

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

Gestão dos riscos no ambiente de trabalho e a nova NR-1 como estratégia de prevenção psicossocial: um enfoque sobre a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho

Lucas Alves de Oliveira Lima, Paulo Lourenço Domingues Junior, Sady Júnior Martins da Costa de Menezes

<https://doi.org/10.1590/1679-395120250171>

Submetido em: 2026-07-08

Postado em: 2026-07-13 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

Artigo

Gestão dos riscos no ambiente de trabalho e a nova NR-1 como estratégia de prevenção psicossocial: um enfoque sobre a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho

Lucas Alves de Oliveira Lima

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Três Rios, Rio de Janeiro, Brasil.

Paulo Lourenço Domingues Junior

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Três Rios, Rio de Janeiro, Brasil.

Sady Júnior Martins da Costa de Menezes

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Três Rios, Rio de Janeiro, Brasil.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi analisar como a nova versão da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) e a Gestão dos Riscos no Ambiente de Trabalho (GRO) podem ser utilizados como estratégias de prevenção psicossocial, com foco na promoção do bem-estar psicológico e na qualidade de vida no trabalho. Tratou-se de uma revisão integrativa de literatura, a qual foi orientada pela estratégia PICO, com levantamento realizado nas bases Scientific Electronic Library Online (SciELO), Web of Science e Google Acadêmico. Para o levantamento dos artigos, foram utilizados descritores como “qualidade de vida no trabalho”, “saúde mental”, “psicossocial”, “NR-1” e “gerenciamento de riscos ocupacionais”, combinados pelos operadores booleanos AND e OR. Os critérios de inclusão abrangeram artigos completos, gratuitos, em português, de autoria brasileira e publicados no primeiro semestre de 2025. Os resultados apontaram que, embora a nova NR-1 represente um avanço normativo ao reconhecer os fatores psicossociais como parte da segurança ocupacional, sua adoção nas organizações no Brasil ainda é limitada. Entre os principais entraves, destacam-se a escassez de profissionais capacitados, a resistência institucional em tratar o bem-estar psicológico como responsabilidade organizacional e a ausência de instrumentos padronizados tanto para gerir a inclusão dos fatores psicossociais de risco quanto para auditar tais fatores. Assim, a nova NR-1 deve ser aplicada pelas organizações de forma integrada e multidimensional, indo além do simples cumprimento legal. A implementação da norma exige que as empresas desenvolvam capacidades técnicas para identificar, avaliar e monitorar riscos relacionados ao bem-estar psicológico, incorporando esses aspectos como prioridades nas políticas internas e nas práticas diárias. Além disso, é necessária uma mudança cultural que valorize a escuta ativa dos trabalhadores e o reconhecimento das experiências subjetivas, bem como uma utilização dos dados para orientar intervenções concretas, evitando abordagens burocráticas ou reducionistas que desconsiderem a complexidade do sofrimento laboral. Assim, apesar dos desafios existentes, a efetiva aplicação da nova NR-1 representa uma oportunidade para transformar a gestão da saúde ocupacional, promovendo ambientes laborais mais humanizados, desde que acompanhada de capacitação técnica, mudança cultural e maior articulação interdisciplinar.

Palavras-chave: norma regulamentadora, saúde ocupacional, segurança do trabalho, sistema de gestão da qualidade.

Submetido em 07 de agosto de 2025 e aceito em 08 de junho de 2026.

DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120250171>

Workplace risk management and the new NR-1 as a strategy for psychosocial risk prevention: a focus on mental health and quality of life at work

Abstract

This study aimed to analyze how the new version of Regulatory Standard No. 1 and Occupational Risk Management (ORM) can be used as psychosocial prevention strategies, focusing on the promotion of psychological well-being and quality of work life. This was an integrative literature review guided by the PICO strategy, with a survey conducted in the SciELO, Web of Science, and Google Scholar databases. Descriptors such as "quality of work life," "mental health," "psychosocial," and "NR-1" were used, combined with the Boolean operators AND and OR. Inclusion criteria encompassed full, free articles in Portuguese, authored by Brazilians and published in the first half of 2025. Results indicated that although the new NR-1 represents a normative advancement by recognizing psychosocial factors as part of occupational safety, its adoption in Brazilian organizations remains limited. Key barriers include a shortage of qualified professionals, institutional resistance to treating psychological well-being as an organizational responsibility, and the absence of standardized instruments to assess psychosocial risk factors. Therefore, the new NR-1 should be applied by organizations in an integrated and multidimensional manner, going beyond mere legal compliance. Implementing the standard requires companies to develop technical capabilities to identify, assess, and monitor risks related to psychological well-being, incorporating these aspects as priorities in internal policies and daily practices. Moreover, a cultural shift is necessary to value active listening to workers and recognition of subjective experiences, as well as the use of collected data to guide concrete interventions, avoiding bureaucratic or reductionist approaches that overlook the complexity of work-related suffering. Despite existing challenges, effective application of the new NR-1 represents an opportunity to transform occupational health management, promoting more humanized work environments, provided it is accompanied by technical training, cultural change, and greater interdisciplinary coordination.

Keywords: regulatory standard, occupational health, occupational safety, quality management system.

