



ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

## Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>

ISSN: 2595-1661

Revista JRG de  
Estudos Acadêmicos

### Riscos psicossociais no trabalho e a nova NR-01: implicações para a saúde mental nas organizações brasileiras

Psychosocial risks at work and the new NR-01: implications for mental health in brazilian organizations

DOI: 10.55892/jrg.v9i20.3388

ARK: 57118/JRG.v9i20.3388

Recebido: 20/05/2026 | Aceito: 21/05/2026 | Publicado *on-line*: 22/05/2026

**Hanna Gonzaga Silva<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0009-0004-2064-6930>

<http://lattes.cnpq.br/000000000000000000>

Faculdade Brasília (FBr)

E-mail: hannagonzaga178@gmail.com

**Alessandra Fagundes Furtado de Melo<sup>2</sup>**

<https://orcid.org/0009-0009-3267-8696>

<http://lattes.cnpq.br/4341059849170810>

Faculdade Brasília (FBr)

E-mail: affimpsimt@gmail.com



#### Resumo

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, representa um marco na legislação trabalhista brasileira ao incorporar formalmente os fatores de risco psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) (BRASIL, 2024). Este trabalho analisa os impactos dessa mudança normativa na gestão dos riscos psicossociais nas organizações brasileiras e suas implicações para a promoção da saúde mental no trabalho. A pesquisa apoia-se em revisão bibliográfica e análise documental da NR-01, articulando referenciais teóricos da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992), do Modelo Demanda-Controle (KARASEK, 1979) e de estudos recentes sobre riscos psicossociais (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020; COLOMBY et al., 2025). Os resultados indicam que a norma amplia o escopo de proteção ao trabalhador, exigindo das organizações a identificação, avaliação e controle de fatores como sobrecarga, baixa autonomia, assédio e conflitos interpessoais, aspectos historicamente invisibilizados nas políticas de segurança e saúde. Conclui-se que a NR-01 tem potencial transformador significativo para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis, desde que sua implementação seja acompanhada de metodologias participativas, profissionais qualificados e compromisso institucional genuíno com a dignidade dos trabalhadores (COLOMBY et al., 2025).

**Palavras-chave:** Normas regulamentadoras; riscos psicossociais; saúde mental no trabalho; gerenciamento de riscos ocupacionais; saúde do trabalhador.

<sup>1</sup> Graduanda em Psicologia pela Faculdade Brasília.

<sup>2</sup> Graduada em Psicologia pela Unibras: Bacharela em Psicologia. Especialista em Neurociência Clínica; Neurociências Cognitivas e Processos Psicológicos; e Neurociência das Emoções Aplicada à Reabilitação. Psicanálise, Psicoterapia e Psicopatologia do Adolescente; ACP; TCC e Perícia em Psicologia Jurídica.



## Abstract

*The update of Regulatory Standard No. 1 (NR-01), through MTE Ordinance No. 1,419/2024, represents a milestone in Brazilian labor legislation by formally incorporating psychosocial risk factors into Occupational Risk Management (GRO) (BRASIL, 2024). This study analyzes the impacts of this regulatory change on the management of psychosocial risks in Brazilian organizations and its implications for promoting mental health at work. The research is based on a literature review and document analysis of NR-01, articulating theoretical frameworks from the Psychodynamics of Work (DEJOURS, 1992), the Demand-Control Model (KARASEK, 1979), and recent studies on psychosocial risks (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020; COLOMBY et al., 2025). The results indicate that the standard broadens the scope of worker protection, requiring organizations to identify, assess, and control factors such as overload, low autonomy, harassment, and interpersonal conflicts—aspects historically invisible in safety and health policies. It concludes that NR-01 has significant transformative potential for promoting healthier work environments, provided that its implementation is accompanied by participatory methodologies, qualified professionals, and a genuine institutional commitment to workers' dignity (COLOMBY et al., 2025).*

**Keywords:** NR-01; psychosocial risks; mental health at work; occupational risk management; worker's health.

## 1. Introdução

O mundo do trabalho contemporâneo tem sido marcado por transformações profundas nas formas de organização, gestão e execução das atividades laborais. Nesse contexto, o adoecimento mental relacionado ao trabalho emerge como uma das principais preocupações da saúde pública global. A Organização Mundial da Saúde estima que mais de 300 milhões de pessoas sofrem de depressão no mundo, sendo o Brasil um dos países mais afetados, cenário agravado pelas condições impostas pelo modelo neoliberal de gestão e pela intensificação tecnológica do trabalho.

