

INFORMATIVO 28/2025
NR1 E A GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

No dia 16 de maio, foi publicada a Portaria nº 765 do Ministério do Trabalho e Emprego, prorrogando o prazo de início da vigência da nova redação do capítulo 1.5 da NR1, que trata do gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Com a publicação da Portaria, as empresas têm até 25 de maio de 2026 para cumprir as novas exigências da norma.

A saúde e a segurança no trabalho são pilares fundamentais para a sustentabilidade de qualquer organização. Nos últimos anos, tem havido crescente conscientização sobre a importância de abordar não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, mas também os riscos psicossociais que afetam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

A NR1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, em sua redação atualizada, estabelece a obrigatoriedade do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais — GRO, que deve contemplar todos os perigos e riscos presentes no ambiente de trabalho, incluindo os de natureza psicossocial.

O presente informativo visa orientar as empresas sobre as implicações da NR1 no que tange a identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais, bem como sobre as medidas preventivas e a importância de canais de comunicação eficazes para a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

1. O que são Riscos Psicossociais?

Riscos psicossociais estão relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral. Eles incluem fatores como metas excessivas, jornadas extensas, ausência de suporte, assédio moral, conflitos interpessoais e falta de autonomia no trabalho. Esses fatores podem causar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental nos trabalhadores¹.

Estão relacionados a organização e gestão do trabalho, em um contexto social de trabalho problemático, que podem resultar em danos psicológicos, físicos e sociais, como estresse ocupacional, esgotamento profissional (burnout), ansiedade, depressão, e até mesmo violência no trabalho (assédio moral, sexual).

1

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025#:~:text=O%20que%20%C3%A3o%20riscos%20psicossociais,%20Riscos%20psicossociais,interpersonais%20e%20falta%20de%20autonomia%20no%20trabalho.>

Dessa forma, constituem exemplos de fatores de risco psicossocial: prazos exíguos e pressão constante; falta de autonomia e controle sobre o trabalho; má definição de papéis e responsabilidades; comunicação deficiente ou inexistente; discriminação; assédio moral ou sexual; conflitos interpessoais etc.

É importante destacar que, além da NR1, a NR17 também aborda aspectos psicossociais do trabalho. De igual modo, a Lei nº 14.831/2024 (Lei do Programa de Saúde Mental nas Empresas)², ainda recente, reconhece e incentiva medidas de prevenção aos riscos psicossociais.

2. A NR1 e a Obrigatoriedade da Gestão dos Riscos Psicossociais

A NR1, com a introdução do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais — GRO e do Programa de Gerenciamento de Riscos — PGR, determina que as organizações devem:

- **Identificar perigos:** Incluindo os que podem levar a riscos psicossociais.
- **Avaliar os riscos ocupacionais:** Analisar a probabilidade e a severidade dos danos que os riscos psicossociais podem causar.
- **Controlar os riscos:** Implementar medidas de prevenção e controle, seguindo a hierarquia de controles.
- **Monitorar:** Acompanhar continuamente a eficácia das medidas implementadas e a evolução dos riscos.

A ausência da inclusão dos riscos psicossociais no PGR caracteriza descumprimento da NR1 e expõe a empresa a sérias consequências, como: a) Sanções administrativas impostas pela fiscalização do trabalho (multas); b) Ações judiciais trabalhistas individuais ou coletivas, pleiteando indenizações por danos morais, materiais, assédio ou doenças ocupacionais (ex: síndrome de burnout); c) Possibilidade de Ações Regressivas por parte do INSS, que pode cobrar da empresa os custos com benefícios acidentários concedidos a empregados afetados; d) Impacto negativo significativo na reputação e na imagem da empresa como marca empregadora.

Portanto, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve considerar os fatores psicossociais no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos. Ou seja, a empresa deve incluir, de forma sistemática, os riscos relacionados ao ambiente emocional, relacional e organizacional no seu Programa de Gerenciamento de Riscos — PGR.