Gestión de los riesgos en el entorno laboral y la nueva NR-1 como estrategia de prevención psicosocial: un enfoque sobre la salud mental y la calidad de vida en el trabajo

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar cómo la nueva versión de la Norma Reguladora n.º 1 y la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO) pueden utilizarse como estrategias de prevención psicosocial, con énfasis en la promoción del bienestar psicológico y de la calidad de vida en el trabajo. Se realizó una revisión integradora de la literatura, orientada por la estrategia PICO, mediante una búsqueda en las bases de datos SciELO, Web of Science y Google Académico. Se utilizaron los descriptores "calidad de vida en el trabajo", "salud mental", "psicosocial" y "NR-1", combinados con los operadores booleanos AND y OR. Los criterios de inclusión contemplaron artículos completos, de acceso gratuito, en portugués, de autoría brasileña y publicados durante el primer semestre de 2025. Los resultados demostraron que, aunque la nueva NR-1 representa un avance normativo al reconocer los factores psicosociales como parte de la seguridad y salud en el trabajo, su implementación en las organizaciones brasileñas aún es limitada. Entre los principales obstáculos se encuentran la escasez de profesionales capacitados, la resistencia institucional a reconocer el bienestar psicológico como una responsabilidad

organizacional y la falta de instrumentos estandarizados para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Se concluye que la nueva NR-1 debe aplicarse de manera integrada y multidimensional, superando el mero cumplimiento legal. Su implementación exige que las organizaciones desarrollen capacidades técnicas para identificar, evaluar y monitorear los riesgos relacionados con el bienestar psicológico, incorporándolos como prioridades en las políticas institucionales y en las prácticas cotidianas. Asimismo, es necesario promover un cambio cultural que valore la escucha activa de los trabajadores, el reconocimiento de las experiencias subjetivas y el uso de los datos obtenidos para orientar intervenciones concretas, evitando enfoques burocráticos o reduccionistas que ignoren la complejidad del sufrimiento relacionado con el trabajo. A pesar de los desafíos existentes, la aplicación efectiva de la nueva NR-1 constituye una oportunidad para transformar la gestión de la salud ocupacional y promover entornos laborales más humanizados, siempre que esté acompañada de capacitación técnica, cambio cultural y una mayor articulación interdisciplinaria.

Palabras clave: norma reguladora, salud ocupacional, seguridad en el trabajo, sistema de gestión de la calidad.

INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas, o bem-estar psicológico vem ganhando cada vez mais destaque em âmbito global, sobretudo devido ao aumento dos casos de ansiedade, depressão, estresse e *burnout*. Tais transtornos, além de afetarem o bem-estar psicológico das pessoas, geram implicações nas esferas social, familiar e profissional (Paula et al., 2022).

O bem-estar psicológico é influenciado, segundo Oliveira (2024), pelas condições de trabalho, relações interpessoais, exigências emocionais, pela organização das tarefas e pelo suporte institucional. Como consequência, ambientes organizacionais marcados por cobranças excessivas, metas inatingíveis, assédio moral, insegurança quanto à estabilidade e invisibilidade das demandas emocionais contribuem para o surgimento ou agravamento de problemas psíquicos.

Nesse sentido, Gaulejac (2007) reforça que os problemas psíquicos não são apenas resultado de características individuais, mas consequências estruturais das práticas de gestão contemporâneas. Segundo o autor, ambientes organizacionais marcados por metas excessivas, competitividade interna, hierarquias rígidas e pressão constante sobre resultados transformam a própria gestão em um agente de adoecimento coletivo, configurando uma “doença social”. Dessa forma, o sofrimento psíquico dos trabalhadores deve ser compreendido como reflexo das condições organizacionais e da forma como as demandas e responsabilidades são distribuídas, evidenciando a necessidade de intervenções que promovam a saúde individual e mudanças estruturais na cultura e na organização do trabalho.

Conforme apontam os dados obtidos no Relatório de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde, em 2022, os transtornos mentais são uma das principais causas de afastamento do trabalho e perda de produtividade, evidenciando assim a necessidade de políticas públicas e organizacionais voltadas à promoção do bem-estar psicológico (Organização Pan-Americana da Saúde & Organização Mundial da Saúde, 2022). Ainda de acordo com os dados divulgados no referido relatório, os afastamentos no trabalho por conta de sintomas dos fatores psicossociais ocasionam um prejuízo estimado de

aproximadamente 1 trilhão de dólares à economia global, pois afetam diretamente o desempenho individual e coletivo, comprometendo a eficiência das organizações e sobrecarregando os sistemas de saúde.

Os fatores psicossociais no ambiente de trabalho configuram, segundo Baruki (2018), um conjunto de condições que articulam dimensões psicológicas e sociais, influenciando de maneira significativa a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores. O componente psicológico refere-se às respostas individuais diante das demandas laborais, incluindo estresse, pressão emocional e capacidade de enfrentamento, enquanto o componente social abrange as relações interpessoais, a cultura organizacional, as normas institucionais e o suporte oferecido pela organização. A compreensão integral desses fatores contribui para o desenvolvimento de estratégias preventivas e de gestão, evidenciando que o sofrimento psíquico no trabalho não se reduz a questões individuais, mas emerge da interação complexa entre o trabalhador e as estruturas organizacionais.

A crescente preocupação com o bem-estar psicológico no trabalho tem impulsionado transformações nas normativas de segurança e saúde ocupacional no Brasil. A esse respeito, destaca-se a atualização da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1), que estabelece as diretrizes gerais para a gestão da segurança e saúde no trabalho. A nova versão da norma, que foi adiada para entrar plenamente em vigor nas organizações no ano de 2026, inclui formalmente os fatores psicossociais de risco no escopo da Gestão dos Riscos no Ambiente de Trabalho (GRO). Com essa atualização, as empresas passam a ser obrigadas a identificar, avaliar e controlar fatores psicossociais que possam comprometer o bem-estar psicológico de seus trabalhadores.

