

**FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: IMPLICAÇÕES E DESAFIOS DAS REFORMULAÇÕES NORMATIVAS RECENTES****PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT WORK: IMPLICATIONS AND CHALLENGES OF RECENT REGULATORY REFORMS****FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: IMPLICACIONES Y DESAFÍOS DE LAS REFORMAS NORMATIVAS RECIENTES**Alysson de Paula Cunha Lopes¹, Tábita de Oliveira Maciel², Milson dos Santos Barbosa³

e767581

<https://doi.org/10.47820/recima21.v7i6.7581>

PUBLICADO: 06/2026

RESUMO

A crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho tem ampliado as discussões sobre saúde mental no contexto da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), evidenciando a necessidade de atualização das normas ocupacionais brasileiras. Nesse cenário, a Portaria MTE nº 1.419/2024 promoveu alterações na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), tornando obrigatória a inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Diante disso, o presente estudo teve como objetivo analisar criticamente as implicações da inclusão dos fatores de risco psicossociais na NR-1, considerando seus impactos organizacionais, desafios de implementação e perspectivas para a promoção da saúde mental no trabalho. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza descritivo-analítica, desenvolvida por meio de revisão integrativa da literatura, análise documental e análise de dados secundários do SmartLab referentes aos afastamentos por transtornos mentais em Minas Gerais entre 2012 e 2024. Os resultados evidenciam que a atualização normativa representa avanço significativo ao reconhecer os fatores de risco psicossociais como parte integrante dos riscos ocupacionais, exigindo das organizações medidas voltadas à identificação, avaliação e controle desses fatores. Entretanto, observam-se desafios relacionados a barreiras culturais, limitações estruturais, custos de implementação, dificuldades de mensuração e insuficiente capacitação técnica. Verificou-se ainda que práticas preventivas estruturadas podem contribuir para redução de afastamentos, melhoria do clima organizacional e aumento da produtividade. Conclui-se que a incorporação dos fatores de risco psicossociais à gestão ocupacional fortalece a prevenção dos agravos mentais relacionados ao trabalho e favorece a construção de ambientes laborais mais saudáveis, seguros e sustentáveis.

PALAVRAS-CHAVE: Fatores de risco psicossociais. Saúde Mental no Ambiente de Trabalho. Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

ABSTRACT

The increasing incidence of work-related mental disorders has intensified discussions on mental health within the context of Occupational Safety and Health (OSH), highlighting the need to update Brazilian occupational regulations. In this scenario, Ordinance No. 1,419/2024 issued by the Ministry of Labor and Employment amended Regulatory Standard No. 1 (NR-1), making the inclusion of psychosocial risk factors in Occupational Risk Management (ORM) mandatory.

¹ Engenheiro de Produção, pós-graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho, IFMG, Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil.

² Técnica de Segurança do Trabalho, graduanda em Arquitetura e Urbanismo, pós-graduanda em Engenharia de Segurança do Trabalho, IFMG, Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil.

³ Doutor em Engenharia de Processos, Engenheiro de Segurança do Trabalho, docente do curso de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, IFMG, Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil.



Therefore, this study aimed to critically analyze the implications of incorporating psychosocial risk factors into NR-1, considering their organizational impacts, implementation challenges, and prospects for promoting mental health in the workplace. The research is characterized as qualitative and descriptive-analytical, developed through an integrative literature review, document analysis, and secondary data analysis from SmartLab regarding absences caused by mental disorders in the state of Minas Gerais between 2012 and 2024. The findings demonstrate that the regulatory update represents a significant advancement by recognizing psychosocial risks as an integral part of occupational risks, requiring organizations to adopt measures aimed at identifying, assessing, and controlling these factors. However, challenges related to cultural barriers, structural limitations, implementation costs, difficulties in measurement, and insufficient technical training were also identified. Furthermore, the study found that structured preventive practices can contribute to reducing absences, improving organizational climate, and increasing productivity. It is concluded that the incorporation of psychosocial risks into occupational management strengthens the prevention of work-related mental health disorders and promotes the development of healthier, safer, and more sustainable work environments.

