

NR1 - RISCOS PSICOSSOCIAIS E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR



Atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Veja quais são as mudanças significativas para as empresas brasileiras: a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Na prática, isso significa que as organizações passam a ter o dever de identificar, prevenir e controlar fatores relacionados ao ambiente e à organização do trabalho que possam afetar a saúde mental dos trabalhadores.

Este trabalho desenvolvido pelo Advogado José Osmir Bertazzoni e pela jornalista Marília Ferreira tem como objetivo apresentar, de forma clara e objetiva, os principais pontos da nova NR-1, os impactos para empregadores e empregados, bem como orientações para adequações às exigências legais.



Somos Todos Servidores

“Quem não se movimenta, não sente as cadeias que os prendem” (Rosa Luxemburgo)

Servidores Municipais de Piracicaba, São Pedro, Águas de São Pedro, Saltinho e Charqueada - São Paulo - Agosto de 2026.

01 O QUE É A NR-1?

A NR-1 é a Norma Regulamentadora que estabelece disposições gerais sobre Segurança e Saúde no Trabalho. Ela define diretrizes aplicáveis a todas as empresas e estabelece a obrigatoriedade do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Com a atualização recente, os riscos psicossociais passaram a integrar oficialmente o conjunto de riscos ocupacionais que devem ser avaliados pelas organizações.

02 O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?

Os riscos psicossociais são fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às condições laborais que podem provocar sofrimento emocional, estresse e adoecimento mental.

Exemplos de riscos psicossociais:

- metas excessivas;
- cobrança abusiva;
- jornadas prolongadas;
 - assédio moral;
 - assédio sexual;
- conflitos interpessoais;
- falta de apoio da liderança;
 - excesso de pressão;
- ambiente organizacional tóxico;
 - discriminação;
- insegurança profissional;

03 PRINCIPAIS DOENÇAS RELACIONADAS

Os riscos psicossociais podem contribuir para o desenvolvimento de diversas doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental.

Entre elas:

- ansiedade;
- depressão;
- síndrome de Burnout;
 - estresse crônico;
- transtornos do sono;
- síndrome do pânico;
- exaustão emocional.

Essas doenças podem gerar afastamentos previdenciários, redução de produtividade e impactos financeiros e jurídicos para a empresa.

04. O QUE MUDOU COM A NOVA NR-1?

O QUE MUDOU

COMO ERA E COMO ESTÁ A NOVA NR-1 ?

ANTES



FOCO EM RISCOS FÍSICOS
MATERIAIS

AVALIAÇÃO LIMITADA A
AGENTES TRADICIONAIS



DOCUMENTAÇÃO BÁSICA

AGORA

INCLUI RISCOS
PSICOSSOCIAIS NO GRO



AVALIAÇÃO
MAIS COMPLETA

PLANO DE AÇÃO
E MEDIDAS
DE PREVENÇÃO



DOCUMENTAÇÃO
MAIS DETALHADA
E RASTREÁVEL



MAIS PREVENÇÃO, AMBIENTE DE TRABALHO MAIS SAUDÁVEL



A principal mudança foi a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Agora, as empresas devem:

- identificar riscos psicossociais;
- avaliar os impactos sobre os trabalhadores;
- implementar medidas preventivas;
- monitorar continuamente o ambiente organizacional;
- registrar ações no PGR;
- promover treinamentos e conscientização.

A nova norma reforça que saúde mental é segurança e saúde ocupacional.

05. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR



A empresa possui responsabilidade legal pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Com a nova NR-1, o empregador deve atuar de forma preventiva para evitar situações que possam causar adoecimento mental.

Deveres do empregador:

- elaborar e atualizar o PGR;
- identificar fatores psicossociais de risco;
- criar políticas internas de prevenção;
- investigar denúncias de assédio;
- capacitar gestores e lideranças;
- promover ambiente organizacional saudável;
- adotar medidas corretivas;

06. CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO



A negligência na gestão dos riscos psicossociais pode gerar consequências administrativas, trabalhistas e previdenciárias.

Possíveis penalidades:

- multas administrativas;
- fiscalizações do MTE;
- reclamações trabalhistas;
- indenizações por danos morais;
- reconhecimento de doença ocupacional;
- estabilidade provisória do empregado afastado;
- aumento de custos previdenciários;
- danos à imagem institucional.

07. COMO AS EMPRESAS PODEM SE ADEQUAR?



A adaptação exige planejamento, gestão e participação das lideranças.

Medidas recomendadas:

- gestão organizacional;
- revisar metas e cobranças;
- avaliar jornadas de trabalho;
- melhorar a comunicação interna;
- fortalecer a cultura organizacional.
 - prevenção e acolhimento
 - criar canais de denúncia;
 - criar ouvidorias;
- implantar políticas antissédio;
- oferecer apoio psicológico;

Promover campanhas educativas e capacitação:

- treinar gestores;
- sensibilizar equipes;
- orientar trabalhadores sobre saúde mental;
 - monitoramento;
- aplicar pesquisas de clima organizacional;
- acompanhar indicadores de afastamento;
- avaliar fatores de estresse ocupacional.