A nova NR-1 estabelece diretrizes para que as organizações adotem uma abordagem sistemática de identificação, avaliação e controle de todos os riscos ocupacionais, promovendo uma gestão integrada da saúde e segurança do trabalhador. Ao incorporar a obrigatoriedade do GRO, a norma reconhece que fatores como sobrecarga no ambiente de trabalho, conflitos interpessoais, falta de reconhecimento, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, estresse, assédio, isolamento, violência simbólica e sobrecarga emocional e profissional também devem ser tratados como potenciais agentes de adoecimento laboral.

Nesse sentido, a GRO surge como uma ferramenta para a prevenção de fatores psicossociais de risco, proporcionando bases técnicas e legais para que as organizações identifiquem os elementos que comprometem o bem-estar psicológico dos seus colaboradores e adotem medidas corretivas e preventivas.

Diante desse contexto, esta pesquisa teve como objetivo analisar como a nova versão da Norma Regulamentadora n.º 1 e a gestão dos riscos no ambiente de trabalho podem ser utilizadas como estratégias de prevenção psicossocial, com foco na promoção do bem-estar psicológico e na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

METODOLOGIA

A presente pesquisa foi conduzida por meio de uma revisão integrativa da literatura, com foco na inclusão dos fatores psicossociais de risco na GRO, além de sua relação com o bem-estar psicológico e a qualidade de vida no trabalho.

Para a formulação da questão norteadora da pesquisa e a definição dos parâmetros de busca, foi utilizada a estratégia PICO. A sigla PICO representa: P (população) = trabalhadores brasileiros; I (intervenção) = adoção da nova NR-1 e da GRO com foco em fatores psicossociais de risco; C (comparação) = ausência de ações preventivas voltadas ao bem-estar psicológico; O (desfecho) = promoção do bem-estar psicológico e das condições saudáveis no ambiente laboral. A pergunta de pesquisa que guiou esta revisão foi: “Quais são as evidências científicas disponíveis sobre a nova NR-1 e a GRO como estratégias de prevenção psicossocial no ambiente de trabalho no Brasil?”.

A busca pelos artigos científicos foi realizada nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO), Web of Science e Google Acadêmico. As sequências de busca foram elaboradas a partir da combinação de palavras-chave relacionadas ao tema da pesquisa. Assim, foram utilizadas as seguintes expressões: “NR-1”, “Gestão de Riscos Ocupacionais”, “GRO”, “fatores psicossociais de risco”, “bem-estar psicológico no trabalho”, “condições saudáveis no ambiente laboral” e “prevenção psicossocial”.

Para aprimorar os resultados, foram utilizados operadores booleanos, como AND e OR, possibilitando a formação de combinações como: “nova versão da Norma Regulamentadora nº 1” AND “GRO” AND “fatores psicossociais de risco”, “bem-estar psicológico no trabalho” AND “qualidade de vida”, entre outras. Como critério de inclusão, foram considerados apenas artigos científicos completos, de nacionalidade brasileira, disponíveis gratuitamente na íntegra, escritos em português e publicados no primeiro semestre de 2025.

A análise dos dados envolveu a leitura integral dos títulos, resumos e, posteriormente, do conteúdo completo dos artigos selecionados, a fim de verificar se atendiam aos critérios de elegibilidade estabelecidos. Apenas os estudos que abordavam diretamente a nova NR-1, a GRO, os fatores psicossociais de risco e os impactos sobre o bem-estar psicológico e as condições saudáveis no ambiente laboral foram incluídos. Estudos duplicados ou que não atendiam aos critérios foram excluídos.

Posteriormente, os artigos elegíveis foram organizados em uma planilha com informações para a análise, como autor, ano, periódico, objetivo do estudo, abordagem metodológica, resultados principais e conclusões. A partir dessa organização, foi realizada uma síntese qualitativa dos achados, de modo a identificar padrões, lacunas e contribuições teóricas sobre o papel da nova NR-1 e da GRO na prevenção dos fatores psicossociais de risco no ambiente de trabalho.

RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Após a aplicação dos critérios de elegibilidade e a análise do material coletado, cinco artigos científicos foram selecionados para compor o corpus da presente revisão integrativa. Os estudos atenderam aos requisitos estabelecidos, abordando a implementação da nova NR-1, a inserção da gestão de riscos ocupacionais com ênfase nos fatores psicossociais de risco e suas implicações para o bem-estar psicológico, além da promoção de condições saudáveis no ambiente de trabalho, conforme evidencia a Tabela 1.

Tabela 1
Artigos da revisão integrativa

Autor	Objetivo	Metodologia	Principais achados
Alves & Medeiros (2025)	Analisar a aplicação da nova NR-1 no contexto da saúde mental no trabalho.	Revisão bibliográfica	• A NR-1 representa avanço ao incluir riscos psicossociais na GRO. • Há dificuldades na aplicação prática, como: falta de formação, resistência das empresas e ausência de ferramentas padronizadas. • Organizações que priorizam saúde mental se alinham mais facilmente, obtendo benefícios como redução de afastamentos e maior engajamento dos colaboradores.
Meneses (2025)	Analisar os efeitos da nova NR-1 sobre a saúde mental nas empresas brasileiras em diferentes níveis organizacionais.	Análise documental, estudo de caso e revisão de literatura	• A Portaria MTE n.º 1.419/2024 tornou obrigatória a abordagem dos riscos psicossociais no PGR. • Impacto identificado em níveis micro (relações interpessoais), meso (gestão interna) e macro (regulação). • Micro e pequenas empresas enfrentam dificuldades técnicas. • Mais de 540 mil afastamentos por transtornos mentais registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em 2025. • NR-1 é vista como caminho para prevenção e cultura de cuidado.
Trotta et al. (2025)	Analisar o perfil sociodemográfico-epidemiológico e os fatores psicossociais relacionados ao trabalho em uma empresa do setor cerâmico, considerando a nova NR-1.	Estudo transversal, exploratório e descritivo	• 84,56% dos entrevistados avaliam sua saúde como boa/ótima (média 7,89/10). • Estressores mais citados: controle (20,23%), apoio da chefia (15,40%) e demanda (13,04%). • Fatores positivos superaram negativos: 66,50% apontaram satisfação vs.