Diante desse panorama, os riscos psicossociais no trabalho passaram a ocupar lugar central nos debates acadêmicos, institucionais e regulatórios. Entendidos como fatores relacionados à organização, ao conteúdo e à gestão do trabalho que podem impactar negativamente a saúde física, mental e social dos trabalhadores, os riscos psicossociais foram reconhecidos pela Organização Internacional do Trabalho desde 1984, embora sua incorporação efetiva nas políticas nacionais de segurança e saúde ainda seja recente e repleta de desafios (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020).

No Brasil, um marco normativo significativo foi estabelecido com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, que incluiu formalmente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Pela primeira vez, o sofrimento psíquico passou a ser reconhecido oficialmente como dimensão legítima da gestão de riscos, exigindo das organizações a identificação, avaliação e controle de fatores como sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, assédio moral e conflitos interpessoais (BRASIL, 2024; COLOMBY et al., 2025).

Detalhando essa exigência normativa, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego constituem um conjunto de disposições que visam garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, prevenindo acidentes e doenças no ambiente laboral, com foco na preservação da integridade física e mental de quem trabalha e no estabelecimento de deveres tanto para as organizações quanto para os empregados. A Portaria MTE nº 1.419/2024 estabelece que:



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" (BRASIL, 2024, item 1.5.3.1.4).

Embora a vigência estivesse inicialmente prevista para 2025, a Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, prorrogou o prazo de adequação regulatória, fixando o início definitivo da vigência e da fiscalização para 25 de maio de 2026 (BRASIL, 2025). Conforme o Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (MTE, 2025), os fatores a serem gerenciados incluem: assédio de qualquer natureza; baixa clareza de papel/função; baixa demanda de trabalho; baixa justiça organizacional; baixas recompensas e reconhecimento; baixo controle no trabalho; eventos violentos ou traumáticos; excesso de demandas; falta de suporte no trabalho; más relações no ambiente de trabalho; má gestão de mudanças organizacionais; trabalho em condições de difícil comunicação; e trabalho remoto e isolado (BRASIL, 2025).

Essa mudança normativa dialoga diretamente com contribuições clássicas da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Maslow (1954), ao propor a hierarquia das necessidades humanas, já sinalizava que a satisfação no trabalho vai além da remuneração, envolvendo necessidades de segurança, pertencimento, reconhecimento e autorrealização. Quando o ambiente organizacional falha em atender a essas dimensões, cria-se terreno fértil para o sofrimento e o adoecimento. Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) reforçam que compreender o comportamento humano nas organizações é condição indispensável para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Nessa perspectiva, Dejours (1992) já alertava, em sua obra seminal, que o trabalho pode ser simultaneamente fonte de prazer e de sofrimento, e que as condições impostas pela organização do trabalho são determinantes para o equilíbrio ou o colapso da saúde psíquica dos trabalhadores. O autor cunhou o conceito de sofrimento patogênico para descrever situações em que o trabalhador não encontra espaço para transformar criativamente o sofrimento inerente ao trabalho, levando ao adoecimento progressivo.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho assume, portanto, papel fundamental nesse cenário, oferecendo ferramentas teóricas e metodológicas para compreender, avaliar e intervir sobre os fatores que comprometem o bem-estar dos trabalhadores (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). Conforme apontam Zanelli e Kanan (2018), organizações que ignoram os fatores psicossociais de risco não apenas prejudicam seus trabalhadores, mas comprometem sua própria sustentabilidade, enquanto aquelas que investem em proteção psicossocial tendem a ser mais saudáveis, produtivas e eticamente responsáveis.

Diante do exposto, este trabalho parte da seguinte pergunta de pesquisa: De que forma a atualização da NR-01 impacta a gestão dos riscos psicossociais nas organizações brasileiras e quais as implicações dessa mudança para a promoção da saúde mental no trabalho?

Justifica-se a relevância do tema pelo crescimento expressivo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, pela lacuna histórica na regulamentação dos riscos psicossociais no Brasil e pela necessidade de compreender como as organizações podem, de fato, incorporar essa nova exigência normativa de forma efetiva e não meramente burocrática (COLOMBY et al., 2025; OLIVEIRA, 2024).

O objetivo geral deste trabalho é analisar os impactos da nova NR-01 na gestão dos riscos psicossociais nas organizações, identificando sua importância para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho e as implicações práticas para as organizações



brasileiras. Para isso, adota-se abordagem qualitativa, de natureza teórica, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental da legislação vigente e da produção científica nacional e internacional sobre o tema.

