reflexiva das práticas de liderança, busca-se compreender como as diretrizes da NR-1 dialogam com a cultura de cuidado e com as dinâmicas psicossociais do ambiente hospitalar, especialmente no que diz respeito ao reconhecimento e enfrentamento dos riscos psicossociais.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo geral analisar como as lideranças do HIMABA contribuem para o reconhecimento e o enfrentamento dos riscos psicossociais no contexto da implementação da NR-1, considerando a cultura de cuidado institucional. Como objetivos específicos, propõe-se: a) descrever as percepções e práticas de liderança observadas durante a experiência de estágio; b) analisar as influências dessas lideranças na promoção da saúde organizacional e na gestão dos riscos psicossociais; e c) discutir as potencialidades e desafios de articulação entre as exigências legais da NR-1 e os movimentos institucionais de promoção da saúde mental no trabalho em um hospital público infantil.

2. METODOLOGIA

A presente investigação caracteriza-se como uma revisão narrativa de abordagem qualitativa, com natureza exploratória e reflexivo-compreensiva. O estudo articula referenciais da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Saúde do Trabalhador e da Gestalt-terapia, com especial atenção aos pressupostos da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), integrando-os às vivências institucionais decorrentes do estágio supervisionado realizado no Hospital Estadual Infantil e Maternidade Alzir Bernardino Alves (HIMABA) entre 2024 e 2025. Conforme aponta Rother (2007), a revisão narrativa busca produzir uma síntese interpretativa e crítica da literatura, permitindo ao pesquisador articular diferentes perspectivas teóricas de forma flexível e contextualizada. Ao contrário das revisões sistemáticas, esse tipo de abordagem não visa à exaustividade metodológica, mas sim à profundidade hermenêutica, valorizando a integração entre conhecimento científico e experiência vivida. Assim, a escolha por essa metodologia justifica-se pela intenção de compreender os sentidos atribuídos às práticas de liderança, à cultura de cuidado e aos riscos psicossociais no ambiente hospitalar, tomando a implementação da NR-1 como eixo interpretativo central.

Embora o estudo tenha caráter teórico-reflexivo, seu ponto de partida empírico localiza-se na experiência de estágio supervisionado no HIMABA, hospital público de referência em saúde infantil e materno-infantil no Espírito Santo. A instituição

caracteriza-se por intensa dinâmica intersetorial, processos complexos de coordenação e elevada carga emocional nas rotinas de trabalho. No setor de Recursos Humanos, espaço de atuação da pesquisa, foi possível acompanhar práticas de liderança, modos de comunicação institucional, processos de gestão de equipes, reorganizações setoriais, treinamentos e ações relacionadas ao cuidado com os trabalhadores. Essas vivências funcionaram como disparadores analíticos, permitindo relacionar os fundamentos da NR-1 e do gerenciamento de riscos psicossociais com fenômenos subjetivos e institucionais. Assim, o campo de pesquisa não se restringe ao espaço físico, mas corresponde ao campo de experiência, conforme a perspectiva de Lewin (1936), entendido como o conjunto de forças, relações e significados emergentes da interação entre sujeito e instituição, alinhado à abordagem gestáltica e ao pensamento relacional.

O material analisado nesta revisão narrativa foi constituído por três grupos principais de fontes. O primeiro inclui registros narrativos e reflexivos produzidos ao longo do estágio, tais como diários de campo, observações institucionais e memórias descritivas de situações significativas envolvendo liderança, cultura de cuidado e movimentos iniciais de implementação da NR-1. Esses registros, compreendidos como fragmentos de experiência e expressões vivas do campo, foram incorporados ao processo interpretativo do estudo, em diálogo com a literatura. Como afirma Rother (2007), a experiência do pesquisador pode constituir uma fonte legítima de conhecimento quando tratada de forma sistemática e reflexiva. O segundo grupo compreende documentos institucionais e normativos, incluindo relatórios internos, fluxos de trabalho, portarias, legislações em saúde e segurança e, especialmente, os materiais relacionados à NR-1 e ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O terceiro grupo abrange referenciais teóricos nacionais e internacionais sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho, Saúde do Trabalhador, riscos psicossociais, teoria de campo, reorganização orgânica e fundamentos da Gestalt-terapia (Perls; Goodman; Hefferline, 1951). Esses referenciais constituíram o suporte conceitual necessário para interpretar as vivências observadas no estágio e construir uma leitura integrada do fenômeno investigado.