			12,05% média dos estressores. • Confirma a relevância da NR-1 como ferramenta estratégica de promoção da saúde mental.
Lucca et al. (2025)	Refletir criticamente sobre a abordagem dos fatores psicossociais no Programa de Gestão de Riscos da NR-1.	Artigo de opinião (análise crítica)	• Aplicação da NR-1 ainda é limitada e centrada em abordagens quantitativas. • Propõe uso de metodologias mistas (questionários + entrevistas). • Necessário integrar gestão dos riscos a programas estruturados e participativos. • Sugere vigilância epidemiológica e práticas organizacionais inclusivas para promover ambientes saudáveis.
Pereira (2025)	Discutir a saúde do trabalhador sob a perspectiva da Clínica Histórico-Cultural em relação à NR-1.	Artigo de opinião	• Destaca a abordagem histórico-cultural para compreender a realidade psicossocial. • Defende atuação integrada e multidisciplinar. • Reforça a importância da NR-1 para ambientes organizacionais mais protegidos e saudáveis.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados apresentados nos cinco estudos evidenciam um novo cenário no campo da segurança do trabalho, com a inclusão dos fatores psicossociais na gestão de riscos ocupacionais por meio da nova NR-1, que inseriu a obrigatoriedade de considerar aspectos relacionados ao bem-estar psicológico como parte essencial da gestão de segurança e saúde no trabalho. Tal diretriz normativa é unanimemente reconhecida pelos autores como um avanço necessário, diante do cenário crescente de adoecimentos mentais no ambiente laboral. Os estudos também convergem ao apontar limitações práticas na adoção, especialmente em relação à capacitação técnica, resistência cultural organizacional e ausência de metodologias apropriadas.

Tal cenário de crise é corroborado na pesquisa de Meneses (2025), que mostra, por meio de dados do INSS, que ocorreram mais de 540 mil licenças relacionadas a distúrbios mentais em 2025 – um indicativo da necessidade de políticas organizacionais integradas. Trata-se, pois, das consequências de um modelo de trabalho que, ao longo do tempo, vem se tornando cada vez mais intensificado, precarizado e exigente, agravando-se

especialmente diante das transformações sociais e econômicas recentes, que impõem novas pressões sobre os trabalhadores.

Corroborando tais resultados, estudos como o de Trotta et al. (2025) contribuem para ilustrar essa realidade ao apresentarem uma pesquisa com 570 trabalhadores de uma empresa do setor cerâmico, onde, mesmo que 84,56% relatem ter boa ou ótima saúde, os dados quantitativos indicam níveis significativos de estresse ocupacional. Os principais fatores estressores identificados foram falta de controle sobre o trabalho (20,23%), baixo apoio da chefia (15,40%) e alta demanda de tarefas (13,04%), demonstrando que a percepção de saúde pode mascarar condições psicossociais adversas no ambiente laboral. Em outras palavras, os riscos psicossociais estão presentes no trabalho, mesmo quando a percepção subjetiva da saúde é aparentemente positiva.

A necessidade de tal norma advém da constatação de que os riscos psicossociais, por muito tempo negligenciados nas práticas de saúde e segurança ocupacional, têm impacto direto na produtividade, na motivação e, sobretudo, na saúde mental dos trabalhadores. Em um contexto no qual transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de *burnout* figuram entre as principais causas de afastamento do trabalho, torna-se imprescindível que a gestão de riscos vá além das condições físicas do ambiente laboral. A nova NR-1, ao incluir esses fatores de forma obrigatória, propõe uma abordagem mais preventiva, capaz de promover ambientes de trabalho que levem em consideração a saúde mental.

Alves e Medeiros (2025) reforçam que a NR-1 traz um marco normativo importante ao contemplar os fatores psicossociais de risco, mas um desafio para a sua efetiva operacionalização esbarra em lacunas estruturais das empresas, como a carência de profissionais capacitados para identificar, avaliar e monitorar tais riscos. Essa constatação é ecoada por Meneses (2025), que aprofunda a análise ao tratar os impactos da norma em três níveis organizacionais: micro, meso e macro. No nível micro, há dificuldades em traduzir os requisitos legais em práticas cotidianas; no meso, políticas internas nem sempre integram o bem-estar psicológico como prioridade; por fim, no macro, o próprio contexto econômico limita investimentos na área.

Assim, verifica-se que a recente reformulação da NR-1, ao incorporar os fatores psicossociais como elementos na gestão de riscos ocupacionais, representa um avanço normativo, mas também encontra obstáculos. Isso porque muitas empresas ainda carecem de estrutura adequada para lidar com essa nova demanda, especialmente no que diz respeito à formação de profissionais aptos a identificar e acompanhar questões como estresse, assédio, sobrecarga e sofrimento mental no ambiente laboral. A distância entre o conteúdo da norma e a realidade cotidiana das organizações demonstra que a regulamentação, por si só, não é suficiente para promover mudanças concretas, exigindo uma reconfiguração tanto técnica quanto cultural nas práticas de saúde e segurança no trabalho.