KEYWORDS: *Psychosocial Risks. Mental Health at Workplace. Occupational Risk Management.*

RESUMEN

El creciente aumento de los trastornos mentales relacionados con el trabajo ha ampliado los debates sobre salud mental en el contexto de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), evidenciando la necesidad de actualizar las normas ocupacionales brasileñas. En este escenario, la Ordenanza MTE n.º 1.419/2024 modificó la Norma Reguladora n.º 1 (NR-1), haciendo obligatoria la inclusión de los factores de riesgo psicosocial en la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO). Ante ello, este estudio tuvo como objetivo analizar críticamente las implicaciones de dicha inclusión en la NR-1, considerando impactos organizacionales, desafíos de implementación y perspectivas para la promoción de la salud mental laboral. La investigación es cualitativa, de naturaleza descriptivo-analítica, desarrollada mediante revisión integradora de literatura, análisis documental y análisis de datos secundarios del SmartLab sobre ausencias laborales por trastornos mentales en Minas Gerais entre 2012 y 2024. Los resultados evidencian que la actualización normativa representa un avance significativo al reconocer los riesgos psicosociales como parte de los riesgos ocupacionales, exigiendo medidas dirigidas a su identificación, evaluación y control. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con barreras culturales, limitaciones estructurales, costos de implementación, dificultades de medición y capacitación técnica insuficiente. También se verificó que las prácticas preventivas estructuradas contribuyen a reducir las ausencias laborales, mejorar el clima organizacional y aumentar la productividad. Se concluye que la incorporación de los riesgos psicosociales fortalece la prevención de daños mentales relacionados con el trabajo y favorece ambientes laborales más saludables, seguros y sostenibles.

PALABRAS CLAVE: *Riesgos Psicosociales. Salud Mental en el Entorno Laboral. Gestión de Riesgos Ocupacionales.*

INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ocupado posição cada vez mais relevante nas discussões sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST), especialmente diante do aumento de transtornos mentais relacionados ao trabalho, como ansiedade, depressão, estresse crônico



e síndrome de burnout. Esses agravos impactam não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também a produtividade, o clima organizacional e os índices de afastamento laboral.

Nesse cenário, os fatores de risco psicossociais passaram a receber maior atenção por estarem relacionados à organização do trabalho, às condições laborais, às relações interpessoais e às exigências impostas aos trabalhadores. Situações como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva, baixa autonomia, conflitos interpessoais e assédio podem comprometer o bem-estar psicológico e contribuir para o adoecimento mental, evidenciando a necessidade de ampliação da abordagem tradicional da SST.

No Brasil, essa mudança foi fortalecida pela publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e tornou obrigatória a inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A atualização normativa representa um avanço ao reconhecer formalmente a saúde mental como parte integrante da gestão dos riscos ocupacionais, aproximando a legislação brasileira das recomendações internacionais sobre proteção da saúde psicológica no trabalho.

Apesar desse avanço, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades na identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores de risco psicossociais, seja por barreiras culturais, limitações estruturais ou falta de capacitação técnica. Diante disso, surge o seguinte problema de pesquisa: quais são as implicações práticas e organizacionais decorrentes da inclusão dos fatores de risco psicossociais na NR-1, conforme estabelecido pela Portaria MTE nº 1.419/2024?

A presente pesquisa justifica-se pela relevância social, organizacional e normativa do tema, considerando a crescente necessidade de promoção de ambientes laborais mais saudáveis e preventivos. Além disso, o estudo contribui para o aprofundamento das discussões sobre saúde mental no trabalho e sobre os desafios relacionados à implementação das recentes mudanças regulatórias.

Assim, este estudo tem como objetivo analisar criticamente as implicações da Portaria MTE nº 1.419/2024 quanto à inclusão dos fatores de risco psicossociais na NR-1, considerando seus impactos sobre a gestão organizacional e a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Como objetivos específicos, busca-se compreender a relevância dos fatores de risco psicossociais na SST, examinar as alterações introduzidas pela atualização normativa, identificar os desafios de implementação e discutir os benefícios e perspectivas decorrentes da incorporação da saúde mental ao gerenciamento dos riscos ocupacionais.



REFERENCIAL TEÓRICO

A saúde mental no ambiente de trabalho, enquanto tema estratégico no campo da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), demanda um arcabouço teórico capaz de compreender os fatores que determinam o adoecimento psíquico e seus desdobramentos organizacionais. Nesse sentido, o referencial adotado nesta pesquisa fundamenta-se no conceito de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, na evolução normativa brasileira sobre o tema e nas reformulações recentes que culminaram na obrigatoriedade de sua inclusão no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), com ênfase nas interfaces entre NR-1 e NR-17 e na aplicação prática orientada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (BRASIL, 2024; BRASIL, 2022; BRASIL, 2025; RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020; PEREIRA et al., 2020).

