

A nova NR-1 e os Riscos Psicossociais

Ariane Mendonça



Ariane Mendonça

- Consultora e Auditora Trabalhista;
- Especialista em eSocial;
- Psicóloga (CRP 16/11268);
- Graduada em Recursos Humanos (CRA-ES 18138);
- Pós graduada em Direito e Processo do Trabalho;
- Pós graduada em Gestão Integrada eSocial, NTEP e FAP;
- Pós graduada em Psicopatologia e Terapias Cognitivas;
- Instrutora e palestrante na área trabalhista;
- Professora convidada do MBA em Gestão de Pessoas da UVV;
- Sócia da Ensicon Consultoria, Auditoria e Cursos e da Quattro Contabilidade.
- Sócia co-fundadora da Legivix, uma Plataforma de Consultoria on-line inteligente.

O que a NR-1 traz de novo?

A **nova NR-1**, com vigência à partir de **26 de maio de 2026**, trouxe mudanças significativas ao tornar **obrigatória** a gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

A norma agora especifica claramente que o **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** deve abranger todos os tipos de riscos, incluindo:

- Agentes físicos, químicos e biológicos;
- Riscos de acidentes;
- Fatores ergonômicos;
- **Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

Base Legal: Subitem 1.5.3.1.4 da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024)

O que são os Riscos Psicossociais?

Os riscos psicossociais são **aspectos relacionados ao desenho, organização e gestão do trabalho**, bem como ao seu contexto social e ambiental, que têm potencial de causar **danos psicológicos ou físicos** aos trabalhadores.

Com a **nova NR-1**, a gestão desses riscos tornou-se obrigatória, e os auditores fiscais do trabalho passarão a verificar especificamente a existência de programas estruturados de prevenção, canais de denúncia efetivos e participação dos trabalhadores no processo.

Mudanças na NR-1

Embora a redação anterior da NR-1 já determinasse o gerenciamento de **todos** os riscos ocupacionais, a **redação atual deu ênfase específica** aos riscos psicossociais, eliminando qualquer dúvida interpretativa sobre essa obrigação.

*“1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, **incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**”*

Mudanças na NR-1

*“1.5.3.2.1 A organização deve considerar as **condições de trabalho**, nos termos da NR-17, incluindo os **fatores de risco psicossociais** relacionados ao trabalho.”*

*“1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de **fatores ergonômicos**, incluindo os **fatores de riscos psicossociais** relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.”*

Integração entre a NR-1 e a NR-17

A **nova NR-1 (PGR)** estabeleceu uma integração formal com a **NR-17 (Ergonomia)**, criando uma relação direta entre o gerenciamento de riscos ocupacionais e as condições ergonômicas do trabalho.

Como Funciona essa Integração?

1. Estrutura da NR-17 - Cinco Áreas de Condições de Trabalho (item 17.1.1.1 da NR-17):

- **Organização do trabalho;**
- Levantamento, transporte e descarga de materiais;
- Mobiliário dos postos de trabalho;
- Trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais;
- Condições de conforto no ambiente de trabalho.

Integração entre a NR-1 e a NR-17



2. Localização dos Riscos Psicossociais: Os fatores de risco psicossociais estão diretamente relacionados à organização do trabalho que abrange:

- Ritmo de trabalho;
- Pausas e descansos;
- Turnos e jornadas;
- Metas e produtividade;
- Distribuição de tarefas;
- Relações hierárquicas.

A NR-1 deixa claro que devem ser considerados apenas os **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

O que dizem os números?

☰ Ministério da Previdência Social

O que você procura?  

[🏠](#) > [Notícias](#) > [2026](#) > [Janeiro](#) > [Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025](#)

BALANÇO

Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025

Segundo levantamento do Ministério da Previdência Social, número representa um aumento de 15,19% em relação a 2024

Publicado em 27/01/2026 18h40

Compartilhe: [f](#) [X](#) [in](#) [📧](#) [🔗](#)

O que dizem os números?

☰ Ministério da Previdência Social

O que você procura?  

🏠 > Notícias > 2026 > Janeiro > Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025



BALANÇO

Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025

Segundo levantamento do Ministério da Previdência Social, número representa um aumento de 15,19% em relação a 2024

Publicado em 27/01/2026 18h40

☰ Ministério da Previdência Social

O que você procura?  






