

Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: desafios na América Latina e no Caribe

Riesgos psicosociales y salud mental: desafíos para América Latina y el Caribe

Psychosocial risks and mental health at work: challenges for Latin America and the Caribbean

Mary Sandra Carlotto^{1*}  <http://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

Sheila Gonçalves Câmara²  <https://orcid.org/0000-0001-6761-7644>

¹Universidad de Brasilia. Brasil.

²Universidad Federal de Ciencias de la Salud. Porto Alegre, Brasil.

*Autor para correspondência: mscarlotto@gmail.com

RESUMO

Introdução: Os riscos psicossociais relacionados ao trabalho vêm assumindo crescente relevância nas políticas internacionais de saúde ocupacional, especialmente diante das transformações contemporâneas do trabalho e de seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Objetivo: Analisar a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) brasileira e discutir aproximações, avanços e desafios relacionados à gestão dos riscos psicossociais na América Latina e no Caribe.

Métodos: Realizou-se um ensaio teórico-reflexivo fundamentado em revisão narrativa da literatura científica e de documentos regulatórios internacionais e latino-americanos sobre saúde mental ocupacional e riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Resultados: Observou-se que países como Colômbia e Chile apresentam experiências regulatórias mais consolidadas na avaliação e vigilância dos riscos psicossociais laborais. A atualização da NR-1 aproxima o Brasil das tendências internacionais de prevenção em saúde ocupacional, embora persistam desafios relacionados à vigilância, utilização de instrumentos válidos de avaliação, informalidade laboral, precarização e transformação digital do trabalho.

Conclusões: A incorporação dos riscos psicossociais às políticas regulatórias representa importante avanço para a saúde ocupacional na América Latina e o Caribe. Entretanto, sua efetividade depende da articulação entre produção científica, políticas públicas, vigilância institucional e transformação das condições organizacionais de trabalho.



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Palavras-chave: saúde ocupacional; riscos psicossociais; saúde mental; condições de trabalho; psicologia do trabalho

RESUMEN

Introducción: Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo han ido cobrando creciente relevancia en las políticas internacionales de salud ocupacional, especialmente frente a las transformaciones contemporáneas del trabajo y sus impactos sobre la salud mental de los trabajadores.

Objetivo: Analizar la actualización de la Norma Reguladora nº 1 (NR-1) de Brasil y discutir aproximaciones, avances y desafíos relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales en América Latina y el Caribe.

Métodos: Se realizó un ensayo teórico-reflexivo fundamentado en una revisión narrativa de la literatura científica y de documentos regulatorios internacionales y latinoamericanos sobre salud mental ocupacional y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Resultados: Se observó que países como Colombia y Chile presentan experiencias regulatorias más consolidadas en la evaluación y vigilancia de los riesgos psicosociales laborales. La actualización de la NR-1 acerca a Brasil a las tendencias internacionales de prevención en salud ocupacional, aunque persisten desafíos relacionados con la vigilancia, el uso de instrumentos de evaluación válidos, la informalidad laboral, la precarización y la transformación digital del trabajo.

Conclusiones: La incorporación de los riesgos psicosociales a las políticas regulatorias representa un avance importante para la salud ocupacional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, su efectividad depende de la articulación entre la producción científica, las políticas públicas, la vigilancia institucional y la transformación de las condiciones organizacionales de trabajo.

Palabras clave: salud ocupacional; riesgos psicosociales; salud mental; condiciones de trabajo; psicología del trabajo

ABSTRACT

Introduction: Work-related psychosocial risks have gained increasing relevance in international occupational health policies, particularly in light of contemporary transformations in work and their impacts on workers' mental health.

Objective: To analyze the recent update of the Brazilian Regulatory Standard No. 1 (NR-1) and discuss convergences, advances, and challenges related to the management of psychosocial risks in Latin America and the Caribbean.



Methods: A theoretical-reflective essay was conducted based on a narrative review of the international and Latin American scientific literature, as well as regulatory documents concerning occupational mental health and work-related psychosocial risks.

Results: Countries such as Colombia and Chile were found to have more consolidated regulatory experiences regarding the assessment and surveillance of psychosocial risks at work. The update of NR-1 brings Brazil closer to international trends in occupational health prevention, although challenges related to surveillance systems, the use of valid assessment instruments, labor informality, precarious work, and the digital transformation of work remain.

Conclusions: The incorporation of psychosocial risks into regulatory policies represents an important advance for occupational health in Latin America and the Caribbean. However, its effectiveness depends on the articulation between scientific production, public policies, institutional surveillance, and the transformation of organizational working conditions.