A análise do material foi conduzida de modo interpretativo, crítico e contextual, articulando literatura científica, legislação vigente e registros narrativos produzidos no campo. Inspirada em Rother (2007), a revisão narrativa não se limita à descrição de achados, mas busca produzir uma síntese compreensiva que articule teoria e experiência. Além disso, seguiu-se a orientação metodológica de Minayo (2023), segundo a qual a pesquisa qualitativa deve manter o diálogo entre empiria e teoria sem fragmentar o sentido global do fenômeno. O processo analítico envolveu três movimentos interligados: uma leitura flutuante e sistematizada dos registros e referenciais; a identificação de temas recorrentes e tensões significativas; e a organização desses conteúdos em eixos temáticos interpretativos. Emergiram desse movimento quatro eixos analíticos centrais: (1) NR-1 e o paradigma ampliado da prevenção; (2) cultura de cuidado e saúde organizacional; (3) liderança e gestão do sofrimento no trabalho; e (4) riscos psicossociais e movimentos organizacionais.

Cada eixo foi analisado à luz da Psicologia Organizacional, da Saúde e segurança do Trabalhador, da teoria de campo de Kurt Lewin e da literatura da Gestalt-terapia, articulando as observações do estágio com os princípios normativos da NR-1.

Por fim, a análise assumiu explicitamente o lugar da pesquisadora como observadora-participante, reconhecendo que sua subjetividade compõem o campo estudado. Essa postura, coerente com a fenomenologia e com a abordagem gestáltica, compreende que o conhecimento emerge da relação viva entre sujeito e instituição. Assim, mais do que estabelecer relações causais, a metodologia buscou revelar sentidos, atravessamentos subjetivos e dinâmicas institucionais, entendendo a cultura de cuidado como campo vivo de experiência e transformação.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise narrativa construída a partir dos registros do estágio no HIMABA, articulada à literatura científica e aos marcos legais da NR-1, revelou quatro campos centrais de sentido que ajudam a compreender como a cultura de cuidado, a liderança e os riscos psicossociais se manifestam no ambiente hospitalar. Esses campos não foram entendidos como categorias rígidas, mas como dimensões interdependentes do cotidiano institucional.

4.1. A AMPLIAÇÃO CONCEITUAL DA NR-1 E OS DESAFIOS DA APLICABILIDADE

As observações realizadas no HIMABA indicam que a equipe de Recursos Humanos, em parceria com setores multiprofissionais, demonstra crescente sensibilidade à importância da saúde mental e ao reconhecimento dos riscos psicossociais. Ainda que a implementação da NR-1 se encontre em fase inicial de estudo e adaptação institucional, movimentos concretos de reorganização, conscientização e abertura ao diálogo são perceptíveis.

Os desafios mais recorrentes decorrem da própria complexidade dos riscos psicossociais, que atravessam dimensões organizacionais, relacionais, culturais e socioeconômicas. Esses fatores se manifestam nas dinâmicas cotidianas, nos diferentes níveis de sobrecarga, entre setores, nas percepções de pertencimento e nas práticas de liderança observadas. Conforme apontam Vieira e Santos (2024) e Lucca, Silva-Junior e Bandini (2025), tais riscos demandam uma abordagem sistêmica, pois cuidado e risco compõem dimensões interdependentes da vida institucional.

Ainda com limitações estruturais e ausência de dispositivos formais de discussão sobre saúde mental, observa-se a presença de forças institucionais positivas, como ações de endomarketing, espaços informais de escuta e presença significativa das lideranças imediatas. Esses elementos sugerem um ambiente institucional predisposto ao amadurecimento da cultura de cuidado.