Além disso, os entraves à implementação se manifestam em diferentes níveis. No cotidiano das equipes, é comum a dificuldade em traduzir os dispositivos legais em ações práticas, evidenciando uma lacuna entre o discurso e a execução. Em nível institucional, muitas organizações ainda não integram o bem-estar psicológico como prioridade em suas políticas internas, o que compromete a efetividade das medidas propostas. No plano macro, questões econômicas e estruturais limitam os investimentos necessários para programas consistentes de saúde mental, reforçando a ideia de que a eficácia da norma

depende de uma transformação mais ampla, que envolva não apenas regulamentação, mas também compromisso organizacional e suporte técnico qualificado.

Lucca et al. (2025) criticam a superficialidade com que os fatores psicossociais vêm sendo tratados na aplicação da NR-1. Os autores denunciam a prevalência de abordagens puramente quantitativas que não capturam a complexidade do sofrimento psíquico no trabalho. Nesse sentido, defendem o uso de métodos mistos – que combinam questionários com entrevistas – como forma de acesso mais fiel à realidade psicossocial dos trabalhadores. Esse argumento complementa os achados de Alves e Medeiros (2025) e Meneses (2025), que também apontam a necessidade de mais sensibilidade e preparo técnico na interpretação dos dados psicossociais.

De forma complementar, Trotta et al. (2025) oferecem um olhar empírico mais direto. Os autores observam que, apesar da predominância de fatores positivos no ambiente, os estressores como falta de controle, baixa percepção de apoio da chefia e demandas elevadas persistem como elementos críticos. A pesquisa mostra que, mesmo em contextos nos quais os indicadores de saúde subjetiva são positivos, os fatores psicossociais de risco ainda requerem atenção gerencial. Isso reforça a ideia de que a NR-1 pode funcionar como ferramenta de reforço à promoção da saúde, desde que os dados coletados sejam utilizados como base para ações efetivas e não apenas burocráticas.

A constatação de que fatores psicossociais de risco persistem mesmo em ambientes considerados positivos indica que a promoção da saúde no trabalho exige mais do que avaliações pontuais ou a simples presença de indicadores favoráveis. A NR-1, ao prever a análise desses fatores, pode assumir um papel estratégico na construção de ambientes laborais mais saudáveis. No entanto, para que isso ocorra, é necessário que os dados coletados por meio das avaliações não sejam tratados como meras formalidades documentais, mas sim como insumos relevantes para a tomada de decisões. A coleta de informações deve ser acompanhada de um olhar crítico e propositivo, capaz de transformar diagnósticos em intervenções concretas voltadas ao bem-estar coletivo.

A crítica metodológica encontra maior profundidade na proposta de Pereira (2025), que fundamenta sua análise na perspectiva da Clínica Histórico-Cultural. A autora argumenta que os fatores psicossociais de risco devem ser compreendidos dentro de um contexto histórico e subjetivo, considerando os sentidos que os trabalhadores atribuem ao seu trabalho. A abordagem defendida pela autora valoriza o envolvimento profissional ampliado e o diálogo interdisciplinar, destacando que a adoção da NR-1 requer não só instrumentos técnicos, mas também uma mudança na cultura de gestão e na escuta ativa das experiências laborais.

A análise dos fatores psicossociais sob a ótica da historicidade e da subjetividade amplia o escopo tradicional das abordagens técnicas. Quando se compreende que os riscos no ambiente de trabalho não se limitam a elementos objetivos e mensuráveis, mas também se vinculam aos significados que os trabalhadores constroem em relação às suas atividades, emerge a necessidade de práticas mais sensíveis e dialógicas. Isso implica reconhecer que o sofrimento ou o bem-estar no trabalho está diretamente relacionado ao modo como o sujeito se posiciona diante das exigências laborais, das relações interpessoais e da percepção de reconhecimento. Assim, a gestão de riscos psicossociais passa a demandar escuta qualificada e espaços institucionais que acolham a fala dos trabalhadores.

A perspectiva Clínica Histórico-Cultural também tensiona os modelos tradicionais de gestão, que frequentemente priorizam a padronização e o controle em detrimento da complexidade das vivências humanas. A operacionalização da NR-1, nesse sentido, não pode se restringir à aplicação de ferramentas formais, mas exige uma transformação nas formas de gestão, baseada na valorização do saber dos trabalhadores e na articulação entre diferentes áreas do conhecimento. Ao incluir o sujeito e sua trajetória como elementos centrais da análise, essa abordagem fortalece a ideia de que promover saúde no trabalho é também promover sentido, pertencimento e reconhecimento.

No entanto, ao apresentar o estudo de caso da Caliandra Saúde Mental, Meneses (2025) destaca que algumas organizações já conseguem transformar as exigências legais em cultura de cuidado, indo além da simples conformidade normativa. A experiência positiva se alinha aos achados de Alves e Medeiros (2025), que também apontam que empresas com gestão organizacional sensível ao bem-estar psicológico mostram maior sucesso na adaptação à NR-1. Os resultados dessas pesquisas evidenciam o entendimento de que a norma não deve ser encarada apenas como obrigação legal, mas como oportunidade de reestruturação ética e preventiva dos ambientes laborais.

Em todos os estudos, há consenso de que os fatores psicossociais de risco não são apenas variáveis mensuráveis, mas fenômenos complexos, atravessados por subjetividades, relações interpessoais, exigências organizacionais e estruturas sociais. Por isso, a efetividade da NR-1 depende de estratégias multissetoriais e interdisciplinares, capazes de articular as exigências legais às particularidades de cada realidade organizacional. Dessa forma, a norma, por si só, não resolve o problema, mas pode ser o ponto de partida para uma transformação significativa no desenvolvimento do cuidado.