### **Conceitos Fundamentais**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no Brasil passou por um importante processo de amadurecimento epistemológico, afastando-se gradativamente de uma visão tecnicista centrada exclusivamente na produtividade e na eficiência operacional. Na perspectiva contemporânea, o trabalho deixa de ser compreendido apenas como execução mecânica de tarefas e passa a ser reconhecido como elemento fundamental para a constituição da subjetividade, da identidade e da inserção social dos indivíduos.

Conforme Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), os fenômenos estudados pela POT articulam-se de maneira integrada entre dimensões individuais, grupais e organizacionais, abrangendo aspectos relacionados à motivação, satisfação laboral, comprometimento organizacional, dinâmicas de equipe, liderança, comunicação, cultura organizacional, relações de poder e processos de mudança institucional.

Nesse contexto, a atuação do psicólogo organizacional assume caráter estratégico, buscando conciliar os objetivos institucionais com a promoção da qualidade de vida no trabalho. Suas intervenções envolvem diagnóstico organizacional, desenvolvimento de lideranças, gestão de pessoas, mediação de conflitos e implementação de práticas voltadas à saúde ocupacional.

Sob essa perspectiva, a saúde no trabalho ultrapassa a compreensão biomédica restrita à ausência de doenças físicas e passa a incorporar o bem-estar psicológico e psicossocial como dimensões essenciais. Assim, a POT contribui para a construção de ambientes organizacionais que favoreçam autonomia, reconhecimento, suporte social e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

### **Atuação Profissional e Comportamento Humano**

A atuação do psicólogo nas organizações modernas caracteriza-se por um posicionamento estratégico e de mediação institucional. Afastando-se de uma prática puramente assistencialista ou de uma postura alinhada exclusivamente às demandas econômicas corporativas, este profissional atua como um articulador, buscando convergir as metas de desempenho e sustentabilidade institucionais com a promoção rigorosa da qualidade de vida no ecossistema de trabalho.

A literatura metodológica em POT aponta frentes prioritárias de atuação para garantir essa articulação (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014):

**Diagnóstico Organizacional:** Consiste na investigação sistemática das rotinas operacionais, fluxos de trabalho e arquitetura cultural da empresa, mapeando cientificamente os pontos de atrito psicossocial para propor melhorias estruturais.

**Subsistemas de Gestão de Pessoas:** Envolve a operacionalização técnica e ética dos processos de atração e seleção baseados em competências, programas de treinamento e desenvolvimento (T&D), avaliação de desempenho contínua e programas de acompanhamento funcional dos colaboradores.

**Desenvolvimento de Lideranças:** Foca na capacitação técnica de gestores e executivos para a consolidação de lideranças empáticas e orientadas ao suporte social, aptas a gerenciar equipes sob os princípios da cooperação e do acolhimento.



## Saúde Ocupacional

Sob o prisma da POT, o conceito de saúde ocupacional desvincula-se de uma perspectiva meramente biomédica ou negativa, que a define estritamente como a ausência de patologias físicas ou lesões corporais. A saúde no trabalho passa a incorporar o bem-estar psicológico e a integridade psicossocial como dimensões fundamentais.

Nesse sentido, a atuação preventiva envolve o planejamento de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a aplicação de conceitos da ergonomia cognitiva para adequar a carga mental das tarefas às capacidades humanas e a reestruturação de ambientes organizacionais. O objetivo central é assegurar condições que fomentem a autonomia do trabalhador, estimulem a realização profissional e garantam um equilíbrio saudável entre as exigências da esfera laboral e a vida pessoal do indivíduo.

## Sofrimento Psíquico nas Organizações

O sofrimento psíquico manifesta-se nos contextos laborais quando há uma ruptura crônica e desequilibrada entre os recursos internos do trabalhador, suas expectativas de carreira e as exigências reais impostas pela organização do trabalho (DEJOURS, 1992; KARASEK, 1979). Conforme as abordagens das clínicas do trabalho, o sofrimento ganha contornos patogênicos quando o ambiente restringe a liberdade do sujeito de transformar o trabalho prescrito em uma atividade dotada de sentido pessoal e social.