Keywords: occupational health; psychosocial risks; mental health; working conditions; work psychology

Recebido: 29 de maio de 2026

Aceito: 23 de agosto de 2026

Publicado: 30 de agosto de 2026

Editor responsável: MSc. Jesús Salvador Hernández Romero.

Introdução

As transformações contemporâneas do trabalho vêm produzindo mudanças profundas nos modos de organização laboral e nos agravos psicossociais relacionados ao trabalho. Processos como intensificação laboral, flexibilização produtiva, hiperconectividade, expansão do teletrabalho, insegurança ocupacional e digitalização das atividades profissionais têm ampliado a centralidade dos riscos psicossociais nas agendas internacionais de saúde ocupacional.^(1,2) Nesse contexto, observa-se crescente reconhecimento de que as condições organizacionais e psicossociais de trabalho constituem importantes determinantes da saúde mental dos trabalhadores e da ocorrência de agravos relacionados ao trabalho.

Nas últimas décadas, organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁽¹⁾ e a Organização Mundial da Saúde (OMS)⁽²⁾ vêm enfatizando a necessidade de incorporação dos riscos psicossociais às políticas de saúde e segurança ocupacional. A publicação do documento *Mental health at work*⁽¹⁾ consolidou internacionalmente a compreensão de que os fatores psicossociais devem integrar estratégias regulatórias, políticas públicas e intervenções organizacionais voltadas à prevenção dos agravos



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ocupacionais relacionados ao trabalho. Mais recentemente, a OMS também passou a reconhecer o burnout como fenômeno associado ao contexto ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), ampliando a visibilidade internacional das discussões sobre saúde mental no trabalho.

Na América Latina e no Caribe, entretanto, a incorporação dos riscos psicossociais às políticas regulatórias ocorre de maneira heterogênea, refletindo diferentes capacidades institucionais, tradições normativas e níveis de proteção social. Embora países como Colômbia, Chile, México e Brasil apresentem avanços mais recentes na incorporação dos riscos psicossociais às políticas de saúde ocupacional, a região latino-americana ainda enfrenta importantes desafios relacionados à informalidade laboral, precarização do trabalho, limitações dos sistemas de vigilância em saúde ocupacional e persistência de desigualdades sociais estruturais.⁽²⁾

Nesse cenário, a recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no Brasil representa um marco relevante ao incorporar explicitamente os fatores de risco psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).⁽³⁾ Instituída originalmente pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do então Ministério do Trabalho, a NR-1 constitui a principal norma geral de saúde e segurança do trabalho brasileira, estabelecendo disposições comuns às demais Normas Regulamentadoras relacionadas à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Com a reformulação mais recente, a norma passou a enfatizar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como eixo estruturante das ações preventivas nos ambientes de trabalho. Nesse contexto, os fatores psicossociais passaram a ser reconhecidos formalmente no âmbito das políticas de prevenção e gerenciamento dos riscos relacionados ao trabalho, ampliando a compreensão tradicional dos riscos ocupacionais para além dos agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Embora as atualizações normativas tenham sido publicadas anteriormente, a efetivação obrigatória das novas exigências relacionadas aos fatores psicossociais passou a ocorrer a partir de maio de 2026, após sucessivos adiamentos e debates sobre a operacionalização técnica das medidas no contexto organizacional brasileiro.

Tal mudança aproxima o Brasil de tendências internacionais voltadas à ampliação da compreensão dos riscos ocupacionais para além dos agentes físicos, químicos e biológicos tradicionalmente priorizados pelas políticas de saúde e segurança do trabalho, incorporando de maneira mais explícita a saúde mental e as condições organizacionais como elementos centrais das estratégias de prevenção dos agravos psicossociais relacionados ao trabalho.

O presente artigo consiste em um ensaio teórico-reflexivo fundamentado em revisão narrativa da literatura científica internacional e latino-americana, bem como em documentos regulatórios relacionados aos riscos psicossociais, à saúde mental no trabalho e às políticas de saúde ocupacional.



Desenvolvimento

Riscos psicossociais e saúde ocupacional na América Latina e no Caribe

A experiência latino-americana demonstra que a inclusão normativa dos riscos psicossociais não garante, por si só, mudanças efetivas nas condições de trabalho. A operacionalização dessas políticas depende da articulação entre fiscalização, formação técnica especializada, produção de evidências científicas, instrumentos válidos de avaliação e capacidade institucional de implementação de estratégias preventivas.

