



ACCESO ABIERTO

Autoría

Luciana de Souza Lima¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4569-9172>

Bruna Lopes Cardoso dos Santos²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4923-644X>

Thalita Padovan²

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4165-5943>

Thais Caroline Barreiros Cintra²

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3673-5426>

Wilson Jose Bevilacqua²

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8007-1666>

Cindy Maria de Castro Monteiro²

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5919-1644>

Rafael Braga Esteves^{2*}

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4604-6840>

*Correspondiente: rafael.braga.esteves@alumni.usp.br

Institución

¹Hospital Regional de Assis, CEJAM, Assis, SP, Brasil.

²Instituto Estadual de Psiquiatria e Saúde Mental, HCFMRP-USP, FAEPA, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

Cómo citar este artículo • Derechos de autor[©]

Lima LS, Santos BLC, Padovan T, Cintra TCB, Bevilacqua WJ, Monteiro CMC, Esteves RB. Más Allá de la Norma: Contribución a la Implementación Inicial de la Norma Reguladora 1 y al Fortalecimiento de la Seguridad Psicológica en Enfermería. Rev. Tec. Cient. CEJAM. 2026;5:e202650050. DOI: <https://doi.org/10.59229/2764-9806.RTCC.e202650050>.

Editores

Abel Silva de Meneses • Editor Jefe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1632-2672>

André Ramalho • Editor Científico

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8099-3043>

Sumisión

31-08-2025

Aprobación

20-10-2025

Relato de Experiencia

Más Allá de la Norma: Contribución a la Implementación Inicial de la Norma Reguladora 1 y al Fortalecimiento de la Seguridad Psicológica en Enfermería

Além da Norma: Contribuição para a Implementação Inicial da Norma Regulamentadora 1 e o Fortalecimento da Segurança Psicológica na Enfermagem

Beyond the Standard: Contribution to the Initial Implementation of Regulatory Standard 1 and the Strengthening of Psychological Safety in Nursing

Resumen

Objetivos: Describir la estrategia de innovación aplicada como contribución a la implementación inicial de las directrices sobre riesgos psicosociales de la Norma Reguladora 1 (NR-1) en un hospital psiquiátrico, utilizando la Semana de la Enfermería como catalizador para la construcción de la seguridad psicológica y la justicia organizacional. **Método:** Relato de experiencia, orientado por la directriz SQUIRE 2.0, sobre la iniciativa "Cuidando de quienes cuidan". La experiencia consistió en la oferta de actividades voluntarias (grupo terapéutico, auriculoterapia, yoga) y el análisis cualitativo de la receptividad del equipo (N=86) mediante la observación participante y el feedback espontáneo. **Resultados:** La iniciativa obtuvo una alta participación (105 participaciones), destacando la auriculoterapia (29,1 %) y el grupo terapéutico (17,4 %). Este último se consolidó como un espacio seguro para compartir los factores estresantes del trabajo (sobrecarga, violencia), y se percibió como un gesto de cuidado organizacional. **Conclusión:** La estrategia demostró ser una vía humanizada y eficaz para iniciar la adaptación a la NR-1. Al transformar un requisito normativo en una oportunidad para fortalecer la seguridad psicológica, la experiencia representa un modelo de innovación con impacto directo en la calidad de la atención.

Descriptores: Salud Laboral; Riesgos Laborales; Gestión de Riesgos; Enfermería Psiquiátrica.