3. Critérios e Cronogramas para Adequação

Conforme mencionado inicialmente, com a Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, que prorrogaria o cumprimento da NR-1, as empresas passam a contar com um prazo maior para se adaptarem às novas exigências da NR1. As

² https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114831.htm

empresas devem buscar essa adequação o quanto antes, para evitar o descumprimento e as consequências listadas.

É importante que as empresas baseiem seu planejamento e suas ações nas normas em vigor. A gestão dos riscos psicossociais já é uma exigência consolidada e integrada no GRO/PGR. Portanto, recomenda-se pelo menos iniciar a elaboração de um cronograma para estabelecer os procedimentos necessários ao cumprimento das exigências até maio de 2026.

Para isso, devem fazer o mapeamento inicial, uma espécie de diagnóstico do ambiente de trabalho; incluir no inventário de risco do PGR de acordo com o cronograma de atualização anual; elaborar o plano de ação no PGR; implementar medidas de controle e, por fim, proceder o monitoramento e a revisão dos documentos, conforme indicado abaixo como sugestão.

1. Diagnóstico Inicial:

- ❖ **Prazo:** Imediato (para empresas que ainda não o fizeram).
- ❖ **Ação:** Realizar um levantamento preliminar dos perigos psicossociais existentes, utilizando ferramentas como questionários anônimos, entrevistas com trabalhadores, análise de indicadores (absenteísmo, rotatividade, queixas) e observação do ambiente de trabalho.

2. Inclusão no Inventário de Riscos do PGR:

- ❖ **Prazo:** Conforme o cronograma de atualização do PGR da empresa, mas com urgência dada a relevância do tema.
- ❖ **Ação:** Detalhar os riscos psicossociais identificados, as fontes geradoras, os grupos de trabalhadores expostos e a avaliação da severidade e da probabilidade.

3. Elaboração do Plano de Ação no PGR:

- ❖ **Prazo:** Integrado ao desenvolvimento ou à revisão do PGR.
- ❖ **Ação:** Definir medidas de prevenção e controle específicas para os riscos psicossociais, com cronograma de implementação, responsabilidades e indicadores de acompanhamento.

4. Implementação das Medidas de Controle:

- ❖ **Prazo:** Contínuo, priorizando as situações de maior risco.
- ❖ **Ação:** Executar as ações planejadas, que podem incluir desde mudanças na organização do trabalho até programas de capacitação e apoio psicológico.

5. Monitoramento e Revisão:

- ❖ **Prazo:** Contínuo, com revisões periódicas do PGR (pelo menos anuais ou quando ocorrerem mudanças significativas).
- ❖ **Ação:** Avaliar a eficácia das medidas, coletar *feedback* dos trabalhadores e ajustar o plano de ação conforme necessário.

A título de sugestão, abaixo há um modelo de cronograma proposto para cumprimento de cada etapa.

Cronograma Estendido para Implementação da Gestão dos Riscos Psicossociais – Conforme NR 1			
Etapa	Descrição	Período Sugerido	Responsáveis
1. Planejamento Estratégico e Alinhamento Institucional	Sensibilização da alta gestão, definição de metas, cronograma e comitê interno	junho/2025	Jurídico, RH, SESMT, Direção
2. Capacitação de Lideranças e Equipes Técnicas	Formação em riscos psicossociais, legislação aplicável e boas práticas de gestão	julho/2025	RH, SESMT, Jurídico
3. Diagnóstico Organizacional e Mapeamento de Riscos	Aplicação de questionários, entrevistas, análise de indicadores de saúde e clima	agosto e setembro/2025	RH, SESMT, Consultoria (se houver), Jurídico
4. Análise Técnica e Registro no PGR	Avaliação dos dados coletados, classificação dos riscos, integração ao PGR	outubro/2025	SESMT, Jurídico, Eng. Segurança
5. Implementação de Políticas e Medidas de Prevenção	Criação/revisão de políticas internas, ativação de canais de escuta, comunicação	novembro e dezembro/2025	RH, Comunicação, CIPA, Jurídico
6. Monitoramento, Engajamento e Treinamentos Contínuos	Ações educativas, rodas de conversa, análise de impacto das medidas implantadas	janeiro/2026	RH, CIPA, SESMT, Jurídico
7. Avaliação Final e Consolidação no Sistema de Gestão	Relatório técnico, ajustes no PGR, institucionalização no GRO, recomendações para 2026	fevereiro/2026	Jurídico, RH, Direção, CIPA