As iniciativas relacionadas à gestão dos riscos psicossociais na América Latina e no Caribe apresentam diferentes níveis de institucionalização, abrangência regulatória e capacidade de implementação. Embora diversos países tenham avançado na incorporação da saúde mental às políticas de saúde ocupacional, observa-se heterogeneidade quanto aos instrumentos utilizados, às estratégias de vigilância e ao grau de integração entre regulação, prevenção e fiscalização. O quadro 1 sistematiza algumas das principais experiências regulatórias latino-americanas relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho.

Quadro 1. Experiências regulatórias latino-americanas relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho

País	Estratégia/regulação	Principais características	Desafios identificados
Brasil	Atualização da NR-1 (2025)	Inclusão explícita dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)	Necessidade de operacionalização técnica, fiscalização e instrumentos válidos de avaliação
Colômbia	Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	Sistema estruturado de avaliação de fatores intra e extralaborais associados à saúde mental ocupacional	Limitações de implementação organizacional e desigualdades laborais
Chile	CEAL-SM/ Superintendencia de Seguridad Social do Chile (SUSESO)	Vigilância nacional de fatores psicossociais relacionados ao ambiente laboral	Ampliação da cobertura e fortalecimento preventivo
México	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, referente aos fatores de risco psicossocial no trabalho	Identificação, análise e prevenção de fatores de risco psicossocial no trabalho	Desigualdades entre grandes empresas e pequenas organizações
Argentina	Protocolos e recomendações em saúde mental ocupacional	Ênfase em violência laboral, burnout e saúde mental no trabalho	Fragmentação regulatória e dificuldades de monitoramento
Uruguai	Estratégias vinculadas à saúde do trabalhador e prevenção psicossocial	Integração entre saúde ocupacional e proteção social	Limitações institucionais e necessidade de maior sistematização
Peru	Discussões emergentes sobre riscos psicossociais e saúde mental ocupacional	Crescente inserção do tema nas agendas de saúde e segurança do trabalho	Fragilidade normativa e baixa institucionalização

Cuba	Estratégias integradas de saúde ocupacional e vigilância em saúde do trabalhador	Integração entre saúde ocupacional, sistema público de saúde e prevenção em saúde laboral	Necessidade de fortalecimento das estratégias de vigilância e prevenção em saúde ocupacional
------	--	---	--

Fonte: Elaboração própria com base em OIT,⁽¹⁾ OMS,⁽²⁾ Villalobos,⁽⁴⁾ SUSESO⁽⁵⁾ e normativas nacionais.

Observa-se que países como Colômbia e Chile apresentam experiências mais consolidadas em avaliação e monitoramento dos riscos psicossociais laborais, especialmente pela institucionalização de instrumentos específicos de vigilância ocupacional. No contexto cubano, destacam-se estratégias historicamente orientadas à integração entre saúde ocupacional, prevenção e sistema público de saúde, especialmente a partir da articulação entre vigilância em saúde, atenção primária e medicina do trabalho desenvolvida no sistema nacional de saúde cubano.^(6,7)

Em contrapartida, países como Peru, Uruguai e Argentina ainda apresentam ações mais fragmentadas relacionadas à gestão dos riscos psicossociais, com menor integração entre políticas regulatórias, sistemas de fiscalização e estratégias preventivas organizacionais. No caso brasileiro, a recente atualização da NR-1 representa avanço importante ao reconhecer explicitamente os fatores psicossociais no âmbito do gerenciamento de riscos ocupacionais.

Outros países latino-americanos, como México, Argentina e Chile, também vêm ampliando discussões sobre violência laboral, burnout, assédio moral e problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, especialmente após os impactos psicossociais associados à pandemia de COVID-19. Entretanto, observa-se que muitas iniciativas permanecem predominantemente centradas em estratégias individuais de manejo do desgaste emocional ou em abordagens assistenciais, com menor ênfase em intervenções organizacionais e preventivas.

Transformações do trabalho e desafios contemporâneos

A literatura em Psicologia da Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador tem demonstrado consistentemente que fatores como sobrecarga laboral, baixa autonomia, conflitos de papel, insegurança ocupacional e ausência de suporte organizacional constituem importantes determinantes dos agravos psicossociais relacionados ao trabalho.^(8,9,10) Nesse contexto, modelos teóricos como o *Job Demands-Resources (JD-R)* vêm sendo amplamente utilizados para compreensão dos impactos das condições de trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, especialmente em cenários marcados por intensificação laboral, flexibilização produtiva e transformação digital do trabalho.