Resumo

Objetivo: Descrever a estratégia de inovação aplicada como contribuição para a implementação inicial das diretrizes de riscos psicossociais da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) em um hospital psiquiátrico, utilizando a Semana da Enfermagem como um catalisador para a construção da segurança psicológica e da justiça organizacional. **Método:** Relato de experiência, orientado pela diretriz SQUIRE 2.0, sobre a iniciativa "Cuidando de quem cuida". A experiência envolveu a oferta de atividades voluntárias (grupo terapêutico, auriculoterapia, yoga) e a análise qualitativa da receptividade da equipe (N=86) por meio de observação participante e feedback espontâneo. **Resultados:** A iniciativa obteve alta adesão (105 participações), com destaque para a auriculoterapia (29,1%) e o grupo terapêutico (17,4%). Este último consolidou-se como um espaço seguro para a partilha de estressores laborais (sobrecarga, violência), sendo percebido como um gesto de cuidado organizacional. **Conclusão:** A estratégia demonstrou ser uma via humanizada e eficaz para iniciar a adequação à NR-1. Ao transformar uma exigência normativa em uma oportunidade para fortalecer a segurança psicológica, a experiência representa um modelo de inovação com impacto direto na qualidade do cuidado.

Descritores: Saúde Ocupacional; Risco Ocupacional; Gestão de Riscos; Enfermagem Psiquiátrica.

Abstract

Objective: To describe the innovation strategy applied as a contribution to the initial implementation of the psychosocial risk guidelines of Regulatory Standard 1 (RS-1) in a psychiatric hospital, using Nursing Week as a catalyst for building psychological safety and organizational justice. **Method:** An experience report, guided by the SQUIRE 2.0 directive, on the "Caring for the Caregiver" initiative. The experience involved offering voluntary activities (therapeutic group, auriculotherapy, yoga) and a qualitative analysis of the team's receptiveness (N=86) through participant observation and spontaneous feedback. **Results:** The initiative achieved high adherence (105 participations), with auriculotherapy (29.1%) and the therapeutic group (17.4%) being the highlights. The latter was consolidated as a safe space for sharing work-related stressors (overload, violence), perceived as an act of organizational care. **Conclusion:** The strategy proved to be a humanized and effective way to begin compliance with RS-1. By turning a regulatory requirement into an opportunity to strengthen psychological safety, the experience represents an innovation model with a direct impact on the quality of care.

Descriptors: Occupational Health; Occupational Risks; Risk Management; Psychiatric Nursing.

INTRODUCCIÓN

La premisa de que el bienestar del profesional de la salud es un componente inseparable de la seguridad y la calidad de la atención al paciente está sólidamente establecida en la literatura científica. Lejos de ser una cuestión “leve” o secundaria, la salud mental del cuidador emerge como un pilar fundamental para la resiliencia de los sistemas de salud⁽¹⁾. Evidencias sólidas, consolidadas en revisiones sistemáticas y metaanálisis, demuestran una correlación directa e inequívoca: el agotamiento profesional (burnout) en los equipos de enfermería se asocia con peores indicadores de seguridad, incluyendo mayores tasas de errores de medicación, caídas de pacientes, infecciones nosocomiales y, en consecuencia, menor satisfacción de los pacientes con la atención recibida⁽²⁻⁴⁾. Cuidar de quienes cuidan, por lo tanto, no es un objetivo humanitario aislado, sino una estrategia central para la excelencia clínica.

Este axioma adquiere una urgencia particular en el contexto de la enfermería psiquiátrica. En este campo, los profesionales están inmersos en un entorno de complejidad emocional y riesgos psicosociales inherentes, lo que configura una verdadera paradoja del cuidado. Quienes dedican su vida a tratar el sufrimiento psíquico de la población están, ellos mismos, expuestos a una constelación única de factores estresantes, como la sobrecarga crónica de trabajo, la escasez de recursos humanos y, sobre todo, la amenaza constante de violencia física y verbal⁽⁵⁾. Este escenario de marcada vulnerabilidad potencia el desarrollo de cuadros de agotamiento, fatiga por compasión y estrés postraumático, comprometiendo no solo la salud del trabajador, sino también su capacidad para establecer relaciones terapéuticas eficaces.