Os fatores de risco psicossociais podem ser compreendidos como condições decorrentes da interação entre a organização do trabalho, o ambiente laboral, as relações interpessoais e as exigências impostas ao trabalhador, capazes de influenciar seu bem-estar, desempenho e satisfação (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020, p. 5). Definições amplamente utilizadas indicam que esses riscos não se limitam ao conteúdo das tarefas, mas abrangem o contexto organizacional e a forma como o trabalho é concebido e gerido (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020). No Brasil, o entendimento técnico-operacional foi reforçado pelo MTE ao caracterizar esses fatores, para fins do GRO, como perigos originados de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, com potencial de gerar impactos psicológicos, físicos e sociais. Essa abordagem sustenta a premissa de que os agravos à saúde mental no trabalho não podem ser explicados apenas por características individuais, mas exigem análise das condições organizacionais que os produzem (BRASIL, 2025).

Entre as situações mais associadas ao surgimento de fatores de risco psicossociais destacam-se: sobrecarga de trabalho, pressões por metas, prazos rígidos, jornadas prolongadas, ambiguidade ou conflito de papéis, baixa autonomia e participação nas decisões, falhas na condução de mudanças organizacionais, comunicação ineficaz, ausência de apoio e feedback, insegurança laboral, relações interpessoais disfuncionais e ocorrências de assédio e violência (NETO, 2015, p. 8). Acrescenta-se, ainda, a realidade do trabalho remoto e isolado, que pode intensificar dificuldades de integração e suporte social. Tais situações, quando persistentes, favorecem o desenvolvimento e/ou agravamento de transtornos como burnout, ansiedade, depressão e estresse crônico, além de repercussões físicas associadas ao estresse ocupacional, como distúrbios do sono e agravos musculoesqueléticos (WHO; ILO, 2022). No âmbito organizacional, esses efeitos se traduzem em absenteísmo, afastamentos, rotatividade, queda



de produtividade e aumento de custos diretos e indiretos, o que reforça a necessidade de gestão preventiva e sistemática (PEREIRA et al., 2020).

No plano normativo, observa-se que as Normas Regulamentadoras brasileiras foram concebidas, inicialmente, com foco predominante em riscos tradicionais (físicos, químicos, biológicos e de acidentes), centrando-se na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais mais evidentes (PEREIRA et al., 2020). Entretanto, a transformação do mundo do trabalho e a ampliação da produção científica sobre saúde mental evidenciaram a insuficiência de uma abordagem restrita, historicamente centrada na prevenção de acidentes e exposições ocupacionais mais evidentes. Ainda que de modo indireto, algumas normas já contemplavam elementos relacionados ao componente psicossocial, como a atenção a conflitos e assédio em dispositivos voltados à prevenção e a inclusão de aspectos organizacionais no debate sobre ergonomia (DEJOURS, 1992).

Nesse contexto, a NR-17 assume papel relevante por estabelecer diretrizes ergonômicas voltadas à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, envolvendo não apenas dimensões físicas do posto de trabalho, mas também aspectos da organização do trabalho. Elementos como ritmo, repetitividade, monotonia, pressão por produtividade, exigências cognitivas e gestão do tempo dialogam diretamente com fatores psicossociais. Contudo, embora a NR-17 contribua para a leitura das condições organizacionais que podem produzir desgaste mental, sua abordagem não foi originalmente estruturada para enfrentar de forma direta e específica situações como assédio, insegurança no trabalho e sobrecarga emocional. Essa lacuna foi parcialmente superada pelas atualizações recentes, que reforçaram a integração entre ergonomia e gestão de riscos no âmbito do GRO (BRASIL, 2022).

O marco regulatório mais significativo nesse processo é a Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a NR-1 e tornou obrigatória a inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com vigência a partir de maio de 2025. A atualização representa uma mudança de paradigma ao elevar a saúde mental ao mesmo patamar dos demais riscos ocupacionais e ao orientar uma leitura centrada nas causas organizacionais, e não apenas nos sintomas individuais (BRASIL, 2024). Com isso, a gestão passa a exigir processos contínuos de identificação, avaliação, implementação de controles e monitoramento, articulando-se, de forma mais consistente, com a NR-17 (BRASIL, 2022).

Para apoiar a operacionalização dessas exigências, o MTE publicou, em 2025, o Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho, que orienta a integração entre NR-1 e NR-17 e indica instrumentos e etapas de gestão aplicáveis às organizações. Entre os procedimentos/técnicas destacam-se a Avaliação Ergonômica Preliminar



(AEP), como etapa inicial para identificação de perigos e definição de medidas preventivas no contexto do GRO, e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), recomendada para aprofundamento em situações específicas. O guia também apresenta fatores de risco recorrentes — como assédio, baixa autonomia, falta de reconhecimento, injustiça organizacional, falhas na gestão de mudanças e trabalho isolado — e reforça a importância de levantamento estruturado de informações do estabelecimento, processos, postos de trabalho, perfil dos trabalhadores e indicadores de saúde ocupacional, de modo a qualificar a análise e as intervenções (BRASIL, 2022; BRASIL, 2024; BRASIL, 2025).