Assim, os resultados demonstram que implementar a NR-1 é um processo contínuo, não um evento técnico isolado. Trata-se de uma construção progressiva, marcada por avanços, tensões e esforços coletivos que buscam traduzir diretrizes legais em práticas cotidianas de cuidado e reconhecimento.

4.2 CULTURA DE CUIDADO: PRESENÇA E CONTRADIÇÃO

A cultura de cuidado aparece de forma recorrente tanto na literatura quanto nas vivências institucionais como um valor transversal do trabalho hospitalar. No HIMABA, essa cultura se expressa nas relações cotidianas, nas práticas de endomarketing, nos espaços de escuta e no modo como as equipes se acolhem mutuamente, inclusive nos corredores e salas de alto risco, onde a intensidade emocional é mais presente.

Entretanto, essa mesma cultura convive com contradições institucionais, como sobrecarga de trabalho, acúmulo de funções e ausência de dispositivos permanentes de suporte emocional (Moura Sousa *et al.*, 2025). Como destacam Turino, Goulart Júnior e Camargo (2021), o cuidado não é um ideal abstrato, mas uma construção coletiva permeada por tensões, disputas e limites organizacionais.

Assim, o cuidado emerge como um valor desejado e ao mesmo tempo desafiado pelas condições reais de trabalho.

4.3 LIDERANÇA E GESTÃO DAS RELAÇÕES

A análise dos registros evidencia que a liderança exerce influência decisiva na forma como as equipes vivenciam o trabalho. Lideranças acessíveis, presentes e empáticas favoreceram ambientes colaborativos, seguros e emocionalmente sustentadores, reduzindo conflitos e fortalecendo a coesão grupal.

Por outro lado, estilos autoritários, distantes ou pouco participativos foram associados a sentimentos de desvalorização, insegurança e distanciamento institucional, confirmando o que apontam Peixoto (2011), Freitas (2025) e Younger (2024) sobre a importância da escuta e do reconhecimento simbólico na gestão contemporânea.

Destaca-se o papel do RH como mediador entre diretrizes institucionais e vivências das equipes, especialmente durante as transições organizacionais observadas ao longo do estágio.

4.4 RISCOS PSICOSSOCIAIS E MOVIMENTOS ORGANIZACIONAIS

Os registros do estágio mostraram que os riscos psicossociais no HIMABA aparecem principalmente nas dinâmicas coletivas, o que dialoga com a perspectiva ampliada da NR-1, que compreende esses riscos como fenômenos atravessados por fatores organizacionais, relacionais e simbólicos (Brasil, 2024; Vieira; Santos, 2024). Em setores com maior complexidade assistencial, onde o ritmo é mais intenso e as demandas se acumulam, foi possível observar que esses riscos não surgem isoladamente, mas se formam na interação entre condições de trabalho, exigências da rotina e modos de relação entre as equipes.

A teoria de campo de Lewin (1951) ajuda a compreender essas situações ao considerar o ambiente de trabalho como um conjunto de forças que se influenciam mutuamente. Elementos como liderança, coesão, comunicação e clima relacional se mostraram decisivos para a maneira como os profissionais vivenciavam as pressões institucionais. Quando havia apoio mútuo, diálogo constante e clareza nas tarefas, observou-se maior sensação de estabilidade e organização coletiva. Já momentos de reestruturação ou acúmulo de demandas exigiam maior capacidade de ajustamento do grupo, evidenciando o caráter dinâmico do campo e seu impacto nas experiências emocionais.

Também foram identificados movimentos protetores, como colaboração espontânea, reconhecimento e integração entre colegas, aspectos que se aproximam da ideia gestáltica de autorregulação orgânica (Perls; Goodman; Hefferline, 1951). Essas formas de apoio configuram recursos importantes no cotidiano e estão alinhadas ao entendimento da Psicologia Organizacional de que o trabalho envolve dimensões subjetivas, contextuais e estruturais que se entrelaçam continuamente (Borges; Tamayo, 2001; Malvezzi; Macêdo; Gondim, 2022).