Ambientes de trabalho patológicos caracterizam-se pela ambiguidade de papéis, pela ausência de reconhecimento simbólico ou financeiro e pelo isolamento social forçado pelas dinâmicas competitivas. Esse desgaste crônico impacta diretamente o comportamento organizacional e a produtividade, materializando-se em dois fenômenos bem documentados pela literatura científica (ZANELLI; KANAN, 2018):

**Absenteísmo:** Afastamentos repetidos e faltas ao trabalho motivados pelo esgotamento da saúde mental ou pela necessidade de distanciar-se de um meio ambiente laboral hostil.

**Presenteísmo:** Situação na qual o trabalhador comparece fisicamente ao posto de trabalho, contudo apresenta uma severa redução em sua capacidade cognitiva e produtiva devido ao desgaste emocional crônico, operando sob sofrimento oculto.

## Estresse e Síndrome de Burnout

**Estresse Ocupacional:** Definitivamente caracterizado como uma resposta fisiológica e emocional disfuncional, decorrente da assimetria grave entre as demandas psicológicas do cargo e o controle ou recursos que o trabalhador possui para gerenciá-las (KARASEK; THEORELL, 1990). Quando esse estado de alerta se torna crônico, compromete os sistemas imunológico e cardiovascular, além de gerar prejuízos na memória, na tomada de decisão e na estabilidade do humor.

**Síndrome de Burnout:** Formalmente classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico de trabalho que não foi gerenciado com sucesso (WHO, 2022). A literatura especializada ratifica que a síndrome se consolida por meio de uma tríade dimensional clássica:

**Exaustão Emocional:** Sensação de esvaziamento total dos recursos afetivos e físicos, em que o trabalhador sente que não possui energia para lidar com as exigências rotineiras.

**Despersonalização:** Manifestação de uma postura cínica, fria, indiferente e excessivamente distante em relação às tarefas laborais, aos colegas de equipe e ao público atendido.



Baixa Realização Profissional: Declínio acentuado no sentimento de autoeficácia, acompanhado por uma percepção crônica de incompetência e insatisfação com a própria trajetória no emprego.

### **Relações Organizacionais e Suporte**

As interações sociais construídas no ambiente de trabalho funcionam como um indicador central da saúde psicossocial de uma instituição. O Apoio Social, caracterizado pelo suporte técnico e emocional fornecido pela chefia imediata e pelos pares de trabalho, é apontado pela literatura como um poderoso fator moderador do estresse ocupacional (KARASEK; THEORELL, 1990).

Organizações que promovem uma cultura de suporte mútuo e cooperação, em detrimento de modelos baseados em metas predatórias e competitividade individual excessiva, conseguem amortecer os impactos das altas exigências laborais. O suporte social atua como uma barreira protetiva, reduzindo os índices de adoecimento mental e fortalecendo os laços de confiança e o sentimento de pertencimento do trabalhador.

### **Fatores Psicossociais de Risco**

Conforme as diretrizes internacionais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS), os fatores psicossociais consistem nas complexas interações entre o meio ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas, as condições de gestão e, por outro lado, o perfil do trabalhador, compreendendo suas necessidades, competências individuais e bagagem cultural (ILO, 2022; WHO, 2022).

Estes fatores convertem-se em riscos psicossociais quando sua configuração exerce uma influência nociva e crônica sobre a saúde mental e o rendimento do trabalhador. A literatura científica internacional (COX; GRIFFITHS; RIAL-GONZÁLEZ, 2005) categoriza os principais indicadores de risco por meio de modelos clássicos:

**Modelo Demanda-Controle (KARASEK, 1979):** Demonstra que as situações de maior risco à saúde decorrem da combinação de altas exigências psicológicas associadas a um baixo controle sobre o próprio trabalho (escassa autonomia para tomar decisões sobre a execução da tarefa).

**Modelo Esforço-Recompensa (SIEGRIST, 1996):** Aponta o adoecimento decorrente do desequilíbrio persistente entre o elevado esforço empregado no trabalho e a baixa recompensa obtida, seja ela financeira, social ou em termos de estabilidade e status profissional.

### **Pressão Organizacional e Assédio**

**Pressão Organizacional:** A imposição de metas intangíveis, prazos severamente irrealistas, sobrecarga quantitativa de trabalho e a cobrança pública por resultados configuram um quadro de assédio organizacional sutil. Essa pressão contínua desestabiliza as estratégias de enfrentamento psicológico do trabalhador, gerando um estado de vulnerabilidade psíquica permanente, especialmente quando há desequilíbrio entre demandas e controle sobre o trabalho, conforme apontado pelo modelo demanda-controle (KARASEK, 1979; KARASEK; THEORELL, 1990). Ademais, tais condições estão associadas à intensificação do sofrimento psíquico e à deterioração das relações socioprofissionais (DEJOURS, 1992; ZANELLI; KANAN, 2018).

