

## **NR-1: DE QUEM É A RESPONSABILIDADE? O PAPEL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA, DO RH E A CONTRIBUIÇÃO ESTRATÉGICA DA PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES**

**Kleiton Antônio Piovezana Martins<sup>1</sup>**  
**Alcione Januária Teixeira da Silveira<sup>2</sup>**

alcionevertice@gmail.com

**ÁREA DO CONHECIMENTO:** Ciências Sociais e Aplicadas

### **RESUMO**

A partir de 26 de maio de 2025, passa a valer a atualização da NR-1, com a avaliação e gerenciamento de riscos psicossociais a fim de garantir a saúde mental dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros. Essa avaliação visa compreender como esses fatores interferem na subjetividade, saúde mental e integridade dos indivíduos, promovendo ações que assegurem a realização das atividades laborais de forma saudável. Diante disso, este artigo teve como objetivo analisar a quem cabe a responsabilidade na implementação da NR-1, para a avaliação dos riscos psicossociais e o trabalho contínuo para o bem-estar dos colaboradores. O presente artigo tratou-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, com base em observações e análise documental. Os resultados apresentaram uma empresa que já iniciou o processo de adequação às exigências normativas. A psicóloga do setor de Recursos Humanos tem desempenhado um papel estratégico como facilitadora da integração entre os setores internos e a empresa contratada para o gerenciamento de riscos psicossociais. Sua atuação tem sido fundamental para a organização e sistematização dos dados internos.

**PALAVRAS-CHAVE:** NR-1; riscos psicossociais; saúde mental; psicologia organizacional; recursos humanos.

### **1 INTRODUÇÃO**

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi instituída pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, estabelecendo as disposições gerais de saúde e segurança do trabalho no Brasil (Brasil, 2025). Trata-se da norma básica que orienta todas as demais normas regulamentadoras, definindo obrigações comuns a empregadores e empregados em qualquer atividade profissional (Sistema ESO, 2020).

Ao longo de décadas, a NR-1 sofreu atualizações pontuais em 1983, 1988, 1993 e 2009 (Brasil, 2025). Em 2022, por meio da Portaria MTP nº 4.219, a norma

---

<sup>1</sup>Graduando em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

<sup>2</sup>Psicóloga, Doutoranda em Educação; Mestre em Educação e Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

trouxe mudanças, que incluiu medidas para combater o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, alterou a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Violência e alterações em outras Normas Regulamentadoras, como a NR-17 (Ergonomia), em suma, as mudanças vieram para aprimorar a gestão de saúde e segurança no trabalho, com foco especial na prevenção do assédio e violência, na proteção da saúde mental dos trabalhadores e na adequação das práticas de segurança às novas exigências (Brasil, 2022).

Posteriormente, em 2024, a Portaria MTE nº 1.419, trouxe mudanças que trata diretamente no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A nova redação trouxe maior detalhamento sobre a necessidade de identificação e controle de riscos ocupacionais, incluindo agora, os riscos psicossociais, destacando a relevância da saúde mental como componente da segurança do trabalho (Brasil, 2024b).

A atualização da NR-1, incluiu obrigatoriamente, que no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), os fatores de riscos psicossociais – como estresse ocupacional, assédio moral, pressão excessiva, jornadas exaustivas, e falta de suporte organizacional – devem ser identificados, avaliados e controlados pelas organizações (Amblegis, 2025). O Conselho Federal de Psicologia, destacou a urgência da aplicação efetiva da NR-1 ao lembrar que a gestão de riscos ocupacionais é fundamental para a promoção da saúde mental dos trabalhadores (CFP, 2025).

O presente artigo justifica-se pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre as responsabilidades compartilhadas no cumprimento da NR-1. Considerando que este estudo é desenvolvido no contexto do estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho, ele se propõe a contribuir para uma atuação mais integrada, crítica e propositiva do psicólogo dentro das organizações, valorizando a saúde, a segurança e o desenvolvimento humano como pilares indissociáveis da gestão eficiente.

Diante disso, este artigo teve como objetivo analisar a quem cabe a responsabilidade na implementação da NR-1, para a avaliação dos riscos psicossociais e o trabalho contínuo para o bem-estar dos colaboradores.

