

Guia Prático: NR-1 e Riscos Psicossociais

O que sua empresa precisa saber para 2025

Entenda as novas exigências, evite multas e proteja a saúde mental dos seus colaboradores

DNF Ocupacional

Conformidade Legal + ROI

Dezembro 2024

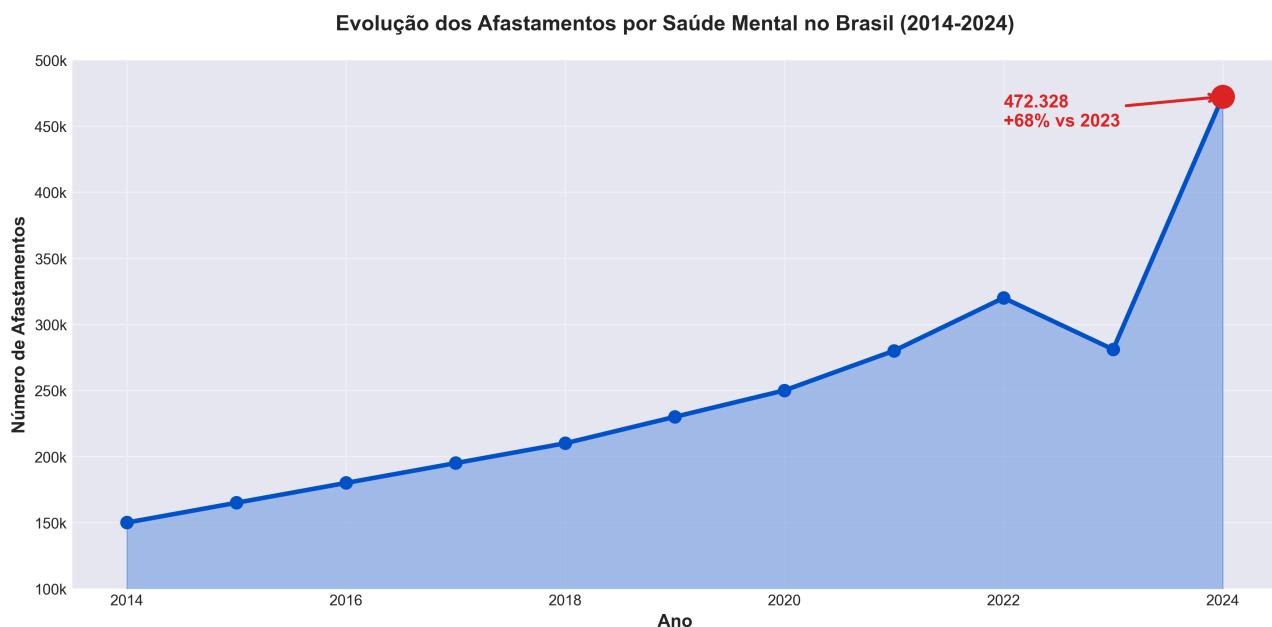
Índice

1. Introdução: O Cenário Atual
2. Capítulo 1: O Que Mudou na NR-1
3. Capítulo 2: Como Fazer a Avaliação
4. Capítulo 3: Documentação e Integração
5. Capítulo 4: Fiscalização e Penalidades
6. Capítulo 5: Por Onde Começar
7. Conclusão
8. Referências
9. Sobre a DNF Ocupacional

Introdução: O Cenário Atual

O Brasil vive um momento crítico em relação à saúde mental dos trabalhadores. Em 2024, o país registrou um recorde histórico de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, com **472.328 licenças concedidas** pelo Instituto Nacional do

Seguro Social (INSS). Este número representa um crescimento alarmante de **68% em relação a 2023** e mais que o dobro (+134%) do registrado em 2022.



O impacto econômico desse cenário é substancial. Estima-se que o custo para o INSS em benefícios por incapacidade temporária relacionados à saúde mental tenha alcançado aproximadamente **R\$ 3 bilhões em 2024**. A duração média desses afastamentos é de três meses, com valor médio mensal do benefício em torno de R\$ 1.900. Quando consideramos os custos indiretos para as empresas — perda de produtividade, necessidade de substituição temporária, impacto no clima organizacional — o valor total se multiplica significativamente.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que, globalmente, são perdidos **12 bilhões de dias de trabalho** por ano devido a depressão e ansiedade, resultando em um prejuízo de aproximadamente **US\$ 1 trilhão** em produtividade perdida. No Brasil, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que as doenças ocupacionais impactam cerca de **4% do PIB nacional**.

Por Que o Governo Agiu

Diante desse cenário insustentável, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) atualizou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) através da **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. A principal mudança foi a inclusão explícita dos **riscos psicossociais** no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR), que todas as empresas brasileiras são obrigadas a manter.

Esta atualização representa um marco regulatório importante, alinhando o Brasil às recomendações internacionais da OIT e da OMS sobre saúde mental no trabalho. A medida também responde à pressão de diversos setores da sociedade civil e de profissionais de saúde ocupacional que há anos alertavam sobre a necessidade de abordar os fatores psicossociais de forma sistemática.