**Assédio Moral:** Definido como uma conduta abusiva, intencional e sistemática, que se repete ao longo do tempo com o objetivo de degradar as condições de trabalho e atentar contra a dignidade psíquica do indivíduo, o assédio moral constitui um dos principais



riscos psicossociais no ambiente laboral (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020). O assédio pode estruturar-se em três eixos: vertical descendente (praticado pela liderança contra o subordinado); horizontal (entre colegas de mesmo nível hierárquico); ou vertical ascendente (de subordinados contra gestores). Essa prática destrói os laços de solidariedade coletiva e corrói a confiança institucional, comprometendo a saúde organizacional e o bem-estar dos trabalhadores (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

### **Adoecimento Ocupacional**

O estabelecimento do nexo causal entre a nocividade das condições organizacionais e o adoecimento do trabalhador consolida-se clinicamente na manifestação de transtornos mentais e comportamentais. A literatura evidencia que a exposição prolongada a riscos psicossociais como alta exigência, baixa autonomia e desequilíbrio esforço-recompensa está diretamente associada ao desenvolvimento de sofrimento psíquico e transtornos mentais (SIEGRIST, 1996; ILO, 2022).

Nesse contexto, a ausência de medidas eficazes de mitigação resulta em quadros severos de Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), episódios depressivos maiores, transtornos de estresse pós-traumático e transtornos de adaptação, conforme apontam organismos internacionais e estudos recentes sobre saúde mental no trabalho (WHO, 2022; OLIVEIRA, 2024).

O enfrentamento desse cenário exige uma abordagem integrada que articule intervenções clínicas de acolhimento, avaliações periciais criteriosas do nexo técnico e, prioritariamente, ações de engenharia organizacional focadas na modificação estrutural da gestão do trabalho, com vistas à promoção de ambientes saudáveis e sustentáveis (COLOMBY et al., 2025; ZANELLI; KANAN, 2018).

#### **1.1 A NOVA NR-01 E O GERENCIAMENTO DE RISCOS (Diretrizes do GRO e do PGR)**

A modernização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) operada pelo Ministério do Trabalho e Emprego reestruturou a espinha dorsal da segurança e saúde ocupacional no Brasil por meio de dois pilares operacionais complementares:

GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais): Configura-se como o processo macro, contínuo e transversal de gestão, alinhado às diretrizes internacionais de prevenção em saúde do trabalhador. Trata-se da política corporativa de longo prazo voltada para a identificação sistemática de perigos, avaliação rigorosa de riscos e implementação de medidas preventivas em todas as esferas organizacionais, incluindo os riscos psicossociais (ILO, 2022; BRASIL, 2025).

PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos): Constitui a materialização documental e jurídica do GRO. Trata-se de um instrumento dinâmico que deve ser obrigatoriamente composto por duas peças técnicas centrais: o Inventário de Riscos Ocupacionais (mapeamento e gradação de todos os perigos) e o Plano de Ação (cronograma e definição de medidas de controle e mitigação), conforme estabelecido pela NR-01 (BRASIL, 2024).

### **Legislação, Prevenção e Riscos Psicossociais**

Historicamente, o aparato regulatório prevencionista brasileiro concentrou seus esforços nos riscos tradicionais de engenharia e higiene do trabalho. No entanto, com a incorporação dos fatores psicossociais ao texto regulamentar, a legislação passa a exigir uma abordagem integrada e holística do ambiente laboral (BRASIL, 2025).



A redação atualizada do GRO estabelece que as organizações devem identificar e avaliar qualquer perigo que possa gerar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Nesse sentido, os fatores ergonômicos e os riscos psicossociais decorrentes do desenho organizacional e dos modelos de gestão passam a integrar obrigatoriamente o rol de obrigações legais de monitoramento e controle ambiental (COLOMBY et al., 2025; RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020).