En respuesta a esta situación, la legislación brasileña avanzó con la actualización de la Norma Reguladora n.º 1 (NR-1), véase la Orden del Ministerio de Trabajo y Empleo (TEM) n.º 1.419/2024⁽⁶⁾, que pasó a exigir a las organizaciones la inclusión explícita de los factores de riesgo psicosocial en la Gestión de Riesgos Laborales (GRO). Esta exigencia se prorrogó hasta 2026, de acuerdo con la Ordenanza MTE n.º 765/2025⁽⁷⁾. Dichos riesgos se definen como aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo que tienen el potencial de causar daños psicológicos o físicos⁽⁸⁾. Aunque representa un hito normativo, la NR-1 plantea un formidable reto de implementación. La directriz establece “qué” se debe hacer, pero deja un vacío sobre “cómo” hacerlo de manera eficaz y humanizada, especialmente en entornos de alta complejidad como los hospitales psiquiátricos.

El objetivo de este estudio es describir la estrategia de innovación aplicada como contribución a la implementación inicial de las directrices sobre factores psicosociales de la NR-1 en un hospital psiquiátrico, utilizando la Semana de la Enfermería como evento catalizador para la construcción de una cultura de seguridad psicológica, y discutir el potencial de este enfoque como modelo replicable para la transformación del cuidado del cuidador.

MÉTODO

Tipo de estudio

Se trata de un informe de experiencia de innovación aplicada, de naturaleza descriptiva y cualitativa. Para garantizar el rigor metodológico y la transparencia del informe, la redacción de este manuscrito siguió la directriz internacional *Standards for Quality Improvement Reporting Excellence* (SQUIRE 2.0 - Versión en portugués de Brasil)⁽⁹⁾. El uso de esta directriz forma parte de las recomendaciones de la *Equator Network* para la adecuación de los estudios y la mejora de la calidad de las publicaciones de informes de experiencias.

Escenario y período de realización de la experiencia

La experiencia se desarrolló en un hospital psiquiátrico público de gran tamaño, gestionado en parte por el Centro de Estudios e Investigaciones “Dr. João Amorim” (CEJAM), ubicado en un municipio de tamaño medio en el interior del estado de São Paulo. La institución es una referencia en la atención a pacientes del Sistema Único de Salud (SUS) con diversas psicopatologías. La intervención estratégica se planificó y ejecutó durante la Semana de la Enfermería, que tuvo lugar del 12 al 23 de mayo de 2025.

Sujetos involucrados en la experiencia y aspectos éticos

La población elegible para participar, de forma voluntaria, estuvo compuesta por 86 profesionales de la institución. Este contingente estaba formado por 70 miembros del equipo de enfermería (17 enfermeros y 53 técnicos de enfermería) y 16 profesionales del equipo multidisciplinario (entre ellos psicólogos, terapeutas ocupacionales y trabajadores sociales).

La realización de la experiencia y la posterior elaboración de este informe se rigieron por estrictos principios éticos. Se garantizó el anonimato total de los participantes y la confidencialidad de la institución, de conformidad con las directrices de las Resoluciones n.º 466/2012 y n.º 510/2016 del Consejo Nacional de Salud⁽¹⁰⁻¹¹⁾. Además, al tratarse de un informe de una experiencia exitosa que surge de la práctica profesional cotidiana y seguir todas las recomendaciones de ética en la investigación, no fue necesario someterlo al comité de ética en investigación con seres humanos.

Descripción de la experiencia

La intervención central fue la Semana de la Enfermería, renombrada con el tema “Cuidando a quienes cuidan”. El evento trascendió la celebración tradicional para funcionar como un vector de cambio cultural. Se ofreció una programación diversificada de actividades voluntarias, que incluía: Grupo Terapéutico, Auriculoterapia, *Masaje Rápido*, Defensa Personal, Yoga, Práctica de Relajación, Día de la Belleza y Taller de Cuidado.