De modo geral, os resultados indicam que os riscos psicossociais no HIMABA emergem da relação entre demandas organizacionais e a dinâmica própria de cada grupo, sendo moldados pelas práticas de liderança, pela qualidade da comunicação e pelo suporte existente entre equipes. Dessa forma, promover saúde mental não depende apenas das diretrizes técnicas previstas na NR-1, mas também do fortalecimento das relações, da clareza nos processos e da cultura de cuidado que já compõem a identidade institucional do hospital.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão narrativa e as experiências vivenciadas no estágio supervisionado permitiram compreender que a implementação da NR-1 ultrapassa a adoção de medidas técnicas ou preventivas e configura-se como um processo contínuo de construção cultural e institucional. No HIMABA, enquanto campo vivo de interações, os resultados revelaram que o cuidado, a escuta e o reconhecimento constituem dimensões essenciais para a gestão da saúde no trabalho. Ao relacionar as vivências do estágio com os referenciais teóricos, evidenciou-se que a prevenção

dos riscos psicossociais depende tanto das diretrizes normativas quanto das micropráticas cotidianas que sustentam o clima institucional.

Os estudos analisados demonstram que práticas de liderança humanizada (Lourenço; Trevizan, 2021; Júnior; Ribeiro, 2024), aliadas à corresponsabilidade institucional (Santos; Rodrigues; Silva, 2025) e à valorização da subjetividade nas relações de trabalho (Borges; Tamayo, 2001; Morin, 2001), convergem para a formação de ambientes mais saudáveis, colaborativos e emocionalmente seguros. As vivências do estágio mostraram que ações simples, como acolher novos colaboradores, realizar escutas espontâneas ou apoiar setores em momentos de tensão são capazes de fortalecer vínculos, promover pertencimento e sustentar a cultura de cuidado que atravessa o hospital.

Dessa forma, conclui-se que o papel da Psicologia Organizacional no contexto hospitalar é o de facilitar processos institucionais e promover análise crítica das relações de trabalho, contribuindo para que a NR-1 seja compreendida como um movimento de ampliação da consciência institucional sobre os riscos psicossociais e, sobretudo, sobre a centralidade do humano nas políticas de segurança e saúde ocupacional. O estágio no HIMABA evidenciou que o cuidado se fortalece quando teoria e prática se encontram: a norma passa a orientar atitudes, e a experiência diária se transforma em aprendizagem coletiva e em reorganização institucional.

As contribuições deste estudo sugerem que investir em práticas de cuidado, em lideranças presentes e na criação de espaços de fala pode favorecer a consolidação de uma cultura organizacional mais ética, sensível e participativa. Da mesma forma, emergem possibilidades para pesquisas futuras que explorem comparativamente diferentes instituições de saúde, investiguem práticas de prevenção dos riscos psicossociais e analisem intervenções organizacionais capazes de integrar, de modo efetivo, a saúde mental ao cotidiano do trabalho. Assim, avançar na direção de uma gestão mais humanizada torna-se não apenas o cumprimento de uma exigência normativa, mas o compromisso contínuo com a vida, com o trabalho e com o outro.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; ALGRANTI, Eduardo; FILHO, Jorge. *Sociedade neoliberal, saúde e segurança no trabalho*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 48, e13, jan. 2023.

ARAÚJO, Jane; GONÇALVES DE FREITAS, Lêda. Normalidade no trabalho sob o olhar da psicodinâmica do trabalho: uma revisão integrativa: Normality at work from the perspective of work psychodynamics. Estudos de Psicologia (Natal), [S. l.], v. 26, n. 4, p. 370–379, 2022.

BORGES, Livia de Oliveira; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho = The cognitive structure of the meaning of work. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Florianópolis, v. 1, n. 2, dez. 2001.