### **A Avaliação Psicossocial**

Para fins de conformidade legal e aplicação técnica, a avaliação psicossocial no contexto do trabalho brasileiro deve ser categoricamente dividida em duas vertentes operacionais e teóricas distintas, que possuem objetivos e metodologias completamente independentes:

Atividades de Alto Risco (NRs Específicas): Refere-se à avaliação psicológica clínica e de perfil exigida de forma compulsória para trabalhadores que executam funções de alta periculosidade e potencial de sinistro, regulamentadas por normas setoriais específicas, tais como a NR-33 (trabalho em espaços confinados), a NR-35 (trabalho em altura) e a NR-20 (atividades com inflamáveis e combustíveis). O escopo desta avaliação é de caráter eminentemente clínico e focado na aptidão individual do trabalhador, mensurando traços de personalidade, níveis de atenção e memória, estabilidade emocional e a propensão a comportamentos de risco, visando garantir a segurança da operação e mitigar o erro humano. (BRASIL, 2024; ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Avaliação do Ambiente Organizacional (PGR): Trata-se do mapeamento coletivo e institucional dos fatores de risco psicossociais presentes na organização. Diferentemente da abordagem clínica individual, essa vertente busca diagnosticar condições estruturais do trabalho, como exigências excessivas, baixa autonomia e cultura organizacional disfuncional, elementos reconhecidos como determinantes do adoecimento coletivo (KARASEK, 1979; SIEGRIST, 1996; ILO, 2022).

Esse diagnóstico deve subsidiar diretamente o Inventário de Riscos do PGR, orientando intervenções estruturais e preventivas nas práticas de gestão, conforme preconizado pela NR-01 e pela literatura contemporânea em saúde do trabalhador (COLOMBY et al., 2025; BRASIL, 2025).

## **2. Metodologia**

Para a consecução dos objetivos delineados, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza teórica, estruturada por meio dos procedimentos da revisão bibliográfica narrativa e da análise documental (GIL, 2019; YIN, 2018). O delineamento qualitativo justifica-se pela necessidade de compreender, interpretar e analisar em profundidade um fenômeno social e regulatório em andamento: a inclusão dos riscos psicossociais no aparato normativo brasileiro e suas implicações na gestão organizacional e na saúde do trabalhador (MINAYO, 2016).

No que tange à análise documental, o corpus de análise foi constituído pelas diretrizes e legislações vigentes publicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do Brasil. O exame concentrou-se na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com ênfase analítica direcionada às alterações introduzidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, à prorrogação estabelecida pela Portaria MTE nº 765/2025 e aos parâmetros orientativos descritos no Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (BRASIL, 2024; BRASIL, 2025).



Paralelamente, a revisão bibliográfica foi operacionalizada mediante o levantamento de produções científicas em bases de dados de relevância acadêmica nacional e internacional, compreendendo o Scientific Electronic Library Online (SciELO), o Google Acadêmico e o portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A busca foi orientada pelo cruzamento de descritores indexados nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS), a saber: "riscos psicossociais", "saúde mental no trabalho", "gerenciamento de riscos ocupacionais" e "psicologia organizacional e do trabalho".

Os critérios para a seleção e inclusão do material bibliográfico e normativo no estudo consistiram em:

a) Artigos teóricos, ensaios e revisões de literatura publicados em periódicos avaliados por pares que debatessem conceitualmente a distinção entre fatores de risco e riscos psicossociais;

b) Estudos científicos que fundamentassem os modelos teóricos clássicos de adoecimento mental no trabalho, especificamente a Psicodinâmica do Trabalho e o Modelo Demanda-Control;e;

c) Pesquisas contemporâneas que analisassem as tensões e os impactos práticos decorrentes da atualização da NR-01 nas organizações brasileiras.

O período delimitado para a análise do referencial teórico priorizou as discussões e produções acadêmicas concentradas entre os anos de 2018 e 2025. Esse intervalo temporal assegura o resgate de discussões maduras e diretamente sintonizadas com o processo de modernização e revisão ampla das Normas Regulamentadoras promovido pelo governo federal brasileiro.

A análise e a interpretação de todo o material selecionado apoiaram-se na técnica de análise de conteúdo temática (BARDIN, 2016). A partir dessa leitura sistemática, as informações extraídas dos documentos e da literatura foram articuladas e distribuídas em categorias lógicas de discussão, conectando a evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho, as dimensões do sofrimento psíquico corporativo e a operacionalização técnica do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

### **3. Resultados e Discussão**

#### **A Evolução da POT e a Legislação da Saúde Mental no Trabalho**

Os resultados obtidos por meio da análise documental e bibliográfica revelam que a inclusão dos fatores de risco psicossociais na NR-01, por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, reflete o próprio amadurecimento histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no Brasil. Conforme preconizado por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a POT migrou de uma visão puramente industrial focada em tempos, movimentos e na eficiência mecânica do trabalhador para uma abordagem integrada. Nesta perspectiva contemporânea, o trabalho passa a ser reconhecido legalmente como um espaço de produção de subjetividade e inserção social. Essa mudança normativa tensiona as organizações a expandirem suas avaliações de segurança para além dos riscos físicos, químicos e biológicos tradicionais (COLOMBY et al., 2025).