Apesar do avanço normativo, a implementação prática enfrenta desafios relevantes. Entre as principais barreiras, destacam-se: culturais, relacionadas ao estigma sobre saúde mental e à normalização de pressões excessivas; estruturais, associadas à ausência de equipes multidisciplinares, instrumentos padronizados e processos consolidados; econômicas, devido ao custo de capacitação, apoio especializado e ferramentas de diagnóstico; além do despreparo técnico de lideranças e profissionais de SST/RH para lidar com a dimensão psicossocial e das dificuldades de mensuração e monitoramento, dada a natureza subjetiva desses riscos. Ainda assim, experiências organizacionais bem-sucedidas indicam que a gestão preventiva é possível e traz resultados mensuráveis, como redução de afastamentos, melhoria do clima organizacional, maior engajamento, aumento de produtividade, retenção de talentos e mitigação de passivos trabalhistas (NETO, 2015; EU-OSHA, 2025).

À luz desse referencial, esta pesquisa sustenta que o gerenciamento dos fatores de risco psicossociais deve ser compreendido como processo contínuo e integrado, que envolve diagnóstico organizacional, participação dos trabalhadores, capacitação de lideranças, revisão da organização do trabalho, criação de canais de escuta e acolhimento e monitoramento sistemático de indicadores (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2021, p. 6). Dessa forma, a incorporação dos fatores de risco psicossociais no GRO, conforme estabelecido pela NR-1 atualizada, constitui não apenas uma exigência legal, mas uma estratégia fundamental para a promoção de ambientes laborais psicologicamente saudáveis e organizacionalmente sustentáveis.

METODOLOGIA

Este estudo possui delineamento qualitativo, de caráter descritivo-analítico, estruturado a partir de revisão integrativa da literatura, complementada por análise documental e por análise de dados secundários provenientes do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab). A revisão integrativa foi adotada por permitir a reunião e a síntese de evidências



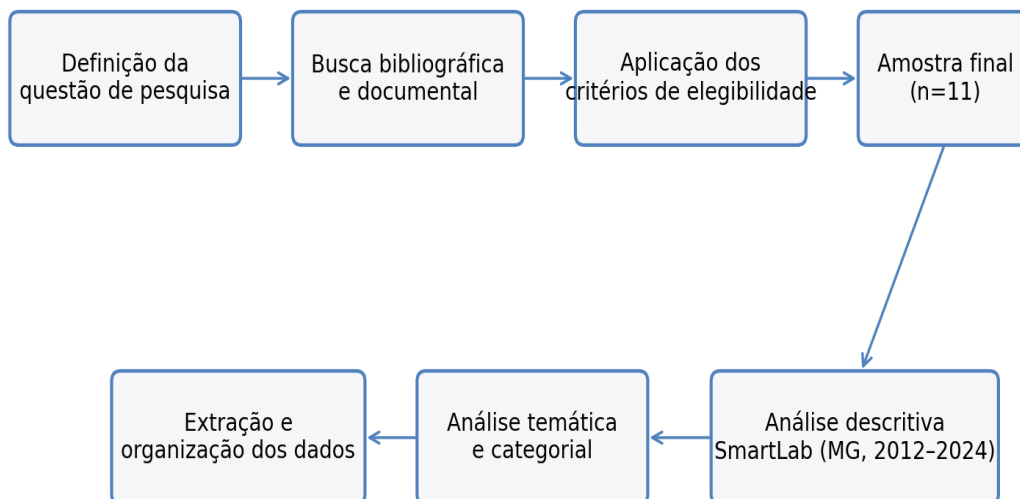
provenientes de diferentes tipos de fontes, como artigos científicos, publicações técnicas e documentos normativos, o que se mostra adequado ao objetivo de analisar criticamente as implicações da Portaria MTE nº 1.419/2024 e da inclusão dos fatores de risco psicossociais na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). O percurso metodológico contemplou as seguintes etapas: definição da questão de pesquisa; estabelecimento dos descritores e das bases consultadas; aplicação de critérios de inclusão e exclusão; leitura exploratória e leitura integral das fontes elegíveis; extração das informações relevantes; categorização temática dos achados; e síntese interpretativa dos resultados.