O Que Isso Significa Para Sua Empresa

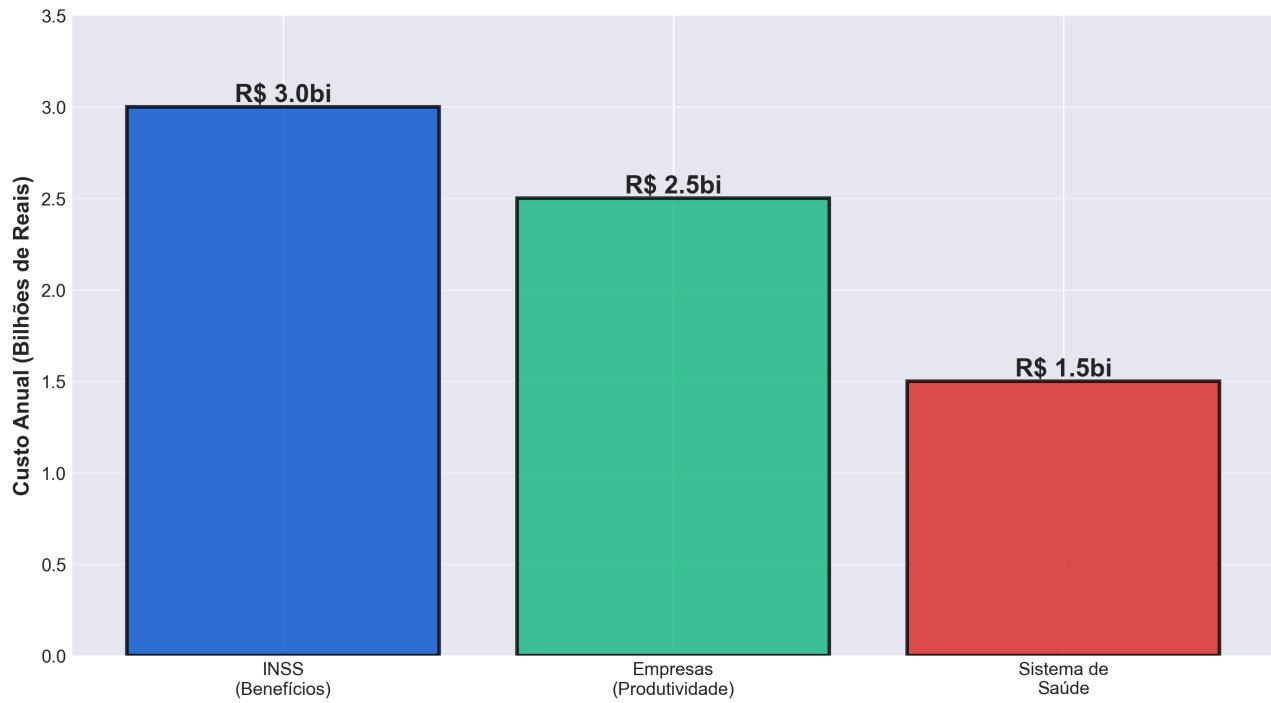
A partir de **26 de maio de 2025**, todas as empresas brasileiras, independentemente do porte ou setor de atividade, terão a obrigação legal de:

- Identificar e avaliar riscos psicossociais em seus ambientes de trabalho
- Incluir esses riscos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)
- Elaborar e implementar planos de ação para prevenção e controle
- Documentar todo o processo de forma adequada
- Garantir a participação dos trabalhadores nesse processo

É importante destacar que o período entre maio de 2025 e maio de 2026 será de **caráter educativo e orientativo**. Durante esse ano, a fiscalização do MTE focará em orientar as empresas sobre como se adequar, sem aplicar multas. No entanto, a partir de **26 de maio de 2026**, as autuações começarão efetivamente, com multas que podem variar de **R\$676 a R\$ 6.000 por situação irregular**, dependendo da gravidade e do número de trabalhadores afetados.

Mais do que uma obrigação legal, esta é uma oportunidade para as empresas reverem suas práticas de gestão, criarem ambientes de trabalho mais saudáveis e, consequentemente, reduzirem custos com afastamentos, aumentarem a produtividade e melhorarem sua reputação como empregadoras.

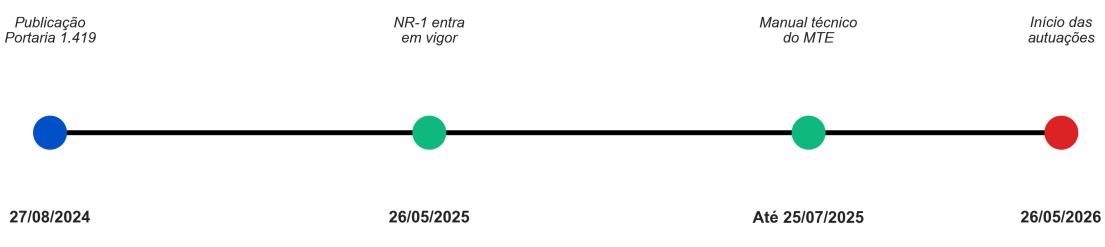
Estimativa de Custos do Adoecimento Mental no Brasil (2024)



Capítulo 1: O Que Mudou na NR-1

1.1 Timeline Regulatório

A implementação da nova NR-1 seguirá um cronograma específico que as empresas devem conhecer para se planejarem adequadamente:



Data	Marco Regulatório
27/08/2024	Publicação da Portaria MTE nº 1. ⁴¹⁹ /2024 no Diário Oficial da União
26/05/2025	Entrada em vigor da NR-1 atualizada — início do período educativo e orientativo
Até 25/07/2025	Publicação prevista do manual técnico detalhado pelo MTE
26/05/2026	Início das autuações pela fiscalização do trabalho

Este cronograma oferece às empresas aproximadamente **18 meses** desde a publicação até o início das multas. Trata-se de um período generoso que permite planejamento adequado, escolha de metodologias apropriadas e implementação gradual das medidas necessárias.

1.2 O Que São Riscos Psicossociais

Segundo a definição oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, **riscos psicossociais** são fatores relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais que podem prejudicar a saúde mental, física e social dos trabalhadores.

É fundamental compreender que a avaliação de riscos psicossociais **não é uma avaliação psicológica individual** dos trabalhadores. O foco está nas **condições de trabalho** que podem gerar sofrimento, estresse ou adoecimento, e não no estado emocional particular de cada pessoa.