Os autores também convergem no que diz respeito à necessidade de investimento em capacitação. Alves e Medeiros (2025) e Meneses (2025) reforçam que a ausência de preparo técnico impede a adequada identificação e gestão dos fatores psicossociais de risco. Já Lucca et al. (2025) vão além e afirmam que a falta de qualificação leva a reducionismos perigosos, como a medicalização do sofrimento laboral ou a responsabilização individual do trabalhador por sintomas decorrentes de condições organizacionais adversas.

Os achados evidenciam que, sem preparo técnico adequado, os profissionais responsáveis pela gestão de riscos psicossociais tendem a adotar estratégias simplistas que desconsideram a complexidade do sofrimento laboral. Por conseguinte, isso pode acarretar práticas equivocadas, como o uso excessivo de diagnósticos médicos e tratamentos farmacológicos para lidar com sintomas que, na verdade, têm origem em fatores organizacionais. Tal postura não apenas mascara a verdadeira causa dos problemas, mas também transfere a responsabilidade pelo adoecimento ao indivíduo, ignorando o papel das estruturas e dinâmicas institucionais. O investimento em formação crítica e multidisciplinar, portanto, torna-se essencial para que se compreenda o sofrimento psíquico no trabalho como resultado de interações complexas entre ambiente, relações e exigências laborais.

Outrossim, a falta de qualificação impacta diretamente na eficácia das políticas de saúde e segurança do trabalho, já que impede a construção de estratégias preventivas coerentes com a realidade dos trabalhadores. Com a negligência em torno da importância da

capacitação, as instituições correm o risco de perpetuar práticas de gestão autoritárias, com pouca escuta e pouca valorização da experiência dos profissionais. Assim, a análise permite inferir que formar gestores e técnicos com uma visão ampliada dos fatores psicossociais é uma condição para a humanização das relações de trabalho e para a promoção de ambientes mais saudáveis e sustentáveis, e não apenas uma necessidade operacional.

Cabe ressaltar que os estudos apresentam divergências metodológicas entre os autores. Enquanto Trotta et al. (2025) se baseiam em uma pesquisa empírica quantitativa, com uso de formulários padronizados (HSE-it e Curva de Bradley), Pereira (2025) opta por uma análise mais qualitativa e interpretativa da realidade psicossocial. A diferença metodológica enriquece o debate ao mostrar que a gestão de fatores psicossociais de risco deve considerar tanto dados objetivos quanto dimensões subjetivas da experiência de trabalho.

No estudo de Trotta et al. (2025), a metodologia utilizada foi de natureza quantitativa, transversal, descritiva e exploratória, com base em um formulário padronizado: o Health Safety Executive – Management Standard Indicator Tool (HSE-MS-IT). Este instrumento, validado no Brasil por Lucca (2017), foi aplicado a trabalhadores divididos em diferentes unidades fabris. O questionário estruturado com 35 itens avaliou 7 dimensões psicossociais do trabalho – demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargos e mudanças – com base em escala do tipo Likert. A coleta ocorreu via Google Forms e entrevistas, e os dados foram analisados por estatística descritiva e teste de significância. A lógica aplicada é a da medição objetiva dos riscos psicossociais, com dados tabulados em planilhas, permitindo análises comparativas entre variáveis.

Por outro lado, a abordagem proposta por Pereira (2025) baseia-se em uma análise qualitativa e interpretativa da realidade psicossocial do trabalhador, ancorada na Psicologia Histórico-Cultural. O estudo defende a centralidade da escuta e da interpretação subjetiva dos sentidos atribuídos pelos trabalhadores às suas vivências laborais. Diferentemente de modelos padronizados, essa perspectiva busca identificar, compreender e intervir sobre os riscos psicossociais de acordo com as falas, experiências e os contextos sociais dos trabalhadores. Para isso, propõe-se o uso de entrevistas abertas, observações sistematizadas e instrumentos interpretativos que considerem o histórico sociocultural do sujeito, suas relações de trabalho e seu protagonismo no processo de transformação das condições laborais. Essa abordagem valoriza a singularidade da experiência subjetiva, permitindo uma leitura crítica e ampliada da realidade, em consonância com os princípios da NR-1 e os avanços na gestão de riscos ocupacionais.

Baseado nesses aspectos, verifica-se a necessidade de diálogo entre as abordagens quantitativas e qualitativas na aplicação da Norma Regulamentadora n.º 1. Enquanto os formulários padronizados, como o HSE-MS-IT, oferecem dados mensuráveis, de fácil replicação e que facilitam comparações estatísticas, eles podem carecer de profundidade quanto às especificidades contextuais e emocionais da vivência laboral. Por outro lado, a análise qualitativa – ainda que mais subjetiva – possibilita uma compreensão mais integral da gênese do sofrimento psíquico no trabalho, identificando aspectos não capturados por escalas fechadas, como o sentido do trabalho, os conflitos éticos, as pressões simbólicas e os afetos envolvidos.

A aplicação da NR-1 exige que a gestão dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho não se limite apenas à mensuração de indicadores objetivos, mas incorpore também a escuta ativa e o protagonismo dos trabalhadores. Como destacam Lucca et al. (2025), a adoção de métodos mistos – que combinem a precisão estatística dos questionários com a profundidade interpretativa das entrevistas – é o caminho mais indicado para garantir uma gestão de riscos mais efetiva, ética e humanizada. Assim, a junção dessas abordagens permite um diagnóstico mais completo, que sustenta a elaboração de políticas e ações que, de fato, promovam saúde mental, previnam o adoecimento e transformem a realidade psicossocial nas organizações.