O modelo *JD-R* propõe que diferentes características laborais podem ser organizadas em duas grandes categorias: demandas laborais e recursos laborais. As demandas referem-se a aspectos físicos, cognitivos, emocionais e organizacionais que exigem esforço contínuo e podem contribuir para desgaste ocupacional. Já



os recursos laborais envolvem elementos capazes de favorecer motivação, engajamento, autonomia, suporte organizacional e proteção à saúde mental dos trabalhadores.^(8,9)

Mais recentemente, discussões contemporâneas têm ampliado o modelo *JD-R* para contemplar os impactos das transformações digitais do trabalho, incluindo hiperconectividade, tecnoestresse, plataformas digitais, gestão algorítmica e novas formas de monitoramento organizacional mediadas por tecnologias inteligentes.^(10,11) Essas reformulações destacam que as tecnologias digitais podem atuar simultaneamente como demandas e recursos laborais, dependendo das condições organizacionais, do grau de autonomia dos trabalhadores e das formas de gestão adotadas pelas organizações. Nesse contexto, a versão mais recente do modelo, denominada *JD-R 3.0*, busca integrar de maneira mais explícita aspectos relacionados à digitalização do trabalho, às mudanças sociotécnicas e aos novos riscos psicossociais emergentes associados à transformação digital contemporânea.⁽¹⁰⁾

Além dos fatores organizacionais clássicos, as transformações tecnológicas contemporâneas vêm ampliando novos riscos relacionados ao tecnoestresse, à hiperconectividade e às formas de gestão mediadas por plataformas digitais, inteligência artificial e controle algorítmico.^(12,13,14) Essas novas formas de gestão incluem sistemas automatizados de monitoramento de desempenho, métricas contínuas de produtividade, plataformas digitais de controle do trabalho, gestão por metas em tempo real e mecanismos algorítmicos de distribuição, avaliação e supervisão das atividades laborais. Tais processos tendem a ampliar exigências cognitivas e emocionais, intensificar ritmos de trabalho, reduzir margens de autonomia e dificultar a desconexão psicológica do trabalho, especialmente em contextos marcados por hiperdisponibilidade e conectividade permanente.

Além disso, observa-se crescente preocupação com a opacidade dos processos decisórios algorítmicos e com os impactos éticos relacionados à vigilância digital, à intensificação do controle organizacional e à transferência de responsabilidades para os trabalhadores.⁽¹³⁾ Essas transformações vêm redefinindo fronteiras entre trabalho e vida privada e ampliando a complexidade dos desafios relacionados à gestão dos riscos psicossociais na América Latina e no Caribe.

Aspectos regulatórios, institucionais, tecnológicos e sociais interagem de forma dinâmica, dificultando a implementação de estratégias preventivas efetivas em diferentes contextos laborais. O cuadro 2 apresenta uma síntese dos principais desafios contemporâneos relacionados à gestão dos riscos psicossociais na região.

Quadro 2. Desafios contemporâneos para a gestão dos riscos psicossociais na América Latina e no Caribe

Dimensão	Desafios principais	Impactos potenciais
Regulatória	Fragilidade normativa e heterogeneidade entre países	Dificuldades de implementação, fiscalização e harmonização de estratégias preventivas voltadas aos riscos psicossociais
Organizacional	Cultura centrada no	Subnotificação dos riscos, burocratização das avaliações



	cumprimento formal e não na prevenção	psicossociais e baixa efetividade das ações preventivas
Científica	Escassez de instrumentos validados e estudos longitudinais	Limitações na identificação, monitoramento e avaliação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho
Tecnológica	Hiperconectividade, plataformas digitais e gestão algorítmica	Ampliação do tecnoestresse, intensificação do trabalho, vigilância digital e redução da autonomia laboral
Social	Informalidade, precarização e desigualdades estruturais	Maior exposição a fatores de risco psicossocial, vulnerabilidade ocupacional e dificuldades de acesso à proteção social
Institucional	Limitações de fiscalização e vigilância ocupacional	Baixa capacidade de monitoramento, implementação e sustentabilidade das políticas públicas de prevenção
Ética	Individualização do agravo laboral	Responsabilização dos trabalhadores pelos problemas de saúde mental e invisibilização dos determinantes organizacionais e estruturais do trabalho

Fonte: Elaboração própria.