Categorias de Fatores de Risco Psicossocial

Categoria	Exemplos Práticos
Organização do Trabalho	Metas excessivas ou inalcançáveis; jornadas de trabalho extensas; ritmo de trabalho intenso; falta de pausas adequadas; trabalho monótono ou repetitivo
Demandas Emocionais	Necessidade de lidar com público em situações difíceis; exposição a situações de conflito ou violência; necessidade de ocultar emoções; trabalho emocionalmente desgastante
Autonomia e Controle	Falta de controle sobre o próprio trabalho; impossibilidade de tomar decisões; microgerenciamento excessivo; falta de participação em decisões que afetam o trabalho
Relações Interpessoais	Assédio moral ou sexual; conflitos frequentes com colegas ou superiores; isolamento social; falta de apoio de pares; competição excessiva
Suporte Organizacional	Falta de apoio da chefia; comunicação deficiente; ausência de feedback; recursos insuficientes para realizar o trabalho
Reconhecimento e Recompensa	Desequilíbrio entre esforço e recompensa; falta de reconhecimento; ausência de perspectivas de crescimento; remuneração inadequada
Segurança e Estabilidade	Insegurança no emprego; mudanças organizacionais constantes; ameaças de demissão; incerteza sobre o futuro

O Que NÃO São Riscos Psicossociais

É igualmente importante esclarecer o que **não** deve ser considerado na avaliação de riscos psicossociais:

- Problemas pessoais ou familiares dos trabalhadores
- Características de personalidade individuais
- Histórico psiquiátrico ou psicológico pessoal
- Questões de vida privada não relacionadas ao trabalho
- Diagnósticos clínicos de saúde mental

A avaliação deve focar exclusivamente nos aspectos do ambiente e da organização do trabalho que podem afetar a saúde dos trabalhadores.

1.3 O Que a Norma Exige

A Portaria MTE nº 1.⁴¹⁹/2024 alterou especificamente o Capítulo 1.5 da NR-1, que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. As principais obrigações estabelecidas são:

1. Identificação dos Riscos Psicossociais

As empresas devem realizar um levantamento sistemático dos fatores de risco psicossocial presentes em seus ambientes de trabalho. Este levantamento deve considerar as diferentes áreas, funções e setores da organização, uma vez que os riscos podem variar significativamente entre eles.

2. Avaliação de Probabilidade e Severidade

Após identificar os riscos, é necessário avaliar a probabilidade de que eles causem danos à saúde dos trabalhadores e a severidade potencial desses danos. Esta avaliação permite priorizar as intervenções, focando primeiro nos riscos mais críticos.

3. Inclusão no PGR

Todos os riscos psicossociais identificados e avaliados devem ser documentados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da empresa. O PGR é o documento central de gestão de saúde e segurança ocupacional e deve estar sempre atualizado.

4. Integração com a NR-17

A avaliação de riscos psicossociais deve ser integrada com a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), prevista na NR-17 (Ergonomia). Quando necessário, deve-se realizar também a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que aprofunda a investigação das condições de trabalho.

5. Participação dos Trabalhadores

A norma exige que os trabalhadores participem ativamente do processo de identificação e avaliação dos riscos psicossociais. Esta participação pode ocorrer através de questionários, entrevistas, grupos focais, oficinas participativas ou outros métodos que garantam que a voz dos trabalhadores seja ouvida.

6. Elaboração de Plano de Ação

Com base nos riscos identificados, a empresa deve elaborar um plano de ação contendo:

- Medidas de prevenção e controle dos riscos
- Cronograma de implementação
- Responsáveis por cada ação
- Indicadores para acompanhamento da eficácia

7. Documentação Completa

Todo o processo deve ser documentado de forma clara e organizada, incluindo:

- Metodologia utilizada
- Dados coletados (respeitando o anonimato)
- Análises realizadas
- Riscos identificados
- Planos de ação
- Acompanhamento e resultados

8. Canais de Denúncia e Ações Contra Assédio

A empresa deve estabelecer canais seguros para que os trabalhadores possam reportar situações de assédio moral ou sexual, discriminação ou outras formas de violência psicológica. Estes canais devem garantir confidencialidade e proteção contra retaliações.

1.4 Quem Precisa se Adequar

A NR-1 se aplica a **todas as empresas brasileiras**, independentemente do porte, setor de atividade ou número de empregados. Isso inclui:

- Microempresas (ME)
- Empresas de Pequeno Porte (EPP)
- Médias e grandes empresas
- Empresas públicas e privadas
- Todos os setores econômicos

Para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, a NR-1 permite uma abordagem simplificada através da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), que deve incluir a avaliação de riscos psicossociais de forma proporcional ao porte e complexidade da organização.

Setores Prioritários para Fiscalização

O MTE indicou que alguns setores, por apresentarem alta incidência de adoecimento mental, serão prioritários na fiscalização:

- 1. Teleatendimento e Call Centers** — devido ao ritmo intenso, metas agressivas, monitoramento constante e exposição a situações de conflito com clientes
- 2. Bancos e Instituições Financeiras** — pela pressão por resultados, metas comerciais, responsabilidade financeira e risco de assaltos
- 3. Estabelecimentos de Saúde** — em razão da carga emocional do trabalho, contato com sofrimento e morte, jornadas extensas e situações de violência

Empresas desses setores devem estar especialmente atentas e se preparar com antecedência, pois provavelmente estarão entre as primeiras a serem fiscalizadas após maio de 2026.

Capítulo 2: Como Fazer a Avaliação

2.1 Passo a Passo para Avaliação de Riscos Psicossociais

A implementação de um processo de avaliação de riscos psicossociais pode parecer complexa, mas seguir uma metodologia estruturada facilita significativamente o trabalho. Apresentamos aqui um roteiro em cinco passos:

PASSO 1: Planejamento

O sucesso da avaliação depende de um planejamento cuidadoso. Nesta etapa inicial, a empresa deve:

Definir responsáveis: Designar uma equipe ou profissional responsável pela coordenação do processo. Idealmente, essa equipe deve incluir representantes do RH,

SESMT (quando houver), gestores e representantes dos trabalhadores.