Estudos como este, são relevantes pois, ancorado na necessidade de fortalecer a interdisciplinaridade no ambiente organizacional, principalmente quando se trata de temas relacionados à saúde e segurança no trabalho, propõe uma reflexão sobre como o psicólogo, em conjunto com o RH e a área de Segurança do Trabalho, podem contribuir estrategicamente para o desenvolvimento de uma cultura de prevenção, bem-estar e corresponsabilidade nas organizações.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é reconhecida internacionalmente como elemento essencial do trabalho decente. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que “trabalho decente é trabalho seguro”, ressaltando que a proteção do trabalhador contra acidentes e doenças é componente inalienável de qualquer atividade laboral. Nesse contexto, os profissionais de SST, têm papel fundamental na implementação de medidas preventivas e na promoção de ambientes laborais saudáveis. A OIT recomenda ainda que as organizações incorporem a gestão de SST às suas estratégias operacionais, com participação ativa dos trabalhadores e ênfase na melhoria contínua dos processos (OIT, 2005).

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina, por meio da Lei nº 6.514/1977, a obrigatoriedade de que empresas mantenham Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), conforme o grau de risco e o número de empregados (Brasil, 2024a). No que se refere ao SESMT, devem ser compostos por uma equipe multidisciplinar formada por médico do trabalho, engenheiro de segurança, enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem e o técnico de segurança do trabalho, podendo qualquer um desses chefiar (Brasil, 1990).

O Técnico em Segurança do Trabalho é um profissional com formação técnica específica, responsável pela elaboração e execução de políticas de saúde e segurança no trabalho. Suas atividades incluem auditorias, inspeções, ações educativas, investigação de acidentes e proposição de medidas preventivas. Também participa de perícias, negociações e da implementação de novas tecnologias (CBO, 2025).

No que se refere ao setor de Recursos Humanos – RH, de acordo com França (2025), ele é responsável por gerenciar o capital humano das organizações, tendo como objetivo principal alinhar as necessidades da empresa com o desenvolvimento dos colaboradores. O autor destaca que o RH atua diretamente no recrutamento e seleção, desenvolvimento profissional e na retenção de talentos, além de promover o bem-estar organizacional.

Conforme Neves (2024), o departamento de RH também tem um papel estratégico, pois realiza não apenas tarefas operacionais, mas participa ativamente da elaboração de políticas internas, ações de integração e programas de capacitação. O RH contribui para o fortalecimento da cultura organizacional e para a melhoria do clima no ambiente de trabalho.

Segundo Sérgio (2017), o profissional de RH deve ser responsável por implementar avaliações de desempenho, estruturar planos de carreira e propor estratégias que incentivem o crescimento profissional dos colaboradores, aponta ainda que o setor é fundamental para garantir a satisfação dos funcionários e o alinhamento entre as metas individuais e coletivas da organização.

Packs (2023) afirma que o RH é o elo de comunicação entre empresa e colaborador, sendo responsável pela mediação de conflitos e pela preservação de um ambiente de trabalho saudável e ético, destacando que o setor também atua no cumprimento das normas trabalhistas, assegurando que os direitos e deveres sejam respeitados, além de zelar pela motivação e produtividade da equipe.

Em relação ao adoecimento no trabalho, compreende-se um conjunto de condições físicas e mentais diretamente associadas à organização, às condições e às relações de trabalho (Fundacentro, 2024). As atividades realizadas no contexto do trabalho têm potencial para impactar o corpo dos trabalhadores, ocasionando alterações físicas e danos biológicos. Além disso, podem gerar respostas emocionais diante de contextos laborais adoecedores e até mesmo provocar o desenvolvimento de transtornos psíquicos diretamente ligados às condições em que o trabalho é executado (Souza, 2013).

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT, 2025) informações recentes da plataforma SmartLab, uma iniciativa conjunta do MPT e da OIT — revelam um expressivo crescimento nos afastamentos por transtornos mentais no

Brasil. Conforme a Série SmartLab de Trabalho Decente 2025, o número de registros por esse motivo aumentou 134% entre 2022 e 2024, saltando de cerca de 201 mil para 472 mil casos. Esse avanço evidencia o agravamento da crise de saúde mental no meio laboral, influenciada por fatores como o aumento da intensidade do trabalho, instabilidade no emprego e ausência de políticas públicas eficazes voltadas à saúde psicológica dos trabalhadores.