08. VIGÊNCIA DA NOVA REGRA

agora é risco trabalhista

CAUSA
Falta clareza

RESULTADO
Ansiedade

CAUSA
Feedback agressivo

RESULTADO
Medo

CAUSA
Cobranças sem limites

RESULTADO
Bournout

A NR-1 chama isso de riscos psicossociais e o empregador tem obrigação legal de eliminá-los.

Lembrando que esta Lei entrou em vigência no dia 25 de maio de 2026

A aplicação plena das novas exigências relacionadas aos riscos psicossociais entrou em vigor pelo Ministério do Trabalho e Emprego no dia 25 de maio de 2026.

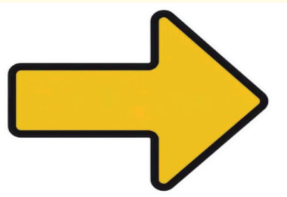
O processo já não possui mais caráter orientativo e educativo, agora ele está valendo para as empresas. Se tornou importante e fundamental que as empresas, incluindo o setor público, realizem adequações para dar pleno cumprimento a Lei. Recomenda-se que as organizações iniciem imediatamente a implementação das medidas preventivas.

09. BOAS PRÁTICAS PARA UM AMBIENTE SAUDÁVEL



Empresas e órgãos públicos que investem em saúde mental tendem a apresentar melhores resultados organizacionais.

Benefícios:



- redução do absenteísmo;
- maior produtividade;
- melhoria do clima organizacional;
- redução de conflitos internos;
- retenção de talentos;
- fortalecimento da imagem institucional.

A atualização da NR-1 representa um importante avanço na proteção da saúde mental dos trabalhadores.

A inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais reforça que o ambiente de trabalho deve ser seguro não apenas fisicamente, como também emocionalmente.

Mais do que uma obrigação legal, investir na prevenção do adoecimento mental é uma medida estratégica que promove qualidade de vida, produtividade e sustentabilidade organizacional.



REFERÊNCIAS LEGAIS:

- Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;
- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Constituição Federal de 1988;
- Normas de Saúde e Segurança do Trabalho.

Síntese sobre as novas normas da NR-1 do MTE, os riscos psicossociais e a responsabilidade do empregador

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), representa uma das mudanças mais relevantes dos últimos anos na área de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). A principal novidade é a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo das empresas medidas concretas de prevenção, avaliação e controle de situações

O que mudou na NR-1

Com a nova redação do capítulo 1.5 da NR-1, os riscos psicossociais passam a integrar oficialmente o conjunto de riscos ocupacionais que devem ser gerenciados pelas empresas, ao lado dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

Entre os principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho estão:

- metas excessivas;
- pressão abusiva por resultados;
- jornadas extensas;
- assédio moral e sexual;
- conflitos interpessoais;
- discriminação;
- excesso de cobrança;
- falta de autonomia;
- insegurança no emprego;
- ausência de apoio da liderança;
- desequilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Riscos psicossociais

Esses fatores podem desencadear doenças ocupacionais ligadas à saúde mental, como:

- ansiedade;
- depressão;
- síndrome de burnout;
- transtornos do sono;
- síndrome do pânico;
- estresse crônico;
- Objetivo da nova regulamentação.

O MTE pretende ampliar a proteção à saúde do trabalhador, reconhecendo que o adoecimento mental também decorre das condições de trabalho e da organização laboral. A norma busca promover ambientes mais saudáveis e reduzir os afastamentos previdenciários relacionados a transtornos mentais, que vêm crescendo significativamente nos últimos anos.

A atualização também reforça a integração da NR-1 com a NR-17 (Ergonomia), exigindo que a organização do trabalho seja analisada sob a ótica dos impactos físicos e emocionais sobre o trabalhador.

Responsabilidade do empregador

A nova NR-1 amplia consideravelmente a responsabilidade das empresas em relação à saúde mental no ambiente de trabalho.

O empregador passa a ter o dever de:

- identificar riscos psicossociais;
- avaliar o grau de exposição dos trabalhadores;
- implementar medidas preventivas;
- monitorar continuamente os riscos;
- documentar ações no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos);
- promover treinamentos e políticas internas de prevenção;
- investigar denúncias de assédio e violência psicológica.

Além disso, a empresa poderá ser responsabilizada administrativa, trabalhista e civilmente caso fique demonstrado que negligenciou fatores que contribuíram para o adoecimento mental do empregado.

Entre as possíveis consequências jurídicas aos empregadores que descumprirem estas normas estão:

- multas administrativas aplicadas pela fiscalização do trabalho;
- ações trabalhistas por danos morais;
- reconhecimento de doença ocupacional;
- estabilidade provisória do empregado afastado;
- pagamento de indenizações;
- aumento do Fator Acidentário de Prevenção (FAP);
- impactos previdenciários e reputacionais.