Escolher metodologia: Selecionar o instrumento ou metodologia que será utilizado para a avaliação. A escolha deve considerar o porte da empresa, a complexidade das atividades, os recursos disponíveis e a necessidade de validade científica.

Comunicar trabalhadores: Informar claramente todos os trabalhadores sobre o processo que será realizado, seus objetivos, como funcionará e como os resultados serão utilizados. A comunicação transparente é fundamental para obter engajamento e participação genuína.

Garantir anonimato: Estabelecer procedimentos que assegurem o anonimato das respostas individuais. Os trabalhadores precisam se sentir seguros para responder honestamente, sem medo de retaliações.

PASSO 2: Coleta de Dados

A coleta de dados pode utilizar diferentes métodos, de forma isolada ou combinada:

Aplicar questionários: Instrumentos estruturados e validados cientificamente são a forma mais comum de coleta de dados. Podem ser aplicados em formato físico ou digital, e devem cobrir as principais dimensões de riscos psicossociais.

Realizar observações: Observação direta das condições de trabalho, organização das tarefas, interações entre pessoas e ambiente físico. Esta técnica complementa os questionários com informações objetivas.

Conduzir entrevistas ou oficinas: Métodos qualitativos que permitem aprofundar a compreensão de situações específicas. São especialmente úteis para explorar problemas identificados nos questionários ou para empresas menores.

Analizar dados de afastamentos: Revisar os registros de afastamentos por doença, especialmente aqueles relacionados a transtornos mentais, pode revelar padrões e áreas críticas.

PASSO 3: Análise

Com os dados coletados, a equipe responsável deve:

Identificar fatores de risco: Analisar os resultados para identificar quais fatores de risco psicossocial estão presentes na organização e em que intensidade.

Avaliar probabilidade e severidade: Para cada fator de risco identificado, estimar a probabilidade de que ele cause danos à saúde e a severidade potencial desses danos. Esta avaliação pode seguir matrizes de risco similares às utilizadas para riscos físicos.

Priorizar intervenções: Com base na análise de probabilidade e severidade, estabelecer uma ordem de prioridade para as intervenções. Riscos com alta probabilidade e alta severidade devem ser tratados com urgência.

Documentar achados: Registrar de forma clara e organizada todos os resultados da análise, incluindo gráficos, tabelas e interpretações que facilitem a compreensão.

PASSO 4: Plano de Ação

O plano de ação é o documento que traduz os achados da avaliação em medidas concretas:

Definir medidas preventivas: Para cada risco identificado, estabelecer ações específicas de prevenção ou controle. As medidas devem focar na eliminação ou redução dos fatores de risco, não apenas no tratamento dos sintomas.

Estabelecer cronograma: Definir prazos realistas para implementação de cada ação, considerando a prioridade dos riscos e os recursos disponíveis.

Designar responsáveis: Atribuir claramente a responsabilidade pela implementação de cada ação a pessoas ou setores específicos.

Definir indicadores: Estabelecer como será medida a eficácia das ações implementadas. Os indicadores podem incluir redução de afastamentos, melhoria nos escores de questionários reaplicados, feedback dos trabalhadores, entre outros.

PASSO 5: Implementação e Monitoramento

A última etapa é colocar o plano em prática e acompanhar seus resultados:

Executar ações: Implementar as medidas previstas no plano de ação, seguindo o cronograma estabelecido.

Monitorar eficácia: Acompanhar regularmente os indicadores definidos para verificar se as ações estão produzindo os resultados esperados.

Envolver trabalhadores na verificação: Consultar os trabalhadores sobre as mudanças implementadas e seu impacto percebido nas condições de trabalho.

Revisar periodicamente: O gerenciamento de riscos psicossociais é um processo contínuo. A avaliação deve ser revisada e atualizada periodicamente, especialmente quando houver mudanças significativas na organização do trabalho.

2.2 Metodologias Disponíveis

O Ministério do Trabalho e Emprego não impõe uma metodologia específica para avaliação de riscos psicossociais. As empresas têm liberdade para escolher o instrumento que melhor se adapta à sua realidade, desde que tenha fundamentação científica adequada.

As principais metodologias validadas cientificamente disponíveis são:

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

O COPSOQ é atualmente o instrumento mais completo e reconhecido internacionalmente para avaliação de riscos psicossociais.

Origem: Desenvolvido pelo National Institute for Occupational Health da Dinamarca, o COPSOQ está em sua terceira versão (COPSOQ III) e é utilizado em mais de 30 países.

Validação no Brasil: O instrumento foi validado para a população brasileira através de diversos estudos acadêmicos. Lima et al. (2019) validaram a versão média do COPSOQ II. Rodrigues (2020) realizou estudos das propriedades psicométricas do COPSOQ III em sua tese de doutorado. Mais recentemente, Bounassar (2024) apresentou evidências de validação do COPSOQ III versão padrão especificamente para trabalhadores de empresas brasileiras.

Estrutura: O COPSOQ é organizado em domínios (grandes áreas), que se dividem em dimensões (aspectos específicos), que por sua vez são avaliadas através de questões. Por exemplo:

- Domínio: Exigências do Trabalho
 - Dimensão: Exigências quantitativas
 - Questões sobre volume e ritmo de trabalho

Versões disponíveis: Existem três versões do COPSOQ, que variam em extensão:

- Versão curta: aproximadamente 40 itens
- Versão média: aproximadamente 80 itens

- Versão longa: mais de 120 itens

Vantagens: Instrumento mais completo disponível; reconhecimento internacional; validação científica robusta; gratuito; permite comparações entre empresas e países.

Indicado para: Empresas de qualquer porte que buscam uma avaliação abrangente e científicamente fundamentada.

PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho)

O PROART é uma metodologia brasileira que adota uma abordagem diferente do COPSOQ.

Origem: Desenvolvido no Brasil com base na Psicodinâmica do Trabalho, corrente teórica francesa que estuda a relação entre organização do trabalho e subjetividade.

Abordagem: Predominantemente qualitativa, utilizando entrevistas individuais e coletivas, observação do trabalho e análise documental. Busca compreender em profundidade os significados que os trabalhadores atribuem ao seu trabalho e as estratégias que desenvolvem para lidar com as dificuldades.

Vantagens: Permite aprofundamento e contextualização dos problemas; captura nuances que questionários padronizados podem não identificar; valoriza a experiência subjetiva dos trabalhadores.

Limitações: Mais demorado e trabalhoso; requer profissionais com formação específica; menos escalável para empresas grandes; dificuldade de comparação entre diferentes contextos.

Indicado para: Empresas menores ou situações que exigem diagnóstico aprofundado de problemas específicos já identificados.

HSE-IT (Health and Safety Executive – Indicator Tool)

O HSE-IT é um instrumento desenvolvido no Reino Unido que oferece uma abordagem mais sintética.

Origem: Criado pelo Health and Safety Executive do Reino Unido, órgão governamental responsável pela saúde e segurança no trabalho.

Estrutura: Avalia seis dimensões principais de estresse ocupacional:

1. Demandas do trabalho
2. Controle sobre o trabalho
3. Suporte de gestores e colegas
4. Relacionamentos no trabalho
5. Papel na organização
6. Mudanças organizacionais

Vantagens: Rápido de aplicar; objetivo e direto; bom ponto de partida para empresas que estão começando; resultados fáceis de interpretar.

Limitações: Menos abrangente que o COPSOQ; visão mais limitada dos riscos psicossociais; menos estudos de validação no contexto brasileiro.

Indicado para: Diagnóstico inicial ou empresas que buscam uma primeira avaliação antes de aprofundar com instrumentos mais completos.

Comparação das Metodologias

Aspecto	COPSOQ	PROART	HSE-IT
Tipo	Quantitativo	Qualitativo	Quantitativo
Extensão	Média a longa	Variável	Curta
Tempo de aplicação	15-30 min	Várias horas	10-15 min
Validação Brasil	Sim, robusta	Sim	Limitada
Abrangência	Muito alta	Alta	Média
Facilidade de aplicação	Média	Baixa	Alta
Custo	Gratuito	Variável	Gratuito
Recomendação geral	★★★★★	★★★☆☆	★★★☆☆

2.3 O Que Avaliar (E O Que Não Avaliar)

Um dos pontos mais importantes — e frequentemente mal compreendidos — da avaliação de riscos psicossociais é o seu foco correto.

Foco nas Condições de Trabalho

A avaliação deve concentrar-se exclusivamente nas **condições de trabalho** que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores. Exemplos:

- Como as tarefas são organizadas e distribuídas
- Qual é o ritmo e a intensidade do trabalho
- Quanto controle os trabalhadores têm sobre suas atividades
- Como é a comunicação entre gestores e equipes
- Se há clareza sobre papéis e responsabilidades
- Como são tratados os conflitos
- Se existe apoio quando necessário
- Como é o reconhecimento pelo trabalho realizado

NÃO é Avaliação Psicológica Individual

A avaliação de riscos psicossociais **não é e não deve ser**:

- Diagnóstico de saúde mental dos trabalhadores
- Avaliação psicológica ou psiquiátrica individual
- Identificação de pessoas com problemas emocionais
- Teste de personalidade ou aptidão
- Investigação da vida pessoal dos trabalhadores

NÃO é Diagnóstico de Saúde Mental

Se um trabalhador está com depressão, ansiedade ou outro transtorno mental, isso é uma questão de saúde individual que deve ser tratada por profissionais de saúde (médicos, psicólogos, psiquiatras). A avaliação de riscos psicossociais busca identificar se as condições de trabalho estão contribuindo para o surgimento ou agravamento desses problemas.

Cuidado com a Confusão Conceitual

É comum que empresas confundam a avaliação de riscos psicossociais com programas de bem-estar, apoio psicológico ou tratamento de saúde mental. Embora

essas iniciativas sejam importantes e complementares, elas não substituem a avaliação de riscos psicossociais exigida pela NR-1.

A lógica é similar à dos riscos físicos: se uma empresa tem ruído excessivo, a solução não é apenas fornecer protetores auriculares (medida de proteção individual), mas também reduzir o ruído na fonte (medida de prevenção coletiva). Da mesma forma, se há riscos psicossociais, a solução não é apenas oferecer terapia aos trabalhadores, mas modificar as condições de trabalho que estão gerando sofrimento.

Capítulo 3: Documentação e Integração

3.1 O Que Deve Constar no PGR

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é o documento central de gestão de saúde e segurança ocupacional da empresa. Com a atualização da NR-1, os riscos psicossociais devem ser incorporados a este programa.

O PGR deve conter, no mínimo:

Inventário de Riscos

Listagem completa de todos os riscos ocupacionais identificados na empresa, incluindo agora os riscos psicossociais. Para cada risco, deve-se indicar:

- Descrição do risco
- Locais ou setores onde está presente
- Funções ou atividades expostas
- Número de trabalhadores potencialmente afetados

Avaliação de Probabilidade e Severidade

Para cada risco identificado, deve-se registrar:

- Probabilidade de ocorrência (baixa, média, alta)
- Severidade potencial do dano (leve, moderada, grave)
- Classificação final do risco (combinação de probabilidade e severidade)

Medidas de Prevenção

Descrição das medidas adotadas ou planejadas para eliminar, reduzir ou controlar cada risco. As medidas devem seguir a hierarquia de controles:

1. Eliminação do risco
2. Medidas de engenharia ou organização do trabalho
3. Medidas administrativas
4. Equipamentos de proteção individual (quando aplicável)

Plano de Ação

Para os riscos que ainda não foram adequadamente controlados, o PGR deve incluir um plano de ação detalhando:

- Ações específicas a serem implementadas
- Cronograma de execução
- Responsáveis
- Recursos necessários
- Indicadores de acompanhamento

3.2 Integração com NR-17

A NR-17 (Ergonomia) estabelece que todas as empresas devem realizar uma Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP). A Portaria MTE nº 1.⁴¹⁹/2024 determinou que a avaliação de riscos psicossociais deve ser integrada à AEP.

Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)

A AEP é uma avaliação inicial das condições de trabalho que deve identificar:

- Riscos ergonômicos físicos (postura, movimentos repetitivos, levantamento de peso)
- Riscos ergonômicos cognitivos (carga mental, atenção, tomada de decisão)
- Riscos ergonômicos organizacionais (ritmo de trabalho, pausas, turnos)
- **Riscos psicossociais** (conforme discutido neste guia)

Para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, a AEP pode ser a única avaliação necessária, desde que seja suficientemente abrangente.

Análise Ergonômica do Trabalho (AET)

Quando a AEP identificar situações de risco que exijam aprofundamento, deve-se realizar uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET). A AET é um estudo mais detalhado que:

- Analisa a atividade real de trabalho (não apenas a tarefa prescrita)
- Identifica as estratégias que os trabalhadores desenvolvem para realizar seu trabalho
- Compreende as dificuldades e constrangimentos enfrentados
- Propõe soluções fundamentadas na análise da atividade

A AET deve ser realizada por profissional capacitado em ergonomia e pode incluir métodos qualitativos (observação, entrevistas) e quantitativos (medidas, questionários).

3.3 Registros Obrigatórios

Além do PGR e da documentação ergonômica, a empresa deve manter registros de:

Participação dos Trabalhadores

Documentar como os trabalhadores participaram do processo de avaliação:

- Atas de reuniões
- Listas de presença em oficinas ou grupos focais
- Registros de aplicação de questionários
- Feedback recebido

Histórico de Ações e Resultados

Manter um histórico das ações implementadas e seus resultados:

- Descrição das medidas adotadas
- Datas de implementação
- Indicadores de eficácia
- Ajustes realizados

Estes registros são fundamentais não apenas para atender à legislação, mas também para demonstrar à fiscalização que a empresa está gerenciando adequadamente os riscos psicossociais.

Capítulo 4: Fiscalização e Penalidades

4.1 Como Será a Fiscalização

A fiscalização do cumprimento da NR-1 será realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. A partir de 26 de maio de 2026, estes profissionais estarão autorizados a verificar se as empresas estão cumprindo as obrigações relacionadas aos riscos psicossociais.

Procedimentos de Fiscalização

Durante uma inspeção, o Auditor-Fiscal poderá:

Análise de documentos: Solicitar e examinar o PGR, a AEP, a AET (quando aplicável) e demais documentos relacionados ao gerenciamento de riscos ocupacionais. O fiscal verificará se os riscos psicossociais foram identificados, avaliados e se há plano de ação para seu controle.

Entrevistas com trabalhadores: Conversar com trabalhadores, de forma individual ou coletiva, para verificar se eles têm conhecimento sobre a avaliação realizada, se participaram do processo e se percebem melhorias nas condições de trabalho.

Verificação de dados de afastamentos: Solicitar informações sobre afastamentos por doença, especialmente aqueles relacionados a transtornos mentais. Um número elevado de afastamentos por saúde mental pode indicar problemas não adequadamente endereçados.

Inspeção das condições de trabalho: Observar diretamente o ambiente de trabalho, a organização das tarefas, as interações entre pessoas e outros aspectos que possam configurar riscos psicossociais.

4.2 Valores das Multas

As multas por descumprimento das Normas Regulamentadoras são estabelecidas pela NR-28 (Fiscalização e Penalidades). Os valores variam conforme a gravidade da infração e o número de empregados da empresa.

Tipo de Infração	Valor Mínimo	Valor Máximo
Infrações relativas à segurança do trabalho	R\$ 1.394,00	R\$ 4.929,00
Infrações relativas à medicina do trabalho	R\$ 676,00	R\$ 2.957,00

Critérios de Agravamento

O valor da multa pode ser aumentado em casos de:

- Reincidência
- Gravidade da situação
- Número de trabalhadores expostos
- Má-fé ou resistência à fiscalização

Possibilidade de Múltiplas Autuações

É importante destacar que uma mesma empresa pode receber múltiplas autuações em uma única inspeção. Por exemplo:

- Uma multa por não ter incluído riscos psicossociais no PGR
- Outra multa por não ter realizado a AEP adequadamente
- Outra multa por não garantir participação dos trabalhadores
- Outra multa por não ter plano de ação

Assim, o valor total das penalidades pode ser substancialmente maior do que o valor de uma única multa.

4.3 Além das Multas

As consequências do não cumprimento da NR-1 vão além das multas administrativas:

Ações Trabalhistas

Trabalhadores que adoecerem em decorrência de riscos psicossociais não gerenciados adequadamente podem mover ações trabalhistas contra a empresa, pleiteando:

- Indenização por danos morais
- Indenização por danos materiais (tratamentos, perda de capacidade)
- Pensão vitalícia em casos de incapacidade permanente
- Estabilidade no emprego

Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP)

O NTEP é um mecanismo da Previdência Social que estabelece automaticamente o nexo causal entre a doença e o trabalho quando há alta incidência de determinada doença em determinado setor econômico. Com o aumento dos afastamentos por saúde mental, é provável que o NTEP seja aplicado cada vez mais a transtornos mentais, responsabilizando as empresas.