Segundo dados divulgados pela Organização das Nações Unidas no Brasil, dentre os afastamentos acidentários, destacaram-se diagnósticos como reações ao estresse (28,6%), transtornos de ansiedade (27,4%), episódios depressivos (25,1%) e depressão recorrente (8,46%). Já entre os afastamentos gerais, os principais motivos foram episódios depressivos (25,6%), ansiedade (20,9%) e depressão recorrente (12,0%). Ainda que o trabalho digno possa representar um fator de proteção à saúde mental, ambientes laborais marcados por condições inseguras ou prejudiciais — como a exposição a ruídos intensos, cobranças excessivas e episódios de assédio — podem comprometer seriamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores. De acordo com estimativas da Organização Internacional do Trabalho, cerca de 15% da população economicamente ativa apresentava transtornos mentais já em 2019, sendo que os prejuízos econômicos decorrentes da perda de produtividade associada a essas condições ultrapassam US\$ 1 trilhão por ano (ONU Brasil, 2024).

O Brasil enfrenta uma séria crise de saúde mental que afeta diretamente a rotina de trabalhadores e a estabilidade das empresas. Dados recentes do Ministério da Previdência Social mostram que, em 2024, o país registrou quase 500 mil afastamentos do trabalho motivados por transtornos psicológicos, o maior número da última década. Especialistas da área da saúde mental relacionam esse aumento à precarização do mercado de trabalho, aos impactos persistentes da pandemia de COVID-19 e a fatores sociais que afetam principalmente mulheres (Casemiro e Moura, 2025).

No tocante a isso, a partir de 26 de maio de 2025, passa a valer a atualização da NR-1, com a avaliação e gerenciamento de riscos psicossociais a fim de garantir a saúde mental dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros. A fiscalização e aplicação de multas pela não conformidade

com as novas regras serão iniciadas a partir de 26 de maio de 2026, durante o primeiro ano de vigência será uma fase de implantação educativa (Brasil, 2025).

Todas as empresas, independentemente do porte, devem identificar e avaliar esses riscos. Quando detectados, é obrigatório o desenvolvimento e a aplicação de planos de ação que contemplem medidas preventivas e corretivas, como a reorganização das atividades ou a melhoria nas relações interpessoais. Além disso, essas ações precisam ser monitoradas continuamente e ajustadas conforme necessário para garantir sua efetividade (Brasil, 2024c).

Embora a NR-1 não determine explicitamente quais profissionais devem executar o PGR, a legislação brasileira reconhece o técnico de segurança como peça-chave nesse processo (Brasil, 1990). Segundo a CBO, é função desse profissional atuar diretamente na gestão de riscos, garantindo o cumprimento das normas legais e a efetividade das ações preventivas (CBO, 2025).

Contudo, o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, descreve que a organização pode optar em conduzir todo o processo por meio de um time de especialistas, que a implementação desse processo possa ser multidisciplinar e multiprofissional (Brasil, 2025).

O Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2010) ressalta que psicólogos, independentemente de sua área de atuação, devem considerar o trabalho como fator relevante no processo saúde-doença. Recomenda-se uma abordagem interdisciplinar, que leve em conta a organização, as exigências e os riscos do trabalho. A investigação clínica deve incluir aspectos do ambiente e do processo laboral, sem reduzir o sofrimento psíquico à psicopatologia isolada do contexto produtivo.

A Resolução CFP nº 14/2023 já estabelecia que psicólogas e psicólogos devem avaliar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, considerando características psicológicas dos trabalhadores, processos de trabalho e contexto organizacional. Essa avaliação visa compreender como esses fatores interferem na subjetividade, saúde mental e integridade dos indivíduos, promovendo ações que assegurem a realização das atividades laborais de forma saudável (Brasil, 2023).

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (2025), profissionais da psicologia exercem uma função essencial na preservação da saúde no ambiente de trabalho.