Paradoxalmente, a ampliação da regulação dos riscos psicossociais ocorre em um contexto marcado pela intensificação da precarização laboral, expansão das formas flexíveis de contratação e crescente digitalização do trabalho. Tal cenário evidencia uma tensão importante entre os avanços normativos relacionados à proteção da saúde mental e a persistência de modelos organizacionais centrados na intensificação da produtividade, hiperdisponibilidade e flexibilização das relações de trabalho.

Os desafios identificados evidenciam que a prevenção dos riscos psicossociais não depende exclusivamente da existência de normativas regulatórias, mas também da capacidade institucional de fiscalização, da produção de evidências científicas contextualizadas e da transformação das práticas organizacionais. Além disso, fatores como hiperconectividade, plataformas digitais, precarização laboral e gestão algorítmica vêm redefinindo os processos de desgaste ocupacional relacionados ao trabalho e ampliando a necessidade de estratégias preventivas interdisciplinares.

Nesse contexto, a atualização da NR-1 brasileira pode representar importante oportunidade para fortalecimento da produção científica e das estratégias preventivas relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho. Entretanto, também evidencia desafios metodológicos relevantes. A ampliação da demanda organizacional por avaliações psicossociais pode favorecer o uso indiscriminado de checklists simplificados, instrumentos sem evidências adequadas de validade e práticas avaliativas fragilmente fundamentadas cientificamente.

Outro desafio importante refere-se ao risco de burocratização das avaliações psicossociais, reduzindo o gerenciamento dos riscos a práticas meramente documentais ou ao cumprimento formal das exigências regulatórias. Sem mudanças efetivas nas condições organizacionais de trabalho, existe a possibilidade de

que os processos de avaliação psicossocial sejam incorporados apenas como instrumentos administrativos de conformidade normativa, com baixa efetividade preventiva.

Torna-se fundamental fortalecer pesquisas voltadas à construção, adaptação transcultural e validação de medidas em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Saúde Ocupacional, especialmente no contexto latino-americano. Embora a adaptação de instrumentos internacionais tenha contribuído significativamente para o avanço da área, ainda são necessários maiores investimentos em medidas contextualizadas às especificidades socioculturais e ocupacionais da região, considerando informalidade laboral, desigualdades estruturais e diferentes formas de organização do trabalho.

Desafios para prevenção e políticas públicas

Outro aspecto crítico refere-se ao risco de individualização dos problemas psicossociais no trabalho. Em muitos contextos organizacionais, a discussão sobre saúde mental laboral ainda tende a enfatizar estratégias individuais de adaptação, resiliência e autorregulação emocional, deslocando a atenção das condições estruturais e organizacionais associadas aos riscos psicossociais e ao desgaste ocupacional.^(1,2,15)

Existe o risco de que a ampliação das discussões sobre saúde mental no trabalho seja acompanhada por processos de psychologização e individualização dos problemas organizacionais, nos quais o sofrimento relacionado ao trabalho passa a ser interpretado predominantemente como incapacidade individual de adaptação, resiliência insuficiente ou fragilidade emocional dos trabalhadores. Essa perspectiva pode invisibilizar determinantes estruturais associados à organização do trabalho, às desigualdades laborais e às formas contemporâneas de gestão. Nesse sentido, políticas regulatórias relacionadas aos riscos psicossociais devem priorizar abordagens preventivas orientadas não apenas ao indivíduo, mas também à transformação das condições organizacionais de trabalho.

Além disso, a realidade latino-americana impõe desafios adicionais relacionados à informalidade, terceirização, instabilidade econômica e desigualdades sociais persistentes, fatores historicamente associados à precarização laboral e à vulnerabilidade social dos trabalhadores na região.⁽²⁾ Esses elementos tornam mais complexa a implementação de políticas preventivas e de sistemas de vigilância em saúde ocupacional capazes de contemplar diferentes realidades laborais latino-americanas, especialmente em contextos organizacionais marcados por limitações estruturais e restrições institucionais de implementação.⁽¹⁶⁾

No contexto latino-americano, tais desafios assumem contornos ainda mais complexos em razão das desigualdades sociais históricas, da elevada informalidade laboral e das limitações institucionais relacionadas à fiscalização e vigilância em saúde ocupacional. Assim, a simples transposição de modelos regulatórios internacionais pode não ser suficiente para responder às especificidades sociopolíticas e econômicas da região.