A busca bibliográfica e documental foi realizada entre 10 de janeiro e 20 de fevereiro de 2026, com o objetivo de identificar publicações relacionadas aos fatores de risco psicossociais, à saúde mental no trabalho e às normas regulamentadoras brasileiras, especialmente as alterações da NR-1 e sua interface com a NR-17. As consultas foram realizadas no Google Scholar, para identificação de literatura científica e literatura cinzenta; no SmartLab/Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, para acesso a indicadores e painéis de dados sobre saúde mental e afastamentos; e em repositórios e páginas institucionais que disponibilizam documentos normativos, portarias, guias técnicos e materiais de orientação em SST. Como estratégia de busca, foram utilizados descritores em português relacionados a fatores de risco psicossociais, saúde mental e trabalho, saúde do trabalhador, Segurança e Saúde no Trabalho, Normas Regulamentadoras, NR-1, Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), NR-17, ergonomia, organização do trabalho, Portaria MTE nº 1.419/2024, burnout, estresse ocupacional e transtornos mentais, combinados por operadores booleanos.

Foram incluídos estudos e documentos publicados entre 2012 e 2026 que abordassem fatores de risco psicossociais, saúde mental no trabalho ou impactos de normas e políticas de Segurança e Saúde no Trabalho, publicados em português ou inglês, incluindo artigos científicos, capítulos de livro, norma internacional, guias técnicos e documentos normativos relacionados à NR-1, à NR-17 e à gestão de fatores de risco psicossociais. Foram excluídas publicações sem relação direta com o contexto laboral, registros duplicados, textos sem acesso ao conteúdo mínimo necessário para análise e materiais opinativos sem base técnica relevante para os objetivos do estudo. Após a triagem inicial por título e resumo, seguida de leitura do texto completo e aplicação dos critérios de elegibilidade, a amostra final foi composta por onze fontes, sendo três artigos científicos, um livro, uma norma internacional e seis documentos normativos ou técnicos, selecionados por apresentarem aderência direta ao tema e contribuírem para a análise das implicações das mudanças regulatórias sobre os fatores psicossociais no trabalho.

Conforme ilustrado na Figura 1, o desenvolvimento do trabalho consistiu em análise qualitativa da literatura e dos documentos normativos selecionados, realizada por meio de análise temática e categorial. Após leitura exploratória e analítica dos textos, os conteúdos foram organizados em categorias relacionadas aos objetivos do estudo, incluindo conceitos e tipologias de fatores de risco psicossociais, a interface entre a NR-1 e o GRO, as contribuições da NR-17 no que se refere à organização do trabalho e às exigências cognitivas, os instrumentos e procedimentos de gestão desses riscos, os desafios de implementação e os possíveis impactos organizacionais. A síntese dos resultados foi elaborada por convergência temática, destacando consensos, lacunas e implicações práticas decorrentes da atualização normativa.

Figura 1. Fluxograma do percurso metodológico: definição da questão, busca e seleção das fontes, extração e análise temática/categorial e análise de dados secundários do SmartLab (Minas Gerais, 2012–2024)



Posteriormente, foi realizada análise quantitativa descritiva de dados secundários extraídos do painel do SmartLab, especificamente do indicador “Dias Perdidos de Vida Saudável e de Atividade Produtiva por Problemas de Saúde Mental (B31)”, referente ao estado de Minas Gerais no período de 2012 a 2024. Esse indicador representa a soma dos dias em que trabalhadores permaneceram afastados do trabalho por benefícios previdenciários comuns relacionados a transtornos mentais e comportamentais, sendo utilizado como medida proxy das



perdas de produtividade e do impacto dos problemas de saúde mental na população trabalhadora. Para o período analisado, destaca-se o total acumulado de 86,3 milhões de dias perdidos (SMARTLAB, 2026).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Desafios na Implementação da Nova Abordagem Normativa sobre Fatores de Risco Psicossociais

A inclusão explícita dos fatores de risco psicossociais na NR-1 representa um avanço importante para a segurança e saúde no trabalho no Brasil, ao reconhecer a saúde mental como componente essencial do gerenciamento de riscos ocupacionais. Entretanto, embora a atualização normativa fortaleça a abordagem preventiva e amplie o escopo do PGR, sua implementação prática ainda enfrenta desafios significativos nas organizações brasileiras. A complexidade desses fatores, associada à sua natureza subjetiva e à limitada experiência institucional na gestão formal da saúde mental no trabalho, constitui um dos principais entraves para a efetividade da nova regulamentação (PEREIRA et al., 2020).