Para além das práticas clínicas, esses especialistas colaboram na criação de locais laborais mais saudáveis, na detecção antecipada de sinais de esgotamento emocional e na formulação de estratégias que visam reduzir os riscos psicossociais. Com base em princípios éticos e de responsabilidade, sua atuação é fundamental para promover o bem-estar coletivo e otimizar tanto a saúde dos trabalhadores quanto a eficiência dos processos organizacionais.

### **3 METODOLOGIA**

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa. Conforme Minayo (2006), a pesquisa qualitativa tem como objetivo compreender as vivências, pontos de vista e significados que os indivíduos atribuem aos seus contextos e realidades, ao invés de se preocupar com a mensuração ou quantificação de dados. Esse método é amplamente aplicado nas ciências sociais e humanas, sendo fundamental para investigar questões complexas relacionadas a comportamentos, atitudes e interações, onde a análise dos dados depende de uma interpretação detalhada e contextualizada. Frequentemente, os dados coletados são apresentados em forma verbal, sendo analisados para gerar reflexões que não podem ser simplesmente expressas por números.

A coleta de dados foi realizada através do método de observação e análise documental. De acordo com Flick (2009), a observação é essencial para coleta de dados sobre comportamentos, interações sociais e processos que acontecem em contextos naturais. A observação possibilita ao pesquisador identificar elementos que não seriam capturados por outras técnicas, oferecendo uma visão mais genuína e espontânea dos fenômenos. Por meio dessa abordagem, é possível reconhecer padrões comportamentais e relações contextuais, contribuindo de maneira significativa para a análise e compreensão de um grupo ou situação específica.

De acordo com Bardin (2011), a análise documental oferece ao pesquisador a oportunidade de acessar informações históricas, sociais e culturais por meio de diversos registros escritos, como relatórios, artigos e cartas. Esse método é especialmente valioso quando o objetivo é compreender a evolução de um tema ao longo do tempo ou obter uma visão mais detalhada sobre um fenômeno utilizando fontes já disponíveis.

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix. A observação foi realizada em uma empresa privada do setor de telecomunicações, localizada no interior da Zona da Mata, em Minas Gerais, nos meses de março e abril de 2025. Fundada em 2012, a empresa possui atualmente sede em uma cidade de pequeno porte e conta com seis filiais distribuídas em diferentes municípios da região, atendendo a mais de 18 cidades nos estados de Minas Gerais.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A empresa observada, tem um total de 103 colaboradores, apresenta uma estrutura organizacional composta por 12 departamentos, entre eles: Agendamento; Centro de Distribuição – Frotas e Estoque; Centro de Gerenciamento de Redes; Comercial (vendas e marketing); Direção; Financeiro; Limpeza e Conservação; Operacional; Administração; Qualidade; Recursos Humanos; e Suporte Técnico. A empresa adota uma trilha de carreira estruturada por níveis de senioridade (Júnior, Pleno e Sênior), embora nem todos os 86 cargos existentes estejam ocupados, em função das exigências de formação e experiência para determinadas funções. Atualmente, 27 cargos estão efetivamente preenchidos.

A equipe da empresa é predominantemente jovem e apresenta diversidade em perfis comportamentais. Segundo dados extraídos do setor de RH, os perfis predominantes entre os colaboradores são comunicadores (27,66%) e planejador (27,52%), seguidos por analistas (22,48%) e executores (22,34%). Em relação ao gênero, a maioria dos trabalhadores é do sexo masculino (64,76%). Quanto à estrutura hierárquica, 89,52% dos colaboradores estão em nível operacional, 8,57% em nível médio e 1,91% em nível estratégico.

No que se refere ao tempo de permanência na empresa, observa-se que 36,19% dos colaboradores têm até um ano de vínculo, seguido por 19,05% com tempo entre um e dois anos. Um número menor de profissionais permanece há mais de quatro anos, indicando possível rotatividade ou expansão recente no quadro de funcionários. Em termos etários, a empresa é composta majoritariamente por jovens entre 22 e 35 anos, representando cerca de 68% do total.