Vigência e fiscalização

Inicialmente, as alterações entrariam em vigor em maio de 2025, porém o MTE prorrogou a vigência plena para 25 de maio de 2026, por meio da Portaria MTE nº 765/2025. Houve, portanto, tempo suficiente para atingir o caráter educativo e orientativo, permitindo adaptação das empresas. Mesmo durante a intercorrência da fase educativa, especialistas recomendaram que as organizações iniciassem a adequação, principalmente porque ações judiciais e responsabilizações já vêm ocorrendo com base na legislação trabalhista, constitucional e previdenciária vigente.

Medidas recomendadas às empresas

Para atender às novas exigências da NR-1, as organizações devem estruturar programas efetivos de gestão psicossocial, incluindo:

- pesquisa de clima organizacional;
- canais de denúncia seguros;
- políticas contra assédio;
- treinamento de lideranças;
- avaliação ergonômica preliminar;
- acompanhamento de indicadores de saúde mental;
- revisão de metas e jornadas;
- ações de acolhimento psicológico;
- fortalecimento da cultura organizacional saudável.

Conclusão

A atualização da NR-1 marca uma mudança importante na forma como a saúde mental é tratada nas relações de trabalho no Brasil. O adoecimento psicológico deixa de ser visto apenas como questão individual e passa a integrar formalmente a gestão de riscos ocupacionais das empresas. Com isso, o empregador assume papel central na prevenção de riscos psicossociais, devendo atuar de forma preventiva, estruturada e contínua para garantir um ambiente laboral saudável, seguro e juridicamente adequado.

Benefícios gratuito aos associados

ABIL GRUPO UNIDAS GRATUITO

Cuidar de quem amamos envolve garantir segurança e respeito nos momentos mais delicados da vida. Pensando nisso, o STMP mantém uma parceria sólida com a **ABIL Grupo Unidas**, oferecendo:

- plano funerário com 100% de cobertura para associados e dependentes;

Além do suporte familiar, o benefício conta com vantagens exclusivas para o bem-estar do seu dia a dia:

- condições especiais para cremação de PETS, pois os companheiros de quatro patas também merecem uma despedida digna.

- descontos em consultas médicas e exames: cuidado com a sua saúde de forma acessível e preventiva durante todo o ano.

Estar associado ao STMP é ter a certeza de contar com uma rede de apoio completa que protege a sua vida financeira e o bem-estar de toda a sua família. Aproveite esse direito!

Dúvidas e informações sobre adesão diretamente com a ABIL informando que é associado do Sindicato. Telefone (19) 3433-1946.

TRANQUILIDADE
PARA TODA A FAMÍLIA

Plano Funerário ABIL com
100%
de cobertura
pelo **STMP!**





Cuidando de você em todas as fases da vida!



SINDICATO SAÚDE

O Sindicato Saúde garante acesso a especialidades essenciais para o seu bem-estar:

Ambulatório médico 100% de cobertura

- Cardiologia
- Clínica Geral
- Ginecologia
- Geriatria
- Ortopedia
- Psiquiatria
- Pediatria

Plano odontológico 100% de cobertura

- Odontopediatria
- Radiologia
- Endodontia (Canal)
- Urgência/Emergência 24h



Sua saúde merece um
cuidado multidisciplinar!

Acupuntura
Psicologia
Nutrição
Fonoaudiologia
Fisioterapia
Psicanálise
Odontologia

Com o convênio da Hapvida, os agendamentos de consultas ficaram bem mais práticos. Os associados e dependentes poderão consultar a rede credenciada odontológica e ver quais consultórios estão mais perto.

Para isso, basta acessar o site: www.hapvida.com.br/site/maisodonto e clicar em ‘Rede Credenciada’.

Avenida Dr. Paulo de Moraes, 266 - Paulista - Piracicaba

SINDICATO SAÚDE (19) 3435-2448 AMBULATÓRIO MÉDICO: (19) 3432-7571



COLÔNIAS DE FÉRIAS e CLUBES

Diversos destinos e day use em vários clubes.

Agendamento: (19) 99852-5667

CABELEIREIROS GRATUITOS



Priscila Oliveira

Terapeuta Capilar

Tel. (19) 98332-4631



Cortes masculinos

Tima's Barber

Tel. (19) 98913-3203

DEPARTAMENTO JURÍDICO



Consultoria gratuita aos associados nas áreas trabalhistas, administrativas e previdenciárias.

OUVIDORIA DO SINDICATO

Tem dúvidas ou reivindicações?

A Ouvidoria, coordenada pela Secretaria Geral, é o canal para receber suas demandas e encaminhá-las à Mesa Permanente de Negociação.

Participe! Sua manifestação ajuda a fortalecer a representação dos servidores.

Ligue:

(19) 3403-1818 / (19) 99705-8280

**STMP**
@sindservidores

Cartão de Crédito Usecred

Desconto em folha, mais praticidade e segurança.



O STMP GARANTE BENEFÍCIOS PRA SUA FAMÍLIA!



Cartilha de BENEFÍCIOS

Solicite a sua cartilha e confira todos os benefícios disponíveis para os associados!



FIQUE SÓCIO!

Salve o número

**(19) 99705-8280**