🏠 > Notícias > 2026 > Janeiro > Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais

BALANÇO

Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais

Maior parte dos benefícios é concedido a mulheres: 63,46%

Publicado em 28/01/2026 12h03 | Atualizado em 30/01/2026 10h36

Compartilhe:     

O que dizem os números?

2025		
Código CID	Descrição	Concessões
F41	Outros transtornos ansiosos	166.489
F32	Episódios depressivos	126.608
F31	Transtorno afetivo bipolar	60.904
F33	Transtorno depressivo recorrente	60.551
F19	Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	25.160
F43	Reações ao stress grave e transtornos de adaptação	23.773
F20	Esquizofrenia	18.686
F10	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	12.758
F14	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína	7.627
F60	Transtornos específicos da personalidade	7.149
Total todas as doenças do Capítulo V		546.254

O que você procura?



por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais

4 benefícios por incapacidade mentais e comportamentais

Publicado em 28/01/2026 12h03 | Atualizado em 30/01/2026 10h36

Compartilhe: [f](#) [X](#) [in](#) [🗨️](#) [🔗](#)

O que dizem os números?

Código	Descrição	Quantidade
M54	Dorsalgia	237.113
M51	Transtornos de discos intervertebrais	208.727
S82	Fratura da perna incluindo tornozelo	179.743
F41	<u>Outros transtornos ansiosos</u>	166.489
M75	Lesões do ombro	135.093
F32	<u>Episódios depressivos</u>	126.608
S62	Fratura ao nível do punho e da mão	111.534
S52	Fratura do antebraço	109.909
S92	Fratura do pé	104.775
Z54	Convalescença	85.013

Ministério da Saúde

2025

Notícias

BALANÇO

Previdência Social

benefícios

Segundo Lei nº 4024/2002

Publicado em 28/01/2026 12h03

Código CID	Descrição	Quantidade
F41	Outros transtornos ansiosos	166.489
F32	Episódios depressivos	126.608
F31	Transtorno afetivo bipolar	
F33	Transtorno depressivo recorrente	
F19	Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de múltiplas drogas e ao uso de álcool	
F43	Reações ao stress grave e transtornos de adaptação	
F20	Esquizofrenia	18.686
F10	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	12.758
F14	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína	7.627
F60	Transtornos específicos da personalidade	7.149
Total todas as doenças do Capítulo V		546.254

4 benefícios por incapacidade por transtornos mentais e comportamentais

Impactos dos riscos psicossociais na saúde e na produtividade

DADOS RELEVANTES (Contexto Pós-Pandemia)

A percepção sobre o impacto destes riscos no grupo de colaboradores é grande, especialmente após a pandemia de COVID-19, quando:

- Houve intensificação do trabalho remoto e híbrido;
- Aumento da sobrecarga e dificuldade de separação trabalho-vida pessoal;
- Crescimento exponencial dos afastamentos por transtornos mentais;
- Maior conscientização sobre saúde mental no trabalho.

Impactos dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais geram consequências significativas tanto para a saúde dos trabalhadores quanto para a produtividade organizacional, criando um ciclo prejudicial que afeta ambas as partes.

IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

1. Transtornos Mentais

- Ansiedade;
- Depressão;
- Transtorno do pânico;
- Síndrome de Burnout (esgotamento profissional);
- Transtornos de estresse pós-traumático;
- Distúrbios do sono.

Impactos dos Riscos Psicossociais

2. Impactos Físicos

A exposição prolongada a riscos psicossociais pode manifestar-se em:

- Doenças cardiovasculares (hipertensão, infarto);
- Distúrbios musculoesqueléticos (tensão muscular crônica);
- Problemas gastrointestinais (gastrite, úlceras);
- Enfraquecimento do sistema imunológico;
- Distúrbios metabólicos.

3. Alterações Comportamentais

- Aumento do uso de substâncias (álcool, tabaco, medicamentos, drogas);
- Isolamento social;
- Irritabilidade e conflitos interpessoais;
- Mudanças nos hábitos alimentares.