Danos Reputacionais

Empresas que forem autuadas ou que tiverem casos graves de adoecimento mental relacionado ao trabalho podem sofrer danos à sua reputação, afetando:

- Capacidade de atrair e reter talentos
- Imagem perante clientes e parceiros
- Valor de mercado (para empresas de capital aberto)
- Relacionamento com investidores

Fator Acidentário de Prevenção (FAP)

O FAP é um multiplicador que pode aumentar ou reduzir as alíquotas das contribuições previdenciárias das empresas, conforme seu desempenho em saúde e segurança. Empresas com muitos afastamentos por doença ocupacional (incluindo transtornos mentais) terão um FAP mais alto, pagando mais em contribuições previdenciárias.

Capítulo 5: Por Onde Começar

5.1 Checklist de Preparação

Para empresas que estão iniciando o processo de adequação à NR-1, sugerimos o seguinte checklist:

Designar responsável pelo projeto

Definir quem será o responsável por coordenar todo o processo de avaliação e implementação. Esta pessoa deve ter autoridade para mobilizar recursos e envolver diferentes áreas da empresa.

Revisar PGR atual

Analisar o Programa de Gerenciamento de Riscos existente para compreender sua estrutura e identificar onde os riscos psicossociais serão incorporados.

Levantar dados de afastamentos dos últimos 2 anos

Coletar informações sobre afastamentos por doença, especialmente aqueles relacionados a transtornos mentais, para ter uma linha de base e identificar áreas críticas.

Escolher metodologia de avaliação

Decidir qual instrumento ou metodologia será utilizado, considerando as características da empresa e os recursos disponíveis.

Definir cronograma de implementação

Estabelecer um cronograma realista que permita concluir todas as etapas antes de maio de 2026, quando começam as autuações.

Comunicar lideranças e trabalhadores

Informar gestores e trabalhadores sobre o processo que será realizado, seus objetivos e como funcionará.

Garantir estrutura para anonimato

Estabelecer procedimentos que assegurem o anonimato das respostas individuais, seja através de plataformas digitais, urnas lacradas ou outros meios.

Preparar documentação

Organizar os documentos necessários e preparar modelos para registro das informações que serão coletadas.

5.2 Erros Comuns a Evitar

Baseado na experiência de outros países e nas orientações do MTE, alguns erros devem ser evitados:

Erro 1: Confundir avaliação de risco com diagnóstico clínico

A avaliação de riscos psicossociais não é uma avaliação psicológica ou psiquiátrica dos trabalhadores. O foco deve estar nas condições de trabalho, não no estado mental individual das pessoas.

Erro 2: Não garantir anonimato

Se os trabalhadores não se sentirem seguros para responder honestamente, os resultados não refletirão a realidade. O anonimato é fundamental para a validade da avaliação.

Erro 3: Focar só em questionário sem plano de ação

Aplicar um questionário e arquivar os resultados não atende à legislação nem resolve os problemas. O essencial é elaborar e implementar um plano de ação baseado nos achados.

Erro 4: Deixar para a última hora

Começar o processo apenas em 2026, às vésperas do início das autuações, não permitirá tempo adequado para implementar as mudanças necessárias. O ideal é começar em 2025, durante o período educativo.

Erro 5: Contratar “soluções mágicas” sem embasamento

Desconfie de empresas que prometem resolver tudo rapidamente com metodologias próprias sem validação científica. A avaliação de riscos psicossociais exige seriedade e fundamentação técnica.

5.3 Cronograma Sugerido

Para empresas que estão começando agora, sugerimos o seguinte cronograma:

Período	Ação Recomendada
Dezembro/2024 - Fevereiro/2025	Planejamento: designar responsáveis, escolher metodologia, preparar comunicação, organizar documentação
Março - Maio/2025	Primeira avaliação: aplicar questionários, realizar entrevistas/observações, coletar dados
Junho - Agosto/2025	Análise e plano de ação: analisar resultados, identificar riscos prioritários, elaborar plano de ação detalhado
Setembro - Dezembro/2025	Implementação inicial: começar a executar as ações prioritárias, envolver gestores e trabalhadores
Janeiro - Abril/2026	Monitoramento e ajustes: acompanhar indicadores, fazer ajustes necessários, preparar documentação
Maio/2026	Pronto para fiscalização: empresa com avaliação completa, plano de ação em andamento, documentação organizada

Este cronograma permite que a empresa esteja preparada antes do início das autuações, aproveitando o período educativo para aprender e ajustar o processo.

Conclusão

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 representa um marco importante na evolução da saúde e segurança do trabalho no Brasil. Pela primeira vez, o país reconhece formalmente, em sua legislação trabalhista, que as condições de organização do trabalho e as relações interpessoais podem afetar profundamente a saúde dos trabalhadores.

Mais do que uma obrigação legal, esta mudança é uma oportunidade para as empresas repensarem suas práticas de gestão e criarem ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e produtivos. Os benefícios vão muito além de evitar multas:

- **Redução de afastamentos:** Ambientes de trabalho mais saudáveis resultam em menos licenças médicas, reduzindo custos diretos e indiretos.
- **Aumento de produtividade:** Trabalhadores que não estão sobrecarregados, estressados ou em sofrimento produzem mais e com melhor qualidade.

- **Melhoria do clima organizacional:** Abordar os riscos psicossociais melhora as relações interpessoais e o ambiente de trabalho como um todo.
- **Atração e retenção de talentos:** Empresas reconhecidas por cuidarem da saúde mental de seus colaboradores têm mais facilidade para atrair e reter profissionais qualificados.
- **Fortalecimento da reputação:** Demonstrar compromisso com a saúde mental dos trabalhadores fortalece a imagem da empresa perante clientes, parceiros e a sociedade.

O cronograma estabelecido pelo Ministério do Trabalho oferece às empresas um período generoso para se prepararem. Aquelas que começarem agora, durante o período educativo, terão tempo para implementar as mudanças de forma planejada e estruturada, colhendo os benefícios antes mesmo que as autuações comecem.