Nesse contexto, a atualização da NR-1, com foco na capacitação, integração e gerenciamento de riscos ocupacionais por meio de soluções personalizadas e centradas no trabalhador, requer uma abordagem alinhada ao perfil funcional, cognitivo e comportamental da força de trabalho. A diversidade de setores e níveis hierárquicos exige que os programas sejam modulados conforme as especificidades de cada área, garantindo a efetividade das ações e o cumprimento legal, mas também promovendo uma cultura organizacional orientada à prevenção, ao aprendizado contínuo e à valorização da saúde mental e física dos trabalhadores (Brasil, 2025).

A atuação da psicóloga se faz com atividades estratégicas na participação em processos seletivos, na elaboração de advertências disciplinares, no desenvolvimento de instrumentos para avaliação de desempenho e a organização dos registros relacionados ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

A empresa realiza anualmente a Pesquisa de Clima Organizacional com todos os seus colaboradores, essa iniciativa, foi conduzida pelo setor de RH, a fim de buscar identificar o nível de satisfação dos profissionais, bem como mapear aspectos como liderança, remuneração, comunicação e engajamento. A pesquisa é aplicada digitalmente, com envio dos questionários via *WhatsApp*, e os colaboradores têm um prazo de 15 dias para respondê-la. A metodologia adotada previa uma escala de respostas de 1 a 5, onde o valor mais baixo corresponde a “nunca” e o mais alto a “sempre”, a pesquisa em estava incluída no sistema da empresa. Além disso, a psicóloga utiliza o instrumento eNPS (Employee Net Promoter Score), para mensurar o grau de lealdade dos colaboradores à organização.

De acordo com Chiavenato (2014), a pesquisa sobre o clima organizacional é uma ferramenta essencial para entender as percepções e emoções dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho. O autor explica que o principal objetivo dessa pesquisa é identificar o clima predominante na organização, ou seja, o conjunto de percepções comuns entre os membros da equipe sobre as políticas, práticas e interações no ambiente de trabalho. A pesquisa de clima organizacional oferece informações valiosas para a gestão, pois permite detectar áreas problemáticas,

possíveis conflitos, oportunidades de aprimoramento e os impactos sobre o desempenho e a satisfação dos colaboradores.

O Employee Net Promoter Score (eNPS) é uma adaptação da metodologia Net Promoter Score (NPS), para mensurar a lealdade dos clientes. No contexto organizacional, o eNPS tem como objetivo principal avaliar o grau de satisfação e engajamento dos colaboradores (Reichheld, 2006). Segundo a RH Academy (2023), essa métrica é amplamente utilizada pelas empresas para compreender o clima organizacional, detectar problemas internos e identificar oportunidades de melhoria. Já para o Great Place to Work (2020), o eNPS deve ser interpretado com cautela e sempre acompanhado de perguntas qualitativas, para que os gestores compreendam os motivos por trás das notas atribuídas pelos colaboradores e possam agir de forma estratégica.

Durante o período de observação, foi informado pela psicóloga que o gerenciamento dos riscos psicossociais estava sendo conduzido pela empresa responsável pelos serviços especializados SESMT. O processo de diagnóstico encontra-se em fase de estruturação e será realizado por meio de uma ferramenta padronizada, a escala ERGOS. Essa metodologia permitirá a obtenção de dados mais objetivos e sistematizados sobre o ambiente psicossocial da organização, contribuindo para a identificação precisa dos fatores de risco e para a elaboração de estratégias preventivas mais eficazes.

O método ERGOS é um procedimento para a identificação de fatores de riscos como carga mental do trabalho, pressão de tempo, atenção, complexidade das tarefas, monotonia, raciocínio, iniciativa, isolamento, horário de trabalho e relacionamento no trabalho (Álvarez, 2009). “Em relação às ferramentas de avaliação/questionários/pesquisas, o MTE não define ou não sugere nenhuma metodologia específica. Essa é uma questão que a organização junto com seus profissionais de SST precisa verificar e selecionar (Brasil, 2025, p.10).

Embora a NR-1 não apresente tópicos específicos para a avaliação dos riscos psicossociais, eles dizem respeito à forma como o trabalho é estruturado e às relações interpessoais no ambiente profissional. Entre os principais fatores associados estão a carga excessiva de trabalho, pressão por metas inatingíveis, falta de autonomia, falta de apoio social, assédio moral, ausência de

reconhecimento, ambiente de trabalho agressivo, falta de comunicação, falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses elementos são capazes de desencadear problemas significativos de saúde mental, como estresse, ansiedade e depressão entre os trabalhadores (Brasil, 2024c).