Isso porque a abordagem quantitativa, ao fornecer dados padronizados e mensuráveis, permite identificar tendências gerais e apoiar a formulação de políticas baseadas em evidências objetivas, porém pode simplificar demais as complexidades das experiências humanas, deixando de captar nuances emocionais, culturais e contextuais do ambiente de trabalho. Por outro lado, a perspectiva qualitativa aprofunda a compreensão dessas dimensões subjetivas, revelando significados pessoais e dinâmicas relacionais que escapam à quantificação, ao mesmo tempo que enfrenta limitações na generalização dos resultados, está sujeita a vieses interpretativos e pode apresentar dificuldades para influenciar diretamente políticas públicas que demandam evidências numéricas concretas.

Ao propor uma análise multinível dos efeitos da NR-1, Meneses (2025) destaca que a resistência das micro e pequenas empresas à sua adoção decorre da ausência de suporte técnico e financeiro. O dado obtido contrasta com o caso da Caliandra Saúde Mental, apresentado como exceção. A divergência aqui não está nos princípios da norma, mas na capacidade prática das organizações de atender às exigências legais, o que aponta para a necessidade de políticas públicas de apoio e incentivo.

A ausência de instrumentos padronizados para avaliação de fatores psicossociais de risco, apontada por Alves e Medeiros (2025) e Lucca et al. (2025), também aparece como uma limitação que dificulta a consolidação da norma. Na mesma linha, Pereira (2025) propõe um questionário inicial como ferramenta de mapeamento, mas reconhece que a efetividade desse tipo de instrumento depende da qualidade da análise e do uso dos dados para intervenções concretas.

O uso estratégico da NR-1 como instrumento de transformação cultural é outro ponto evidenciado. Segundo Meneses (2025), o cumprimento formal da norma não garante mudanças reais, mas pode ser um primeiro passo para a construção de ambientes psicologicamente seguros. As autoras Alves e Medeiros (2025) reforçam essa ideia ao mostrar que empresas já engajadas com o bem-estar psicológico apresentam melhores indicadores de adaptação à norma, revelando que o contexto organizacional prévio influencia diretamente na efetividade da NR-1. Além disso, todos os autores apontam, direta ou indiretamente, que a norma em destaque se insere em um momento de crise no bem-estar psicológico do trabalhador brasileiro.

Nesse viés, o desafio, segundo Meneses (2025), vai além de cumprir a norma, exigindo uma resignificação da gestão de saúde no trabalho. Para isso, os autores sugerem práticas como escuta ativa, envolvimento dos trabalhadores na gestão dos riscos, vigilância epidemiológica, ações de promoção de bem-estar e uso de metodologias mistas de

avaliação. Tais práticas, se incorporadas de maneira crítica e participativa, podem dar sentido real à norma e promover transformações duradouras.

Assim, os estudos revelam que a nova NR-1 oferece um arcabouço normativo potente para lidar com os fatores psicossociais de risco no trabalho. No entanto, sua efetividade está condicionada à superação de barreiras técnicas, culturais e metodológicas. A norma não é um fim em si mesma, mas um meio para uma mudança mais ampla e profunda nas relações de trabalho, nas práticas de gestão e nas condições de bem-estar psicológico dos trabalhadores. A articulação entre os estudos evidencia que o sucesso da NR-1 depende da construção de uma cultura organizacional comprometida com o cuidado, o diálogo e a corresponsabilização pelas condições de trabalho. A transformação desejada exige vontade política, capacitação técnica, investimento institucional e, sobretudo, uma abordagem centrada no ser humano como sujeito do trabalho e da política organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos dados e análises apresentados ao longo desta pesquisa, conclui-se que a atualização da Norma Regulamentadora n.º 1, que passou a vigorar plenamente nas organizações em maio de 2026, representa um avanço normativo ao incorporar, de forma obrigatória, os fatores psicossociais de risco no escopo da gestão dos riscos no ambiente de trabalho. Essa mudança demonstra o reconhecimento oficial da importância do bem-estar psicológico no contexto do trabalho, integrando-o às estratégias de prevenção em segurança e saúde ocupacional. A pesquisa cumpriu seu objetivo ao analisar os efeitos dessa atualização, evidenciando como a NR-1 e a GRO podem ser utilizadas como estratégias de prevenção psicossocial, com foco na promoção do bem-estar psicológico e na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Apesar da inovação trazida pela norma, sua efetivação nas empresas ainda encontra obstáculos consideráveis. Entre eles, destacam-se a ausência de profissionais capacitados para identificar e monitorar fatores psicossociais de risco, a carência de metodologias padronizadas para avaliação qualitativa e quantitativa desses fatores e, sobretudo, a resistência cultural de muitas organizações em reconhecer o bem-estar psicológico como uma responsabilidade institucional. Em muitos casos, ainda predomina uma visão reducionista e estigmatizada do sofrimento psíquico, dificultando a consolidação de práticas preventivas e de acolhimento.

Por outro lado, os resultados também evidenciaram que empresas que já adotam uma abordagem centrada no cuidado psicossocial demonstram maior facilidade de adaptação à nova NR-1. Nessas organizações, observa-se que o cumprimento das exigências legais contribui para a consolidação de uma cultura de prevenção mais ampla, com reflexos positivos sobre o ambiente interno das organizações, os índices de absenteísmo e o envolvimento dos colaboradores.

Os resultados também destacam que a mera aplicação de instrumentos quantitativos de avaliação não é suficiente para captar a complexidade dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Assim, torna-se imprescindível adotar abordagens metodológicas mistas, que combinem dados objetivos com a escuta ativa e o entendimento subjetivo das experiências laborais. Além disso, a participação interdisciplinar dos diversos profissionais da saúde e segurança do trabalho, aliada ao protagonismo dos próprios

trabalhadores, revela-se essencial para o sucesso de qualquer programa de gestão voltado ao bem-estar psicológico.