Impactos dos Riscos Psicossociais

IMPACTOS NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

1. Absenteísmo

- Faltas frequentes ao trabalho;
- Licenças médicas prolongadas;
- Afastamentos por transtornos mentais (crescente causa de afastamento).

2. Presenteísmo

Trabalhador presente fisicamente, mas com **capacidade produtiva reduzida**

- Dificuldade de concentração;
- Baixa qualidade nas entregas;
- Lentidão na execução de tarefas;
- Custo oculto muitas vezes maior que o absenteísmo.

Impactos dos Riscos Psicossociais

3. Rotatividade (Turnover)

- Aumento da taxa de demissões voluntárias;
- Perda de talentos e conhecimento;
- Custos com recrutamento e treinamento;
- Impacto negativo no clima organizacional.

4. Redução da Performance

- Queda na qualidade dos produtos/serviços;
- Aumento de erros e retrabalho;
- Acidentes de trabalho (fadiga mental reduz atenção);
- Diminuição da criatividade e inovação.

5. Clima Organizacional Negativo

- Desmotivação generalizada;
- Deterioração das relações interpessoais;
- Conflitos entre equipes;
- Perda do engajamento dos colaboradores.

Impactos dos Riscos Psicossociais

IMPACTOS ECONÔMICOS

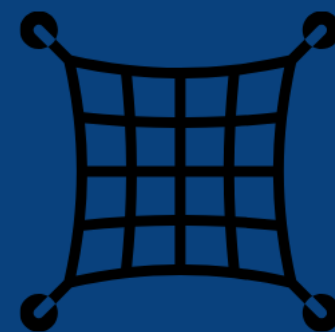
1. Para a Empresa:

- Aumento de custos com saúde (planos, afastamentos);
- Processos trabalhistas (assédio moral, dano moral);
- Perda de competitividade no mercado;
- Danos à imagem e reputação corporativa;
- Multas por descumprimento das NRs.

2. Para o Sistema Previdenciário:

- Aumento de benefícios por incapacidade;
- Auxílios-doença e aposentadorias por invalidez;
- Sobrecarga do sistema de saúde pública.

Quando falamos em Saúde e Segurança do Trabalho...



E quais seriam os EPI's de Saúde Mental?



“O capacete da clareza”

Risco: BAIXA CLAREZA DE PAPEL/FUNÇÃO

O que caracteriza:

- Indefinição sobre responsabilidades e atribuições;
- Conflito de papéis (demandas contraditórias);
- Ambiguidade sobre expectativas;
- Falta de descrição clara de cargos e funções.

Impactos:

- Ansiedade e estresse;
- Erros por falta de clareza;
- Conflitos interpessoais.



“Barreira de proteção contra o assédio”

Risco: ASSÉDIO DE QUALQUER NATUREZA NO TRABALHO

O que caracteriza:

- Assédio moral: condutas abusivas, humilhações, isolamento, perseguição;
- Assédio sexual: propostas indesejadas, comentários de conotação sexual;
- Discriminação: por gênero, raça, orientação sexual, religião, idade.

Impactos:

- Transtornos mentais graves (depressão, ansiedade, TEPT);
- Afastamentos prolongados;
- Risco de ideação suicida.



“Protetor contra sobrecarga”

Risco: SOBRECARGA DE TRABALHO (Excesso de Demandas)

O que caracteriza:

- Volume de trabalho superior à capacidade de execução;
- Prazos irrealistas ou impossíveis de cumprir;
- Metas excessivas sem recursos adequados;
- Necessidade constante de horas extras;
- Impossibilidade de pausas ou descanso.

Impactos:

- Transtornos mentais (burnout, ansiedade);
- DORT (pela tensão física e mental constante);
- Fadiga crônica;
- Erros e acidentes de trabalho.



“Colete de proteção contra o excesso de controle”

Risco: FALTA DE AUTONOMIA/BAIXO CONTROLE NO TRABALHO

O que caracteriza:

- Impossibilidade de decidir sobre como realizar o trabalho;
- Microgerenciamento excessivo;
- Falta de participação nas decisões que afetam o trabalho;
- Rigidez extrema nos processos.

Impactos:

- Transtornos mentais (estresse, ansiedade);
- DORT (tensão muscular por falta de controle sobre pausas e ritmo);
- Frustração e desmotivação.