As discussões sobre riscos psicossociais também evidenciam a necessidade de fortalecimento da articulação entre produção científica, políticas públicas e regulação do trabalho. Mais do que incorporar novos dispositivos normativos, o desafio regional consiste em consolidar culturas organizacionais orientadas pela prevenção, pela melhoria contínua dos sistemas de gestão em saúde e segurança do trabalho, pela promoção da saúde mental e pela valorização do trabalho digno.^(1,17)

Conclusões

A incorporação dos riscos psicossociais às políticas regulatórias representa importante avanço para a saúde ocupacional na América Latina e no Caribe. A atualização da NR-1 brasileira aproxima o país de tendências internacionais voltadas à prevenção dos adoecimentos psicossociais associados às condições de trabalho e amplia a visibilidade da saúde mental no campo da saúde e segurança ocupacional.

Entretanto, a efetividade dessas políticas depende da articulação entre produção científica, vigilância institucional, fiscalização, formação técnica especializada e transformação das condições organizacionais de trabalho. Persistem desafios relacionados à precarização laboral, informalidade, transformação digital do trabalho e limitação de sistemas de avaliação e monitoramento dos riscos psicossociais.

Nesse contexto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Saúde Ocupacional possuem contribuição estratégica na produção de conhecimentos cientificamente robustos, socialmente contextualizados e comprometidos com a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e socialmente responsáveis. Mais do que um desafio exclusivamente técnico ou regulatório, a incorporação dos riscos psicossociais às políticas de saúde ocupacional representa também um desafio ético, político e organizacional relacionado à construção de formas de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e socialmente justas na América Latina e no Caribe.

Referências bibliográficas

1. World Health Organization. Mental health at work: Policy brief. 2022 [acesso em 28/05/2026]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
2. International Labour Organization. Mental health at work. 2022 [acesso em 28/05/2026]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_856976/lang--en/index.htm
3. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. 2025 [acesso em 28/05/2026]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos->



[colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf](#)

4. Villalobos GH. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la Protección Social de Colombia. 2010 [acceso em 28/05/2026]. Disponible em:

<https://fondoriesgoslaborales.gov.co>

5. Superintendencia de Seguridad Social. Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM/SUSESO). 2022 [acceso em 28/05/2026]. Disponible em: <https://www.suseso.cl>

6. Castro-Vázquez JA, Martínez-Calvo S. La salud de los trabajadores en Cuba: retos y perspectivas. Rev cuban salud trabajo. 2017 [acceso em 28/05/2026];18(2):1–9. Disponible em:

<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/view/94>

7. Sánchez-Valdés L, Pérez-Labrada S, Rodríguez-González A. La salud ocupacional en Cuba: desafíos actuales para la prevención y vigilancia en salud de los trabajadores. Rev cuban salud pública. 2023 [acceso em 28/05/2026];49(3):e4125. Disponible em: <https://scielosp.org/article/rcsp/2023.v49n3/e4125/>

8. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. J Appl Psychol. 2001;86(3):499–512. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

9. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. J Occup Health Psychol. 2017;22(3):273–85. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

10. Li Y, Zhang J, Parker SK. Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0. Acta Psychol. 2025;252:e104640. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104640>

11. Scholze A, Hecker A. The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. Comput Human Behav. 2024;155:e108177. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>

12. Molino M, Cortese CG, Ghislieri C, Colombo L. Technostress and digital work. Front Psychol. 2020 [acceso em 28/05/2026];11:e620310. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310>

13. Kellogg KC, Valentine MA, Christin A. Algorithms at work: The new contested terrain of control. Acad Manage Ann. 2020;14(1):366–410. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>

14. Duggan J, Sherman U, Carbery R, McDonnell A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. Hum Resour Manag J. 2020 [acceso em 28/05/2026];30(1):114–32. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>

15. Schaufeli WB. Burnout: A short socio-cultural history. In: Neckel S, Schaffner AK, Wagner G, editors. Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction. Cham: Palgrave Macmillan; 2021:105–27. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-86312-3_5

16. Lotero DF, Robayo DM. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para las mipymes desde la restricción en tiempo, costo y alcance. Rev cuban salud trabajo. 2024 [acceso em 28/05/2026];25(2):e479. Disponible em: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/view/479/576>



17. International Labour Organization. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua. 2011 [acesso em 28/05/2026]. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/publications/sistema-de-gesti%C3%B3n-de-la-sst-una-herramienta-para-la-mejora-continua>

Conflicto de intereses

As autoras declaram não ter conflito de interesses.

Contribuição dos autores

Conceptualização: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Análise formal: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Investigação: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Metodologia: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Validação: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Visualização: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Supervisão: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Redação do rascunho original: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Redação, revisão e edição: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