Entre os desafios mais evidentes destacam-se os aspectos culturais relacionados à forma como o sofrimento psíquico ainda é percebido no ambiente laboral. Em muitas organizações, transtornos mentais continuam sendo tratados como questões individuais ou fragilidades pessoais, e não como problemas relacionados às condições e à organização do trabalho. Essa perspectiva contribui para a estigmatização da saúde mental e dificulta tanto a identificação precoce dos agravos quanto a adoção de estratégias preventivas mais eficazes. Além disso, a cultura do desempenho excessivo e do “heroísmo” profissional, marcada pela valorização de longas jornadas, alta produtividade e resistência à pressão, tende a naturalizar contextos organizacionais potencialmente adoecedores.

Outro desafio relevante refere-se às limitações estruturais e técnicas encontradas pelas empresas para operacionalizar as novas exigências da NR-1. Muitas organizações, especialmente as de pequeno e médio porte, ainda não dispõem de equipes multidisciplinares capacitadas para lidar com a complexidade dos fatores psicossociais. A ausência de integração entre setores como SST, recursos humanos e saúde ocupacional dificulta a construção de estratégias preventivas mais abrangentes. Soma-se a isso a carência de metodologias padronizadas para identificação, avaliação e monitoramento desses riscos, gerando insegurança quanto aos critérios de implementação e às formas de comprovação da conformidade legal.

A subjetividade inerente aos fatores de risco psicossociais também representa um obstáculo importante para sua mensuração. Diferentemente dos riscos físicos, químicos ou



biológicos, que podem ser avaliados por meio de parâmetros técnicos objetivos, os riscos psicossociais dependem da percepção dos trabalhadores e das dinâmicas organizacionais estabelecidas no ambiente laboral. Nesse contexto, ferramentas como pesquisas de clima organizacional, avaliações ergonômicas, entrevistas e indicadores de absenteísmo tornam-se essenciais para subsidiar o diagnóstico organizacional, embora sua aplicação ainda demande conhecimento técnico especializado e recursos nem sempre disponíveis.

As limitações econômicas constituem outro fator que influencia diretamente a implementação das medidas preventivas. A criação de programas voltados à gestão dos riscos psicossociais frequentemente exige investimentos em capacitação profissional, contratação de especialistas, desenvolvimento de ferramentas de avaliação e implementação de ações de promoção da saúde mental. Em organizações com recursos financeiros restritos, essas iniciativas podem ser vistas como despesas secundárias diante de outras prioridades operacionais. Contudo, os estudos analisados indicam que a negligência dos fatores psicossociais tende a gerar impactos financeiros ainda mais elevados, relacionados ao aumento do absenteísmo, presenteísmo, afastamentos previdenciários, rotatividade, judicialização e perda de produtividade.

Outro aspecto crítico identificado refere-se ao despreparo de lideranças e profissionais envolvidos na gestão da SST e de recursos humanos. Embora muitos profissionais possuam experiência consolidada na prevenção de riscos tradicionais, ainda há lacunas importantes quanto à compreensão das dimensões emocionais, organizacionais e relacionais associadas aos riscos psicossociais. Dessa forma, torna-se necessária a ampliação da capacitação em temas como comunicação interpessoal, gestão de conflitos, inteligência emocional, escuta ativa e acolhimento, de modo a fortalecer a atuação preventiva e a construção de ambientes psicologicamente seguros.

Os resultados analisados demonstram que a efetivação da nova abordagem normativa depende não apenas do cumprimento formal da legislação, mas também da transformação das práticas organizacionais e da cultura institucional relacionada à saúde mental. Assim, superar os desafios identificados exige atuação integrada entre empresas, trabalhadores, profissionais de SST, órgãos governamentais e entidades de classe, com foco na conscientização, no desenvolvimento de ferramentas técnicas e na consolidação de modelos de gestão mais preventivos, humanizados e alinhados às demandas contemporâneas do mundo do trabalho.



O “Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho”:

Papel e Aplicação Prática

A publicação do “Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho”, pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2025, representa importante instrumento de apoio à operacionalização das exigências introduzidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024 na NR-1. Os resultados da análise documental indicam que o guia desempenha papel estratégico ao transformar uma exigência normativa ainda abstrata em orientações mais aplicáveis ao cotidiano das organizações, contribuindo para reduzir dúvidas técnicas e ampliar a compreensão acerca da gestão dos riscos psicossociais no contexto do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

O documento busca orientar empregadores, profissionais de segurança e saúde no trabalho, gestores e trabalhadores sobre os procedimentos necessários para identificação, avaliação e controle dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Nesse sentido, o guia reforça a integração entre a NR-1 e a NR-17, destacando que a gestão desses riscos deve considerar não apenas aspectos individuais, mas principalmente elementos relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às condições organizacionais que podem favorecer o adoecimento psíquico.