O cronograma acima prevê a ação contínua, tendo como bases a atuação mensal ou quinzenal para organização das etapas e o cumprimento adequado, podendo sofrer ajustes de acordo com as necessidades de cada organização; também permite organização e controle por ciclos.

As datas podem ser ajustadas conforme o calendário da empresa (ex: férias coletivas, semestre letivo, eventos internos).

Recomenda-se designar um responsável por etapa para garantir fluidez e prestação de contas.

Pode-se criar um *dashboard* de acompanhamento com marcos e indicadores. Deve-se incluir a CIPA e o Comitê de Ética (se houver; recomenda-se a criação) desde as fases iniciais. Iniciar a formação de multiplicadores internos a partir de janeiro/2026. Usar eventos regulares (como SIPAT, reuniões trimestrais e semestrais) para consolidar a cultura de prevenção.

4. O que as empresas Devem Fazer para Prevenir os Riscos Psicossociais?

A prevenção é a abordagem mais eficaz e deve focar a origem dos problemas, intervindo diretamente nos fatores organizacionais e sociais do trabalho. As medidas a seguir, agrupadas por área de atuação, representam um ponto de partida essencial e devem ser consideradas para inclusão, detalhamento e customização no Plano de Ação do PGR da empresa.

- a) **Organização do Trabalho:** Adequar a carga de trabalho às capacidades dos trabalhadores; estabelecer metas claras, realistas e alcançáveis; proporcionar autonomia e controle sobre as tarefas, quando possível; definir claramente papéis, responsabilidades e expectativas; promover pausas regulares e respeito aos limites da jornada de trabalho.
- b) **Cultura Organizacional e Relações Interpessoais:** Fomentar um ambiente de respeito, confiança e colaboração; promover uma liderança participativa, justa e que ofereça suporte; implementar políticas claras de combate ao assédio (moral e sexual) e à discriminação; estimular a comunicação aberta e transparente em todos os níveis.
- c) **Desenvolvimento e Suporte ao Trabalhador:** Oferecer treinamentos sobre gestão do estresse, inteligência emocional e comunicação assertiva; disponibilizar programas de apoio psicológico (quando necessário e viável), especialmente para as empresas que possuem esse profissional contratado; incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional; reconhecer e valorizar o trabalho dos empregados.
- d) **Infraestrutura e Ambiente:** Garantir condições de trabalho adequadas (iluminação, ventilação, ergonomia) que também impactam o bem-estar psicossocial.
- e) **Criar um Comitê de Ética:** É importante que seja instituído um comitê de ética para receber denúncias e promover o encaminhamento dos procedimentos necessários à apuração dos fatos relatados, resguardando o sigilo do denunciante.

5. Canais de Denúncia e Comitês

É fundamental que a empresa estabeleça um canal de denúncias seguro, confidencial e imparcial para que os trabalhadores possam reportar situações de risco psicossocial, como assédio, discriminação ou sobrecarga excessiva, sem medo de retaliação.

O canal deve ter procedimentos claros para apuração das denúncias, com prazos definidos e *feedback* aos envolvidos (resguardando o anonimato do denunciante, se solicitado).

A existência e o funcionamento eficaz deste canal devem ser amplamente divulgados, inclusive as etapas criadas pela empresa a partir da apresentação da denúncia; indica-se a adoção de um infográfico.