Constatou-se, ainda, que a eficácia da NR-1 está diretamente relacionada à capacidade das organizações de interpretar e aplicar a norma de forma crítica e contextualizada. Empresas que compreendem o bem-estar psicológico como um valor estratégico, e não apenas como uma obrigação legal, tendem a implementar ações mais eficazes, sustentáveis e integradas à sua cultura organizacional. Nesse sentido, a norma deve ser entendida como uma ferramenta de transformação institucional, capaz de catalisar mudanças profundas nas relações de trabalho e nas estruturas de gestão da saúde ocupacional.

Diante desse cenário, recomenda-se que futuras ações sejam orientadas para o fortalecimento da capacidade técnica das organizações por meio de programas de capacitação contínua, com enfoque específico na identificação, avaliação e mitigação dos fatores psicossociais de risco. Além disso, é fundamental o desenvolvimento de instrumentos de avaliação validados, acessíveis e sensíveis às diferentes realidades laborais, que permitam diagnósticos mais precisos e intervenções mais eficazes. Políticas públicas de incentivo técnico e financeiro, especialmente voltadas para micro e pequenas empresas, também são essenciais para garantir a equidade na aplicação da NR-1 em todo o território nacional.

Por fim, destaca-se a necessidade de promover uma mudança cultural mais ampla, que envolva gestores, trabalhadores e formuladores de políticas públicas, de modo a consolidar uma abordagem sistêmica e humanizada do bem-estar psicológico no trabalho. O fortalecimento de práticas participativas, o investimento em saúde psíquica como estratégia de produtividade e sustentabilidade, e a integração entre os diversos atores envolvidos na promoção de ambientes psicologicamente seguros constituem caminhos para que a nova NR-1 alcance, de fato, sua plena eficácia e relevância social.

REFERÊNCIAS

Alves, M. A. C. C. B., & Medeiros, G. J. (2025). Segurança do trabalho e saúde mental: um estudo sobre as aplicações da nova NR-1. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 19(7), e012870. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v19n7-064>

Baruki, L. V. (2018). *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador*. LTr.

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Ideias & Letras.

Lucca, S. R., Silva-Junior, J. S., & Bandini, M. (2025). Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(1), e20251425. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1425>

Meneses, B. L. A. (2025). Nova NR-1 e o impacto multinível das exigências legais sobre saúde mental nas empresas brasileiras: da conformidade à cultura de cuidado. *Journal of Convergent Scientific Inquiry*, 1(1), 34-48. <https://jcsi.ufrdj.com/index.php/jcsi/article/view/8>

Ministério do Trabalho e Emprego. (2025). Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União*, seção 1, p. 87. <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=16/05/2025&jornal=515&pagina=87&totalArquivos=103>

Oliveira, J. A. (2024). Riscos psicossociais no trabalho: uma discussão necessária. *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9871>

Organização Pan-Americana da Saúde; Organização Mundial da Saúde. (2022, 28 de setembro). OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>

Paula, M. V. F., Paixão Júnior, J. M., & Paula, M. I. F. (2022). A importância dos aspectos psicossociais e da urgente implementação da ergonomia cognitiva na prevenção de doenças ocupacionais. *Revista Ação Ergonômica*, 16(2), e202211. <https://doi.org/10.4322/rae.v16n2.e202211>

Pereira, L. G. (2025). Saúde do trabalhador na Clínica Histórico-Cultural: uma discussão psicossocial sobre a Norma Regulamentadora-1. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(1), e20251437. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1437>

Trotta, J., Mataruco, S., Matsunaga, A. E., Pinto, E. G., & Sanches, N. B. (2025). Influência dos fatores psicossociais ocupacionais na saúde mental dos trabalhadores. *Revista Delos*, 18(67), e5048. <https://doi.org/10.55905/rdelosv18.n67-058>

Lucas Alves de Oliveira Lima

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4591-7421>

Pesquisador e membro bolsista no Grupo de Educação Tutorial (PET) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). E-mail: luksapp99@gmail.com

Paulo Lourenço Domingues Junior

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4958-4989>

Doutorado em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP); Mestrado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); Professor Titular na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). E-mail: pldomingues@ig.com.br

Sady Júnior Martins da Costa de Menezes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6723-7470>

Doutorado em Ciência Florestal pela Universidade Federal de Viçosa (UFV); Mestrado em Engenharia Agrícola pela Universidade Federal de Viçosa (UFV); Professor Associado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). E-mail: sadymenezes@ufrj.br

DECLARAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Lucas Alves de Oliveira Lima: Conceituação (Igual); Investigação (Igual); Metodologia (Igual); Curadoria de dados (Igual); Análise formal (Igual); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita - revisão e edição (Igual).

Paulo Lourenço Domingues Junior: Conceituação (Igual); Investigação (Igual); Metodologia (Igual); Curadoria de dados (Igual); Análise formal (Igual); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita - revisão e edição (Igual).

Sady Júnior Martins da Costa de Menezes: Conceituação (Igual); Investigação (Igual); Metodologia (Igual); Curadoria de dados (Igual); Análise formal (Igual); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita - revisão e edição (Igual).

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Não há conflitos de interesse de natureza financeira, pessoal, acadêmica ou institucional relacionados à realização deste estudo.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

Os dados que fundamentam os resultados deste estudo estão integralmente apresentados no manuscrito.

DECLARAÇÃO DE USO DE IA

Não foram utilizadas ferramentas de inteligência artificial na elaboração, redação, análise ou revisão deste manuscrito.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Paulo e Sady pelas contribuições, sugestões e apoio durante o desenvolvimento desta pesquisa.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.