Análisis de datos

Las observaciones sobre la experiencia se recopilaron de forma cualitativa, mediante la observación participante de los miembros del comité organizador y el registro de los comentarios verbales espontáneos de los participantes. El análisis temático de estos registros se utilizó para evaluar el compromiso e identificar los temas emergentes. Para mitigar el sesgo de observación, se adoptaron medidas de rigor cualitativo, como la triangulación de datos (que involucraba observación, comentarios espontáneos y datos de adhesión) y la trazabilidad (directriz SQUIRE 2.0). Dado el diseño descriptivo y cualitativo del informe de la experiencia, los principales resultados analizados fueron la adherencia y el impacto psicosocial percibido, sin aplicar análisis estadísticos inferenciales formales.

RESULTADOS

La Semana de Enfermería “Cuidando a quienes cuidan” fue recibida con notable compromiso por parte del equipo, lo que validó la premisa de que existía una demanda latente de acciones de cuidado dirigidas a los profesionales. La adhesión general fue significativa, con un total de 105 participaciones a lo largo del evento. Dado que los empleados podían inscribirse en más de una actividad, este número, superior al total de 86 empleados elegibles, refleja un alto grado de interés y participación. La Tabla 1 detalla la distribución de estas participaciones, lo que permite analizar el alcance de cada intervención específica.

Tabla 1 - Participación en las actividades de la Semana de Enfermería en números absolutos y relativos entre los equipos elegibles (n=86), Hospital Psiquiátrico, Ribeirão Preto (SP), Brasil, 2025.

ACTIVIDAD	n	(%)
Grupo terapéutico	15	17,4
Auriculoterapia	25	29,1
Masaje rápido	12	14,0
Defensa personal	11	12,8
Yoga	10	11,6
Prácticas de relajación	10	11,6
Día de belleza	9	10,5
Taller de Cuidado	13	15,1

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

Nota: La columna 'n' representa el número de participaciones en cada actividad. El porcentaje (%) se calculó sobre la base de un total de 86 empleados elegibles.

El análisis cualitativo de la receptividad, resumido en la Tabla 1, reveló que, más allá de las cifras, la iniciativa tuvo un profundo impacto en la percepción del equipo. La alta demanda de auriculoterapia (29,1 %) y *Quick Massage* (14,0 %) apunta a la necesidad de intervenciones que ofrezcan un alivio sintomático e inmediato del estrés físico y mental. El interés por la clase de defensa personal (12,8 %) refleja una preocupación real por la seguridad física. Sin embargo, fue el grupo terapéutico (17,4 %) el que emergió como el dispositivo más potente desde el punto de vista psicosocial, consolidándose como un espacio seguro para compartir factores estresantes críticos como la sobrecarga de trabajo y el miedo a la violencia.

Cuadro 1 - Matriz de innovación aplicada: alineación entre intervenciones, riesgos (NR-1), hospital psiquiátrico, Ribeirão Preto (SP), Brasil, 2025.

Actividad	Riesgo psicosocial (NR-1) abordado	Mecanismo de impacto psicológico	Mecanismo de impacto organizacional
Grupo terapéutico	Falta de apoyo en el trabajo; malas relaciones en el trabajo; violencia.	Fomento de la seguridad psicológica; Validación de experiencias; Desarrollo de estrategias colectivas de afrontamiento.	Fortalecimiento de la justicia interpersonal y procesal; Creación de un canal de escucha activa.
Auriculoterapia	Exceso de exigencias (sobrecarga); estrés agudo.	Alivio sintomático del estrés y la ansiedad; mejora del bienestar inmediato.	Señalización del cuidado organizacional; inversión en el bienestar físico y mental.
Defensa personal	Eventos violentos o traumáticos.	Aumento de la autoeficacia y la autoconfianza; Reducción de la percepción de vulnerabilidad.	Reconocimiento de riesgos específicos del entorno; Empoderamiento del equipo.
Yoga Relajación	Exceso de exigencias; Bajo control sobre el trabajo.	Desarrollo de habilidades de autorregulación; Reducción de la reactividad al estrés.	Promoción de herramientas de autocuidado; Inversión en la resiliencia individual.
Taller de cuidado	Malas relaciones en el trabajo; falta de apoyo.	Fortalecimiento de los lazos interpersonales; Promoción de la cohesión del equipo.	Mejora del clima organizacional; Fortalecimiento de la confianza horizontal.