Ao exigir que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) incorporem os riscos psicossociais, a legislação obriga as empresas a monitorar variáveis que operam nos níveis individual, grupal e organizacional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). Disparidades de poder, falhas na comunicação e culturas corporativas predatórias deixam de ser vistas apenas como



"problemas de gestão" e passam a ser tratadas como perigos ambientais que geram agravo direto à saúde do trabalhador.

### **Análise Crítica dos Modelos de Adoecimento Ocupacional**

A articulação teórica dos dados evidencia que o sofrimento psíquico nas organizações não decorre de fragilidades individuais, mas sim de incongruências estruturais na organização do trabalho. Rodrigues, Faiad e Facas (2020) ressaltam a importância de diferenciar conceitualmente os fatores de risco (antecedentes ambientais e gerenciais) dos riscos psicossociais (as consequências e agravos reais à saúde). Quando as organizações falham em controlar os fatores de risco, consolida-se o nexo causal para o adoecimento.

Esse cenário é perfeitamente explicado pelo Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979). Os resultados da literatura indicam que os ambientes de maior vulnerabilidade são aqueles que impõem altas exigências psicológicas (metas intangíveis, prazos irrealistas e sobrecarga) combinadas com um baixo controle do trabalhador sobre suas próprias tarefas (ausência de autonomia). Dejours (1992), sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, complementa essa análise ao demonstrar que o sofrimento ganha contornos patogênicos quando a rigidez da organização impede que o sujeito utilize sua criatividade para ressignificar o trabalho prescrito.

O descompasso prolongado entre as exigências corporativas e os recursos de enfrentamento do indivíduo resulta no absentismo e no presenteísmo, além de culminar no estresse crônico e na Síndrome de Burnout (ZANELLI; KANAN, 2018). A manifestação da tríade dimensional do Burnout exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional funciona, portanto, como um indicador epidemiológico de que a estrutura organizacional faliu em prover o suporte social necessário. Conforme apontado na literatura, o Apoio Social da chefia e dos colegas atua como um poderoso moderador do estresse, reduzindo os índices de adoecimento quando a cooperação substitui a competição destrutiva.

### **Implicações Práticas: A Distinção nas Avaliações Psicossociais**

Uma das discussões mais prementes e críticas identificadas na análise diz respeito à confusão operacional que as organizações enfrentam ao aplicar o termo "avaliação psicossocial". Os dados revelam que, para a implementação efetiva da nova NR-01, as empresas devem compreender a existência de duas vertentes completamente distintas e independentes:

**Avaliação Individual para Atividades de Alto Risco (NRs Específicas):** Regulamentada por normas como a NR-33 (espaços confinados), NR-35 (trabalho em altura) e NR-20 (inflamáveis), essa avaliação possui caráter clínico e pericial. Seu foco está no indivíduo, analisando traços de personalidade, atenção, memória e estabilidade emocional para garantir que o profissional está apto a executar uma tarefa perigosa sem colocar a si ou a terceiros em risco.

**Avaliação do Ambiente Organizacional (PGR):** Esta é a real exigência trazida pela modernização do GRO. Trata-se de um mapeamento coletivo, populacional e institucional que visa auditar as condições da gestão da empresa. O objetivo não é avaliar o trabalhador, mas sim identificar se os métodos de cobrança, a falta de clareza de papel, a baixa justiça organizacional ou a presença de assédio moral (seja ele vertical ou horizontal) estão atuando como fatores patogênicos (BRASIL, 2025; COLOMBY et al., 2025).

A discussão científica aponta que o grande desafio das organizações brasileiras reside em superar a herança histórica de culpabilização do trabalhador. Conforme



adverte Oliveira (2024), focar a avaliação psicossocial apenas na aptidão individual (Vertente 1) e ignorar o mapeamento coletivo do ambiente (Vertente 2) esvazia o potencial preventivo da norma. Para que a NR-01 promova ambientes laborais genuinamente saudáveis, o inventário de riscos e o plano de ação do PGR devem conter medidas estruturais de engenharia organizacional, combatendo a pressão crônica e o assédio moral na sua origem gerencial, em vez de focar apenas em paliativos individuais de resiliência.