Entre as principais contribuições do guia, destaca-se a recomendação da utilização da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) como instrumentos de apoio ao gerenciamento dos riscos psicossociais. A AEP é apresentada como etapa inicial para identificação de perigos, avaliação preliminar de riscos e definição de medidas preventivas alinhadas ao GRO, enquanto a AET é indicada para análises mais aprofundadas em situações específicas que demandem investigação detalhada das condições de trabalho. Essa abordagem evidencia o fortalecimento da interface entre ergonomia e saúde mental ocupacional, ampliando o entendimento de que os agravos psíquicos também decorrem da forma como o trabalho é organizado e gerido.

Outro aspecto relevante observado no guia é a sistematização exemplificativa dos principais fatores de risco psicossociais presentes nos ambientes laborais. Entre eles, destacam-se situações de assédio, excesso ou insuficiência de demandas, baixa autonomia, falhas na comunicação organizacional, ausência de reconhecimento, insegurança laboral, conflitos interpessoais, isolamento ocupacional e gestão inadequada de mudanças organizacionais. Ao relacionar esses fatores aos possíveis impactos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, o documento contribui para tornar mais visível a relação entre organização do trabalho e adoecimento ocupacional, favorecendo uma atuação preventiva mais estruturada.



A análise do conteúdo do guia também demonstra preocupação com a construção de processos participativos de gestão. O documento enfatiza a necessidade de envolvimento da alta gestão, das equipes de SST, das lideranças e dos próprios trabalhadores na identificação e no monitoramento dos riscos psicossociais. Além disso, destaca a importância da definição de responsabilidades, da comunicação transparente e da busca por suporte técnico especializado quando necessário. Tais recomendações revelam que a efetividade da nova abordagem normativa depende não apenas da adequação documental das empresas, mas principalmente da construção de uma cultura organizacional orientada pela prevenção, pelo acolhimento e pela promoção da saúde mental.

Outro ponto importante refere-se à utilização de indicadores organizacionais como suporte à avaliação dos riscos psicossociais. O guia recomenda o levantamento de informações relacionadas a afastamentos, indicadores do PCMSO, CATs, rotatividade e análises organizacionais anteriores, reforçando a necessidade de monitoramento contínuo das condições de trabalho e de seus impactos sobre os trabalhadores. Essa perspectiva evidencia avanço em relação aos modelos tradicionais de SST, historicamente centrados apenas nos riscos físicos e de acidentes.

Dessa forma, os resultados da análise indicam que o guia publicado pelo MTE possui relevante potencial educativo e organizacional, ao oferecer parâmetros técnicos capazes de auxiliar as empresas na implementação das exigências da NR-1. Mais do que um instrumento de conformidade legal, o documento contribui para consolidar uma visão mais integrada da saúde ocupacional, reconhecendo os fatores psicossociais como elementos centrais para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e sustentáveis.

Boas Práticas e experiências bem-sucedidas na gestão dos fatores de risco psicossociais

Apesar dos desafios associados à implementação das novas exigências normativas, diferentes organizações, tanto no contexto nacional quanto internacional, vêm demonstrando que a gestão preventiva dos fatores de risco psicossociais é viável e capaz de produzir impactos positivos sobre a saúde dos trabalhadores e o desempenho organizacional (NETO, 2015). Nesse cenário, a disseminação de boas práticas e de experiências bem-sucedidas assume papel relevante ao fornecer referências para outras instituições que buscam estruturar estratégias voltadas à promoção da saúde mental no trabalho.

Em empresas com cultura organizacional mais consolidada em segurança e saúde no trabalho, observa-se a implementação de programas integrados que incluem suporte psicológico, ações de acolhimento, capacitação de lideranças e medidas de flexibilização laboral. Destacam-



se também iniciativas relacionadas ao mapeamento de riscos psicossociais, à criação de canais de escuta e ao desenvolvimento de campanhas de conscientização sobre saúde mental.