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

DISCUSIÓN

El análisis de los resultados trasciende el mero recuento de participaciones y revela la sofisticación estratégica de la iniciativa. La experiencia representa un modelo de innovación aplicada al articular, de forma inteligente, acciones tácticas con mecanismos de transformación cultural profundos.

La literatura crítica sobre salud ocupacional alerta sobre la tendencia del 'resilience washing': la práctica de centrarse exclusivamente en intervenciones que buscan aumentar la resiliencia individual, poniendo sobre los trabajadores la carga de lidiar con problemas que, en realidad, son sistémicos y organizacionales⁽¹²⁾.

La estrategia aquí descrita se diferencia fundamentalmente de esta trampa. Aunque ofreció herramientas para el desarrollo de habilidades individuales (yoga, relajación), el pilar central de la intervención fue la creación de un dispositivo intrínsecamente sistémico: el Grupo Terapéutico.

Este espacio no tenía como objetivo enseñar al individuo a "soportar" mejor el estrés, sino crear una estructura organizacional para que los factores estresantes se compartieran, validaran y comprendieran colectivamente.

Al hacerlo, la iniciativa señaló un cambio de enfoque: del reconocimiento de la responsabilidad individual al reconocimiento de la responsabilidad organizacional de crear un entorno de trabajo que sea, en sí mismo, más saludable y psicológicamente sostenible.

La verdadera innovación, por lo tanto, no radicó en las actividades aisladas, sino en la combinación de intervenciones centradas en el individuo con una intervención centrada en el sistema.

El éxito y la profundidad de los debates en el Grupo Terapéutico pueden entenderse a través del concepto de seguridad psicológica, la creencia compartida de que el entorno es seguro para asumir riesgos interpersonales⁽¹³⁾. El Grupo Terapéutico funcionó, en la práctica, como un laboratorio para la construcción de este activo organizacional.

Al crear un espacio confidencial y libre de juicios, la dirección ofreció a los empleados la oportunidad de poner a prueba la hipótesis de que podían ser vulnerables. Este ejercicio práctico de vulnerabilidad y acogida es el mecanismo fundamental mediante el cual se construye la seguridad psicológica, siendo una condición previa esencial para una cultura de seguridad del paciente sólida⁽³⁾.

La alta receptividad a la iniciativa también puede explicarse por la percepción de justicia. La teoría de la justicia organizacional postula que las percepciones de los empleados sobre la justicia en el lugar de trabajo influyen profundamente en sus actitudes y confianza⁽¹⁴⁾.

La iniciativa "Cuidando de quienes cuidan" activó múltiples dimensiones de esta justicia: la distributiva (al invertir en el bienestar), la procesal (al crear un proceso transparente y un canal de escucha) y la interpersonal (al tratar con dignidad y respeto). Estos actos de justicia organizacional funcionan como un gesto de reparación del contrato psicológico, el conjunto de expectativas no escritas entre el empleado y el empleador⁽¹⁵⁾, fortaleciendo la confianza en el liderazgo y el compromiso con la institución.

Limitaciones de la experiencia

El presente estudio es un informe de una experiencia inicial y se centra en una sola institución, por lo que los resultados tienen una baja generalización.

La ausencia de una evaluación cuantitativa previa y posterior a la intervención con escalas validadas impide la medición objetiva del impacto de las acciones y se considera una limitación crucial para la generalización. La incorporación de instrumentos es una recomendación para futuras iteraciones del proyecto.

Contribuciones de la experiencia

Esta experiencia ofrece un modelo práctico y replicable de cómo alinear un requisito normativo con una oportunidad de fortalecimiento cultural en entornos de salud.

En términos prácticos e institucionales, la iniciativa demostró su sostenibilidad al incorporarse a la planificación anual del hospital, alineándose con los requisitos de la NR-1 y el Programa de Gestión de Riesgos de la unidad.