“Rede de segurança”

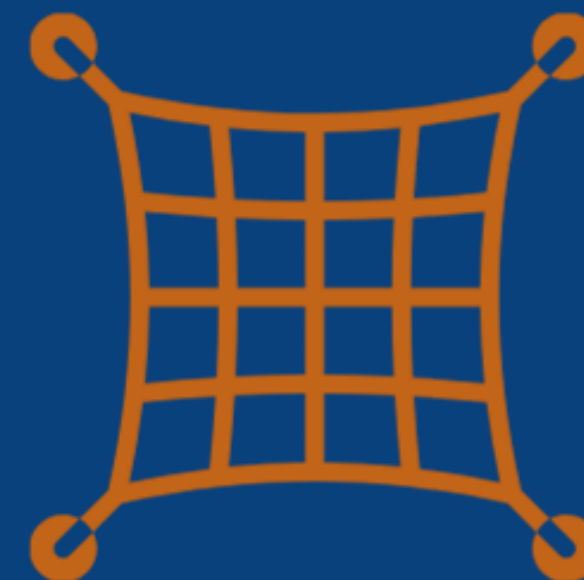
Risco: FALTA DE SUPORTE/APOIO NO TRABALHO

O que caracteriza:

- Ausência de apoio da chefia quando necessário;
- Falta de colaboração entre colegas;
- Recursos insuficientes para realizar o trabalho;
- Não receber orientações adequadas;
- Sentimento de abandono organizacional.

Impactos:

- Transtornos de ansiedade;
- Insegurança profissional;
- Sensação de isolamento.



“Cinto de segurança nas transições”

Risco: MÁ GESTÃO DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

O que caracteriza:

- Mudanças impostas sem comunicação adequada;
- Reestruturações sem preparo dos trabalhadores;
- Falta de transparência nos processos;
- Ausência de apoio durante transições;
- Insegurança sobre estabilidade no emprego.

Impactos:

- Transtornos mentais (ansiedade, depressão);
- DORT (pela tensão gerada);
- Clima organizacional deteriorado.



“Abafador contra ruídos emocionais”

Risco: MAUS RELACIONAMENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O que caracteriza:

- Conflitos frequentes e não resolvidos;
- Bullying entre colegas;
- Fofocas e clima de desconfiança;
- Competição destrutiva;
- Falta de cooperação.

Impactos:

- Transtornos de ansiedade;
- Estresse constante;
- Ambiente tóxico.



“Máscara da justiça organizacional”

Risco: BAIXA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

O que caracteriza:

- Favoritismo e tratamento desigual;
- Processos decisórios não transparentes;
- Punições arbitrárias ou desproporcionais;
- Falta de critérios claros para promoções;
- Discriminação sistemática.

Impactos:

- Transtornos mentais;
- Perda de confiança na organização;
- Conflitos e processos judiciais.



Diferença entre fatores pessoais e relacionados ao trabalho

A NR-1 deixa claro que devem ser considerados apenas os **fatores de risco psicossociais RELACIONADOS AO TRABALHO.**

Ou seja:

- ✓ **Incluídos no GRO:** Riscos psicossociais decorrentes da organização, gestão e condições de trabalho.
- ✗ **Excluídos do GRO:** Aspectos psicossociais fora do campo do trabalho, não relacionados às atividades laborais desenvolvidas.

Diferença entre fatores pessoais e relacionados ao trabalho

O QUE ESTÁ FORA DO ESCOPO DO GRO?

FATORES PESSOAIS (NÃO devem ser avaliados no GRO)

Aspectos da vida privada do trabalhador:

- Problemas familiares;
- Relacionamentos pessoais;
- Questões financeiras pessoais;
- Características de personalidade;
- Histórico de saúde mental anterior;
- Situações de vida fora do trabalho;
- Vulnerabilidades individuais.

Diferença entre fatores pessoais e relacionados ao trabalho

Avaliação das Condições, NÃO das Pessoas

A avaliação deve focar:

 **Correto:**

- "O ritmo de trabalho neste setor é excessivo?"
- "Há clareza nas atribuições das funções?"
- "Os trabalhadores têm autonomia para organizar suas tarefas?"