CABRAL FERRAZ DE LIMA, Natasha. Práticas da Gestalt-Terapia no Contexto Hospitalar: revisão sistemática de literatura. *Revista Científica Gênero na Amazônia*, v. 22, n. 2, p. 27, 2022

CAMISASSA, Mara Queiroga. *Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 38 comentadas e descomplicadas*. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024.

FREITAS, Luís Conceição. *Manual de segurança e saúde do trabalho*. 6. ed. rev. e atual. Lisboa: Edições Sílabo, 2025.

GAVIORNO, G. Corpo e gestalt-terapia: uma perspectiva sobre saúde e adoecimento na sociedade contemporânea. *IGT na Rede* ISSN 1807-2526, [S. l.], v. 22, n. 42, 2025.

LUCCA, Sérgio Roberto; SILVA-JUNIOR, João Silvestre; BANDINI, Márcia. *Critical analysis of psychosocial factors at work within the Risk Management Program of Regulatory Standard-1*. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 23, n. 1, e20251425, 2025.

MALVEZZI, Sigmar; MACÊDO, Kátia Barbosa; GONDIM, Sônia Maria Guedes. *Desenho e redesenho do trabalho: modelos e ferramentas de apoio à gestão*. São Paulo: Vetor Editora Psico-Pedagógica, 2022.

MOURA SOUSA, Wanderson; DOMICIANO, Flávia Alves; MORAIS, Cristiane Oliveira Batista de; NASCIMENTO, Tainá Costa Ferreira do; MELO, Thainá Carvalho de; RIBEIRO, Josefa da Silva. Barreiras à prática do cuidado humanizado em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. *Revista Uniaraguaia*, v. 20, n. 1, p. 87–94, 2025.

LOURENÇO, M. R.; TREVIZAN, M. A. Líderes da enfermagem brasileira: sua visão sobre a temática da liderança e sua percepção a respeito da relação liderança & enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 9, n. 3, p. 14–19, maio 2001

MINAYO, M. C. S. O cuidado constitui o ser humano. *Ciência & Saúde Coletiva*, [s. l.], v. 28, n. 7, p. 1878-1878, out. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno*. Portal GOV.BR, 01 ago. 2024.

MORIN, Estelle M. *Os sentidos do trabalho*. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 3, p. 8–19, 2001.

PASQUALINI, Juliana Campregher; MARTINS, Fernando Ramalho; EUZÉBIOS FILHO, Antonio. A “Dinâmica de Grupo” de Kurt Lewin: proposições, contexto e crítica. *Estudos de psicologia*, v. 26, n. 2, p. 161–173, 2021.

PEIXOTO, Néverton Hofstadler. *Curso técnico em automação industrial: segurança do trabalho*. 3. ed. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria: Colégio Técnico Industrial de Santa Maria, 2011.

SANTOS, Mariana; RODRIGUES, Marcelo; SILVA, Vanessa Cristina. *The impact of changes to RS-1 on nursing management: a new approach to psychosocial risks in nursing*. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 78, n. 5, p. 1–10, jan. 2025.

TURINO, Ana Letícia; GOULART JÚNIOR, Edward; CAMARGO, Mário Lázaro. Um estudo sobre rotatividade de pessoal a partir das entrevistas de desligamento em uma instituição hospitalar privada. Revista Labor, Fortaleza, v. 1, n. 25, p. 338-366, jan./jun. 2021.

VIEIRA, Cláudia Ester Chaves; SANTOS, Norma Clara Torres. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 49, 2024.

RODRIGUES JÚNIOR, Alcides Alves; RIBEIRO, Rhubens Ewald Moura. Clima organizacional em uma organização hospitalar. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) ISSN 2237-1427, v. 14, n. 2, p. 265–290, 2024.

ROTHER, Edna Terezinha. *Revisão sistemática x Revisão narrativa*. Acta Paulista de Enfermagem, v. 20, n. 2, p. v–vi, 2007.