#### 4. Considerações Finais

O presente Trabalho de Conclusão de Curso propôs-se a analisar os impactos da nova NR-01 na gestão dos riscos psicossociais nas organizações, identificando sua relevância para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho brasileiro. Diante do expressivo crescimento dos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, o resgate dessa temática demonstrou-se não apenas urgente, mas indispensável para compreender a guinada regulatória que reconfigura os paradigmas da saúde e segurança ocupacional no país.

Os principais achados deste estudo revelam que a incorporação formal dos fatores psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) consolida um amadurecimento histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). A legislação brasileira chancela, em definitivo, que a integridade do trabalhador transcende a dimensão estritamente biomédica e física, exigindo o monitoramento das dinâmicas de gestão, organização e conteúdo do trabalho.

A articulação teórica empreendida permitiu evidenciar a necessidade crítica de superação da cultura corporativa de culpabilização individual do trabalhador. Conclui-se que o sofrimento psíquico, o estresse e a Síndrome de Burnout são respostas epidemiológicas a ambientes marcados por altas demandas e baixo controle (conforme o Modelo Demanda-Controle) ou pela rigidez organizacional que impede a expressão da subjetividade (conforme a Psicodinâmica do Trabalho).

Ademais, o estudo elucidou uma distinção metodológica crucial para as organizações: a separação entre a avaliação psicossocial clínica voltada à aptidão para atividades de alto risco (NRs específicas) e a avaliação do ambiente organizacional voltada ao PGR. Evidenciou-se que o verdadeiro potencial transformador da norma reside na segunda vertente, que exige o mapeamento coletivo e a auditoria das práticas gerenciais e de cobrança, atuando diretamente sobre as causas estruturais do adoecimento como a pressão crônica e o assédio moral.

Como limitação deste trabalho, aponta-se a sua natureza estritamente teórica e documental, baseada no cenário de implementação imediata da norma. Por tratar-se de uma mudança legislativa de grande complexidade operativa, sugere-se para investigações futuras a realização de pesquisas de campo e estudos de caso empíricos. Tais estudos serão fundamentais para mensurar a eficácia real dos Planos de Ação das empresas e avaliar se as organizações estão adotando metodologias participativas genuínas ou se limitando a respostas meramente burocráticas e cartoriais.

Por fim, a importância deste tema reside na defesa intransigente da dignidade da pessoa humana no ecossistema laboral. A atualização da NR-01 oferece o arcabouço jurídico necessário para que a proteção psicossocial deixe de ser um programa opcional de qualidade de vida e passe a figurar como uma obrigação legal contínua. Espera-se que este estudo estimule acadêmicos, gestores e profissionais de saúde e segurança do trabalho a unirem esforços na construção de ambientes corporativos eticamente responsáveis, sustentáveis e genuinamente promotores da saúde mental



## Referências

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024*. Altera a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025*. Prorroga o prazo de adequação referente à inclusão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho na NR-01. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.
- COLOMBY, Rafael K. et al. Riscos psicossociais e a atualização da NR-01: desafios para as organizações brasileiras. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 50, n. 1, p. 1–15, 2025.
- COX, Tom; GRIFFITHS, Amanda; RIAL-GONZÁLEZ, Eusebio. *Research on work-related stress*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2005.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Psychosocial risks and mental health at work*. Geneva: ILO, 2022.
- KARASEK, Robert. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, New York, v. 24, n. 2, p. 285–308, 1979.
- KARASEK, Robert; THEORELL, Töres. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
- MASLOW, Abraham H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, 1954.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2016.
- OLIVEIRA, Ana Paula. Saúde mental no trabalho e os desafios da implementação da NR-01. *Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho*, Brasília, v. 24, n. 2, p. 1–12, 2024.
- RODRIGUES, Carla; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, dimensões e estratégias de prevenção. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 20, n. 3, p. 1020–1028, 2020.
- SIEGRIST, Johannes. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, Washington, v. 1, n. 1, p. 27–41, 1996.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Mental health at work*. Geneva: WHO, 2022.
- YIN, Robert K. *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Porto Alegre: Penso, 2018.
- ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia Aparecida. *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho saudável*. Porto Alegre: Artmed, 2018.