 **Incorreto:**

- "Pedro está estressado?"
- "Qual o nível de ansiedade de Olívia?"
- "Este trabalhador tem problemas pessoais?"

Importante frisar!

O GRO NÃO Avalia o Estado de Saúde Mental Individual

"O objetivo do processo não é avaliar a saúde mental de cada trabalhador, mas verificar as condições em que as atividades de trabalho são realizadas."

Foco:

- ✓ Verificar fatores estressores do trabalho
- ✓ Identificar condições adoecedoras
- ✓ Implementar medidas de prevenção

Não é foco:

- ✗ Avaliar sintomas individuais
- ✗ Medir sinais biológicos dos trabalhadores
- ✗ Diagnosticar condições de saúde mental

Integração dos riscos do GRO/PGR

Os riscos psicossociais devem ser:

- Avaliados sistematicamente;
- Controlados adequadamente;
- Integrados ao inventário de riscos da organização;
- Gerenciados de forma preventiva.

Etapas do GRO Aplicadas aos Riscos Psicossociais (item 1.5.3.2):

- Identificar os perigos;
- Avaliar os riscos;
- Classificar os riscos;
- Evitar ou eliminar os perigos;
- Adotar medidas de prevenção;
- Acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

Integração dos riscos do GRO/PGR

Para cada fator identificado, a empresa deve:

- Mapear sua existência no ambiente de trabalho;
- Avaliar a intensidade e frequência;
- Implementar medidas de prevenção e controle;
- Monitorar continuamente a eficácia das ações;
- Envolver os trabalhadores no processo.

Cuidados Éticos e Legais

1. Foco nas Condições, Não nas Pessoas:

- Avaliar fatores de risco, não saúde mental individual
- Não realizar diagnósticos médicos
- Não expor vulnerabilidades pessoais

2. Proteção dos Participantes:

- Conformidade com LGPD
- Garantia de não retaliação
- Assegurar a confidencialidade
- Criar ambiente seguro para relatos

Erros comuns a evitar:

- ✗ **Focar apenas em medidas individuais** (palestras, apps)
- ✓ **Correto:** Priorizar mudanças organizacionais estruturais
- ✗ **Implementar sem participação** dos trabalhadores
- ✓ **Correto:** Criar soluções com quem vive a realidade
- ✗ **Não acompanhar** a efetividade
- ✓ **Correto:** Monitorar continuamente e ajustar
- ✗ **Tratar como projeto** pontual
- ✓ **Correto:** Incorporar como processo contínuo
- ✗ **Responsabilizar apenas RH/SST**
- ✓ **Correto:** Engajar toda liderança e organização
- ✗ **Medidas genéricas** sem diagnóstico
- ✓ **Correto:** Ações baseadas em evidências específicas

Gestão dos Riscos Psicossociais

A gestão inadequada dos riscos psicossociais gera um **ciclo vicioso**:

Riscos Psicossociais → **Adoecimento** → **Queda de Produtividade** → **Pressão por Resultados** → **Intensificação dos Riscos**

Por isso, investir em **prevenção** não é apenas uma obrigação legal, mas uma **estratégia inteligente** de gestão que beneficia trabalhadores e organizações.

Conclusão

O monitoramento e a melhoria contínua não são atividades opcionais ou burocráticas, mas a essência de um sistema vivo e eficaz de prevenção de riscos psicossociais.

Organizações que incorporam genuinamente o PDCA com participação ativa criam ambientes progressivamente mais saudáveis e produtivos.

Os riscos psicossociais representam uma das fronteiras mais importantes e desafiadoras da Saúde e Segurança do Trabalho contemporânea. Com a atualização da NR-1, o Brasil se alinha às melhores práticas internacionais ao tornar obrigatória a gestão sistemática desses fatores.

Organizações que cuidam genuinamente da saúde psicossocial de seus trabalhadores não apenas cumprem a lei, mas constroem seu ativo mais valioso: pessoas engajadas, saudáveis e produtivas.

Muito
Obrigada

Meus contatos:

Ariane Mendonça
+55 27 99982-8355
ariane@ensicon.com.br
@ensicon
@psi.arianemendonca



CRCES

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE
DO ESPÍRITO SANTO