A CIPA, conforme atualizações recentes na legislação (Lei nº 14.457/2022), tem um papel crucial na prevenção e no combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. Portanto, deve ser capacitada para identificar riscos psicossociais, incluindo o assédio, e propor medidas de controle. Precisa participar ativamente da elaboração e do acompanhamento das ações do PGR relacionadas a esses riscos.

Recomenda-se às empresas a criação de comitês específicos de bem-estar ou saúde mental, com a participação de representantes dos empregados e da empresa, para discutir e propor melhorias contínuas. Ainda, do comitê de ética e disciplina, para investigar as denúncias de assédio recebidas no canal de denúncias.

É importante que as denúncias apresentadas ao canal de denúncias sejam recebidas por todos os membros da comissão de ética, para evitar falhas ou omissões no procedimento de apuração. Todas as etapas de apuração devem ser documentadas, para respaldar o empregador.

6. Quadro Comparativo: NR1 e Riscos Psicossociais

Aspecto	NR1 Abordagem anterior	NR1 Abordagem Atual
Reconhecimento dos Riscos Psicossociais	Geralmente não eram explicitamente detalhados ou priorizados no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), que focava mais riscos físicos, químicos e biológicos.	Obrigatoriedade de inclusão no GRO e PGR. Devem ser identificados, avaliados e controlados como quaisquer outros riscos ocupacionais.
Ferramenta de Gestão	PPRA (foco em agentes ambientais).	GRO (gerenciamento amplo) e PGR (programa de ação). O PGR deve conter inventário de riscos (incluindo psicossociais) e plano de ação.
Avaliação de Riscos	Muitas vezes, superficial ou inexistente para riscos psicossociais.	Requer análise da probabilidade e da severidade dos danos, considerando as características da organização do trabalho, o contexto social e as interações

Medidas de Controle	Foco em medidas corretivas ou reativas, se algum problema surgir.	Ênfase na prevenção primária (eliminação ou redução dos fatores de risco na fonte), secundária (detecção precoce e intervenção) e terciária (reabilitação e suporte). Hierarquia de controles aplicável.
Participação dos Trabalhadores	Limitada, muitas vezes apenas por meio da CIPA em aspectos gerais.	Incentivo à consulta e à participação dos trabalhadores na identificação de perigos e na avaliação de riscos, inclusive psicossociais. O canal de denúncias e a CIPA fortalecem essa participação.
Monitoramento	Menos estruturado para aspectos psicossociais.	Obrigatoriedade de acompanhamento da eficácia das medidas de controle e da saúde dos trabalhadores (PCMSO articulado com o PGR), incluindo aspectos da saúde mental. Revisão periódica do PGR.
Responsabilidade da Empresa	Já existente, mas menos clara quanto à proatividade na gestão psicossocial.	Responsabilidade clara e direta pela gestão de TODOS os riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, sob pena de sanções e responsabilização civil e trabalhista

7. Recomendações Finais

O sucesso na gestão dos riscos psicossociais depende do engajamento e do exemplo da liderança da empresa (Comprometimento da alta direção da empresa).

A realidade do trabalho é dinâmica. É preciso monitorar continuamente os fatores de risco psicossocial (Diagnóstico contínuo).

É importante que a empresa invista na capacitação de gestores e trabalhadores sobre o tema, incluindo como identificar sinais de alerta e onde buscar ajuda.

A consulta aos trabalhadores se mostra relevante para a promoção do ambiente de trabalho hígido. Portanto, envolvê-los na identificação dos problemas e na busca por soluções os tornam parte desse procedimento, pois são peças-chave nesse processo.

Por fim, é necessário buscar o apoio de profissionais especializados em saúde ocupacional, psicologia do trabalho e ergonomia para auxiliar no diagnóstico e na implementação das medidas necessárias à promoção da saúde no ambiente de trabalho.

Para o que for preciso, estamos sempre à disposição.

Brasília, 02 de junho de 2025.

Oneide Soterio da Silva
OAB-DF 24.739

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB-DF 13.398