Esta acción concreta sirve de modelo para que otras instituciones de salud adopten enfoques similares, que combinen el bienestar individual con intervenciones sistémicas de escucha.

Para garantizar un ciclo completo de innovación y evaluación, los resultados se difundirán mediante su presentación en revistas científicas y en eventos científicos.

CONCLUSIÓN

La experiencia de la Semana de Enfermería “Cuidando a quienes cuidan” resultó ser una estrategia humanizada, de bajo costo relativo y alta eficacia como contribución a la implementación inicial de las directrices psicosociales de la NR-1 en un entorno hospitalario psiquiátrico.

La innovación aplicada no reside en actividades aisladas, sino en la estrategia integrada que transformó una fecha conmemorativa en un vector para el cambio cultural, convirtiendo una obligación normativa en una oportunidad genuina de cuidado.

Las lecciones aprendidas de esta experiencia apuntan a la importancia de valorar la participación activa y la escucha de los trabajadores. La alta receptividad al grupo terapéutico, en particular, señala una demanda reprimida de espacios de acogida y validación. Esto refuerza la tesis de que la inversión en el bienestar del equipo no es un costo, sino una inversión directa en la calidad y la seguridad de la atención al paciente.

Sobre esta base, se recomienda la continuidad y la institucionalización de las acciones iniciadas. Esto incluye transformar el grupo terapéutico en un programa permanente, capacitar a los líderes para la identificación y el manejo de los riesgos psicosociales y, como siguiente paso del ciclo de mejora continua, realizar la Evaluación Ergonómica Preliminar de los riesgos psicosociales, según lo recomendado por la NR-1.

También se recomienda la adopción de escalas validadas para la medición del bienestar y la seguridad psicológica, lo que permite un ciclo de evaluación e intervención más sólido.

Valorar a los profesionales que prestan cuidados no es solo un objetivo deseable, sino un pilar esencial para la excelencia de la asistencia y la sostenibilidad del sistema sanitario.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Transparencia en la contribución de los autores según la taxonomía [CRediT](#).

Conceptualización	Rafael Braga Esteves; Luciana de Souza Lima
Curación de datos	Bruna Lopes Cardoso dos Santos; Thalita Padovan
Análisis formal	Rafael Braga Esteves; Thais Caroline Barreiros Cintra
Captación de fondos	No Aplicable
Investigación	Luciana de Souza Lima; Bruna Lopes Cardoso dos Santos; Thalita Padovan; Cindy Maria de Castro Monteiro
Metodología	Rafael Braga Esteves; Luciana de Souza Lima; Wilson Jose Bevilaqua
Administración del proyecto	Luciana de Souza Lima
Recursos	Luciana de Souza Lima; Bruna Lopes Cardoso dos Santos; Thalita Padovan; Thais Caroline Barreiros Cintra; Wilson Jose Bevilaqua; Cindy Maria de Castro Monteiro; Rafael Braga Esteves
Software	No Aplicable
Supervisión	Wilson Jose Bevilaqua; Rafael Braga Esteves
Validación	Thais Caroline Barreiros Cintra; Rafael Braga Esteves
Visualización	Thalita Padovan; Cindy Maria de Castro Monteiro
Redacción - borrador original	Rafael Braga Esteves; Luciana de Souza Lima
Redacción - revisión y edición	Luciana de Souza Lima; Bruna Lopes Cardoso dos Santos; Thalita Padovan; Thais Caroline Barreiros Cintra; Wilson Jose Bevilaqua; Cindy Maria de Castro Monteiro; Rafael Braga Esteves

DECLARACIONES

Conflictos de intereses	No Aplicable
Financiamiento	No Aplicable
Aprobación ética	No Aplicable
Agradecimientos	No Aplicable
Preprint	No Aplicable
Inteligencia Artificial	Durante la elaboración de este manuscrito, se utilizaron herramientas de inteligencia artificial como asistentes de verificación. En concreto, se utilizaron el Asistente de Verificación de Artículos (CEJAM/ChatGPT) y Gemini (Google) para verificar el formato de las referencias bibliográficas según el estilo Vancouver. Todo el contenido sugerido fue sometido a una revisión humana, con verificación y corrección manual realizadas por los autores basándose en las directrices de la revista y en las fuentes primarias. La verificación de la similitud del documento se llevó a cabo con el software CopySpider.