Os resultados dessas iniciativas demonstram que o investimento em saúde mental pode gerar benefícios concretos para trabalhadores e organizações. Entre os efeitos positivos mais recorrentes estão a redução de afastamentos relacionados a transtornos mentais, a diminuição do absenteísmo e do presenteísmo e a melhoria do clima organizacional. Além disso, ambientes de trabalho psicologicamente mais saudáveis tendem a favorecer maior engajamento, satisfação profissional e produtividade. Esse cenário também contribui para a retenção de talentos, fortalecimento da imagem institucional e redução de custos associados a licenças médicas, processos trabalhistas e rotatividade de pessoal.

As estratégias utilizadas pelas organizações geralmente apresentam caráter multifatorial e são adaptadas às especificidades de cada contexto laboral. Entre as práticas mais recorrentes destacam-se pesquisas de clima organizacional, entrevistas e grupos focais, utilizados para identificar situações de sobrecarga, conflitos interpessoais e outras demandas relacionadas à organização do trabalho. Paralelamente, o desenvolvimento de lideranças mais preparadas para lidar com questões emocionais e relacionais tem se mostrado fundamental para a construção de ambientes de confiança e segurança psicológica. Nesse sentido, treinamentos voltados à comunicação interpessoal, inteligência emocional e gestão de conflitos aparecem como instrumentos relevantes para fortalecer práticas de gestão mais humanizadas.

Também são observadas mudanças relacionadas à própria organização do trabalho, incluindo revisão de metas, redistribuição de cargas laborais, ampliação da autonomia dos trabalhadores e adoção de medidas de flexibilização quando compatíveis com a atividade desenvolvida. Somam-se a essas ações a criação de canais de acolhimento psicológico, programas de assistência ao trabalhador e mecanismos seguros para denúncias de assédio e violência no ambiente laboral. Em conjunto, tais iniciativas reforçam uma abordagem preventiva centrada não apenas no tratamento do adoecimento, mas principalmente na promoção de ambientes organizacionais mais equilibrados e sustentáveis.

O apoio explícito da alta gestão é decisivo para garantir recursos, legitimidade institucional e continuidade das ações implementadas. Da mesma forma, a participação dos trabalhadores no processo de identificação dos riscos e construção das medidas preventivas fortalece o sentimento de pertencimento e amplia a efetividade das intervenções. Além disso, a manutenção de processos contínuos de monitoramento, por meio de indicadores como absenteísmo, rotatividade e pesquisas de clima organizacional, possibilita avaliar resultados e aperfeiçoar permanentemente as estratégias adotadas.



Dessa forma, as experiências analisadas evidenciam que a gestão dos fatores de risco psicossociais não deve ser compreendida apenas como exigência normativa decorrente da atualização da NR-1, mas como estratégia organizacional capaz de promover saúde, sustentabilidade e melhoria das relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES

A pesquisa analisou as implicações da Portaria MTE nº 1.419/2024 e da inclusão dos fatores de risco psicossociais na NR-1, evidenciando a consolidação da saúde mental como tema central na Segurança e Saúde no Trabalho. A incorporação desses fatores ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais representa importante avanço normativo ao reconhecer que aspectos relacionados à organização e à gestão do trabalho podem impactar diretamente a saúde dos trabalhadores.

Os dados do SmartLab reforçam a relevância dessa discussão ao demonstrarem o crescimento dos afastamentos relacionados a transtornos mentais, totalizando 86,3 milhões de dias perdidos em Minas Gerais entre 2012 e 2024. Esse cenário evidencia a necessidade de adoção de estratégias preventivas mais estruturadas e integradas à gestão organizacional. Apesar dos desafios culturais, técnicos e estruturais envolvidos na implementação da nova abordagem, os resultados indicam que a gestão preventiva dos riscos psicossociais pode contribuir para a redução de afastamentos, melhoria do clima organizacional e fortalecimento da produtividade e do bem-estar no trabalho. Conclui-se, portanto, que a efetiva aplicação das mudanças promovidas pela NR-1 tende a fortalecer a prevenção dos agravos à saúde mental e a favorecer a construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

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) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023>.



BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho. Brasília, 2025.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

EU-OSHA. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 22 set. 2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. ISO 45003:2021: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. 1st ed. Geneva: ISO, 2021.

NETO, Hernâni Veloso. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, n. 9, p. 1-21, jun. 2015.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; DE LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, e18, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/rbso/a/Ng7q7qYJv9VPhyTxqNSHDc/>. Acesso em: 22 fev. 2026.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, e36nspe19, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/>. Acesso em: 22 fev. 2026.

SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Perfil de Saúde Mental – Afastamentos (B31): Dias perdidos – Minas Gerais (2012–2024). Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/31?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 28 fev. 2026.

WHO; ILO. Mental health at work: policy brief. World Health Organization; International Labour Organization, 2022.