Precisa de Ajuda Para Implementar?

A **DNF Ocupacional** oferece serviços especializados em avaliação de riscos psicossociais e implementação de programas de saúde ocupacional:

- Diagnóstico completo utilizando metodologias validadas cientificamente (COPSOQ)
- Elaboração de PGR e AEP incluindo riscos psicossociais
- Planos de ação personalizados para sua empresa
- Treinamentos para gestores e trabalhadores
- Acompanhamento e monitoramento contínuo

Nosso diferencial: Não fazemos medicina ocupacional “cara e crachá”. Cada colaborador é importante, e todos os detalhes são relevantes. Nossa abordagem humanizada busca não apenas a conformidade legal, mas a criação de ambientes de trabalho genuinamente mais saudáveis.

Entre em contato:

-  Telefone: [A definir]
 -  Email: contato@dnfocupacional.com.br
 -  Site: www.dnfocupacional.com.br
-

Referências

Legislação

1. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 2024.
2. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Brasília, DF.
3. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) — Ergonomia.** Brasília, DF.
4. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 28 (NR-28) — Fiscalização e Penalidades.** Brasília, DF.
5. BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024.** Cria o Certificado de Empresa Promotora de Saúde Mental.

Documentos Oficiais

1. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** Brasília, DF, 2025.
2. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025.** Nota oficial, 29 nov. 2024.

Dados Estatísticos

1. BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Dados de benefícios por incapacidade temporária,** 2024.
2. BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). **Informações sobre afastamentos por transtornos mentais,** 2024.
3. OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. SmartLab — Iniciativa MPT/OIT. **Dados de afastamentos 2012-2024.** Disponível em: smartlabbr.org

Validação de Instrumentos (COPSOQ)

1. LIMA, I. A. X. et al. **Propriedades psicométricas de uma versão média do Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ II) para o sul do Brasil.** Work, v. 62, n. 4, p. 629-638, 2019. DOI: 10.3233/WOR-192853
2. LUNA, A. F.; GONDIM, S. M. G. R. **Fatores de risco psicossocial no trabalho: adaptação e evidências de validade do COPSOQ II para o contexto brasileiro.** Revista Laborativa, v. 8, n. 1, p. 88-113, 2019.
3. RODRIGUES, C. A. **Estudos das propriedades psicométricas do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ III.** 2020. Tese (Doutorado) — Universidade São Francisco, Campinas, 2020.
4. BOUNASSAR, C. **Evidência de validação do instrumento COPSOQ III versão padrão para trabalhadores de empresas brasileiras para avaliação dos riscos psicossociais.** 2024. Dissertação — Universidade Lusófona, Lisboa, 2024.

Organizações Internacionais

1. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work.** Geneva: WHO, 2022.
2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo.** Genebra: OIT, 2023.
3. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Guia de campanha europeu para a gestão de riscos psicossociais.** Tradução SESI. Brasília: SESI, 2011.

Literatura de Apoio

1. SILVA, C. S. et al. **Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ. Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa.** Versão Portuguesa. Universidade de Aveiro: Análise Exacta, 2011.
2. CARLOTTO, M. S. et al. **Instrumentos de avaliação de fatores de risco psicossocial no trabalho.** Congresso ISMA-BR, 2018.

Sobre a DNF Ocupacional

A **DNF Ocupacional** é uma empresa familiar especializada em medicina do trabalho e saúde ocupacional, com foco especial em saúde mental dos colaboradores.

Nossa História

Fundada pelo Dr. [Nome], médico do trabalho com ampla experiência no setor de construção civil e indústria, a DNF Ocupacional nasceu da percepção de que o mercado de medicina ocupacional precisava de uma abordagem mais humana e comprometida.

Nosso Diferencial: Anti “Cara e Crachá”

No mercado de medicina ocupacional, é comum encontrar profissionais que não se importam verdadeiramente com os trabalhadores. O atendimento se resume a assinar papéis sem sequer olhar na cara da pessoa — o que chamamos de abordagem “cara e crachá” .

Nós fazemos diferente.

Na DNF Ocupacional, cada colaborador é importante e todos os detalhes são relevantes. Nossa missão não é impossibilitar o trabalho das pessoas, mas identificar o que pode ser melhorado para que elas desempenhem suas funções com saúde e segurança.

Acreditamos que cuidar da saúde dos trabalhadores é cuidar das famílias por trás deles. É um legado que passamos de geração em geração — uma verdadeira herança genética de ajudar os outros.

Nossos Serviços

- **PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional)** com ênfase em saúde mental
- **Avaliação de Riscos Psicossociais** utilizando metodologias validadas (COPSOQ)
- **Análise Ergonômica** de postos de trabalho
- **Relatórios de Absenteísmo** com recomendações práticas

- **Treinamentos** para gestores e trabalhadores
- **Consultoria** para adequação à NR-1 e outras normas

Por Que Escolher a DNF Ocupacional?

- ✓ **Abordagem humanizada** — Cada pessoa importa
- ✓ **Experiência comprovada** — Anos de atuação em setores desafiadores
- ✓ **Metodologias científicas** — Utilizamos instrumentos validados
- ✓ **Foco em resultados** — Conformidade legal + ROI mensurável
- ✓ **Parceria de longo prazo** — Acompanhamento contínuo

Entre em Contato

Estamos prontos para ajudar sua empresa a se adequar à NR-1 e criar um ambiente de trabalho mais saudável.

 **Telefone:** [A definir]

 **Email:** contato@dnfocupacional.com.br

 **Site:** www.dnfocupacional.com.br

 **Endereço:** [A definir]

Solicite um diagnóstico gratuito e descubra como podemos ajudar sua empresa!

Guia elaborado em Dezembro de 2024

DNF Ocupacional – Cuidando de quem faz acontecer