TRADUCCIÓN

La traducción de este artículo ha sido realizada con la ayuda de la inteligencia artificial [DeepL Translator](#) a partir de la versión original escrita en portugués (Brasil). La versión traducida fue sometida a la supervisión del equipo editorial, que consistió en una revisión editorial de alcance limitado. Las traducciones asistidas por inteligencia artificial pueden presentar variaciones en el idioma nativo.

REFERENCIAS

- Kirk K. Time for a rebalance: psychological and emotional well-being in the healthcare workforce as the foundation for patient safety. *BMJ Qual Saf.* 2024;33(8):483-6. doi: 10.1136/bmjqs-2024-017236
- Li LZ, Yang P, Singer SJ, Pfeffer J, Mathur MB, Shanafelt T. Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: a systematic review and meta-analysis. *JAMA Netw Open.* 2024;7(11):e2443059. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2024.43059
- Hall LH, Johnson J, Watt I, Tsipa A, O'Connor DB. Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: a systematic review. *PLoS One.* 2016;11(7):e0159015. doi: 10.1371/journal.pone.0159015

4. Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, Sloane DM, Busse R, McKee M, et al. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*. 2012;344:e1717. doi: 10.1136/bmj.e1717
5. Scozzafave MCS, Leal LA, Soares MI, Henriques SH. Riscos psicossociais relacionados ao enfermeiro no hospital psiquiátrico e estratégias de manejo. *Rev Bras Enferm*. 2019;72(4):834-40. doi: 10.1590/0034-7167-2017-0311.
6. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Diário Oficial da União [Internet]. 28 ago 2024 [acesso em 28 jul 2025]; Seção 1:131. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=28/08/2024&jornal=515&pagina=131>
7. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 29 de maio de 2025. Diário Oficial da União [Internet]. 30 mai 2025 [acesso em 28 jul 2025]; Seção 1:115. 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>
8. World Health Organization; International Labour Organization. Mental health at work: policy brief [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2022 [acesso em 28 jul 2025]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
9. Werlang ME, Paniz GR, Pimentel MR, Gomes RK, colaboradores. SQUIRE 2.0 - Versão em Português (Brasil) [Internet]. The SQUIRE Statement; 2016 [citado 2025 ago 18]. Disponível em: <https://www.squire-statement.org/index.cfm?fuseaction=document.viewDocument&documentid=69&documentFormatId=76&vDocLinkOrigin=1&CFID=25410435&CFTOKEN=f49c7843ce5728fe-29B77D16-A42D-ABAD-8192DC3CB8FBF0EB>
10. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 [Internet]. Brasília: Conselho Nacional de Saúde; 2012 [acesso em 28 jul 2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf>
11. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016 [Internet]. Brasília: Conselho Nacional de Saúde; 2016 [acesso em 28 jul 2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf>
12. Umbra R, Fasbender U. As relações diárias entre raiva no local de trabalho, estratégias de enfrentamento, resultados do trabalho e afiliação no local de trabalho. *Front Psychol*. 2025;16:1538914. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1538914
13. Patil R, Raheja D, Nair L, Jain P, Mittal A. The power of psychological safety: investigating its impact on team learning, team efficacy, and team productivity. *Open Psychol J*. 2023;16. doi: 10.2174/18743501-v16-230727-2023-36
14. Cachón-Alonso L, Elovainio M. Organizational justice and health: reviewing two decades of studies. *J Theor Soc Psychol*. 2022;2022:3218883. doi: 10.1155/2022/3218883
15. Rousseau DM. Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.; 1995