Paralelamente, foram realizadas discussões e implementadas ações voltadas à estruturação de cargos, competências e responsabilidades, etapas essenciais para a consolidação do PGR. A psicóloga destacou a importância da atualização das descrições de cargos, uma vez que tal prática possibilita a contextualização do diagnóstico de riscos com base nas funções efetivamente exercidas e nas exigências psicológicas específicas de cada posto de trabalho. Além disso, a profissional atuou diretamente nesse processo de atualização, o qual se configura como um elemento fundamental para a construção da trilha de carreira da organização, bem como para a definição clara de competências e níveis de senioridade (júnior, pleno e sênior).

Segundo Chiavenato (2014), a descrição detalhada do cargo possibilita que o colaborador compreenda com clareza suas atribuições, o que contribui para o alinhamento das expectativas entre a organização e o empregado, promovendo um ambiente de trabalho mais organizado e eficiente. Além disso, Spector (2012) reforça que a clareza na definição de cargos auxilia na diminuição de conflitos internos e no aumento da satisfação no trabalho, ao proporcionar segurança e direcionamento para o colaborador.

Observou-se que o Diálogo Semanal de Saúde e Segurança (DSSS) configura-se como uma prática constante e relevante na empresa, desempenhando um papel educativo e preventivo essencial. Em diversas ocasiões, o DSSS foi empregado como ferramenta de conscientização acerca de temas relacionados à saúde mental e à segurança no ambiente de trabalho. Destaca-se, por exemplo, a realização de um DSSS sobre a Síndrome de Burnout, no qual foram abordadas suas causas, sintomas e a importância do autocuidado. Outro tema tratado foi a “Ergonomia no trabalho e no dia a dia”, com foco na prevenção de doenças ocupacionais e com conteúdo acessível a todos os setores da empresa. Além disso, o DSSS sobre “Comunicação Assertiva” ressaltou a importância do diálogo aberto e

respeitoso no ambiente laboral, contribuindo para a redução de ruídos na comunicação e para a promoção da integração entre os setores.

O Diálogo de Segurança (DDS), é uma prática recomendada por instituições especializadas na área de segurança do trabalho como uma estratégia eficaz para conscientizar os trabalhadores sobre riscos ocupacionais e reforçar a prevenção de acidentes. Esses encontros, realizados de forma rápida e objetiva antes do início das atividades, visam estimular a participação dos colaboradores e fortalecer a cultura de segurança na organização (Universidade Federal De Viçosa, 2022).

No contexto da NR-1, observou-se que a empresa já iniciou o processo de adequação às exigências normativas. A psicóloga do setor de Recursos Humanos tem desempenhado um papel estratégico como facilitadora da integração entre os setores internos e a empresa contratada para o gerenciamento de riscos psicossociais. Sua atuação tem sido fundamental para a organização e sistematização dos dados internos, com vistas à implementação dos programas legais obrigatórios, como o PGR e o PCMSO.

Com a atualização da NR-1, ampliou-se a abordagem relativa à saúde e segurança no trabalho, conferindo maior relevância ao papel do psicólogo organizacional na prevenção e gestão dos riscos psicossociais. Nesse contexto, o psicólogo organizacional assume um papel essencial na formulação e implementação de estratégias de intervenção voltadas à promoção do bem-estar no ambiente laboral, à redução do absenteísmo e à prevenção de transtornos mentais, como a Síndrome de *Burnout* e a ansiedade. Além disso, sua atuação contribui para o fortalecimento de uma cultura organizacional mais saudável, segura e acolhedora (Portalpsic, 2025).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo evidenciou que a implementação eficaz da NR-1 requer a integração entre Segurança e Saúde no Trabalho, o Recursos Humanos e Psicologia Organizacional. Assim, a gestão multidisciplinar dos riscos ocupacionais é essencial para o bem-estar laboral. O cumprimento da NR-1 vai além do cumprimento legal, representando uma oportunidade estratégica para fortalecer a

cultura organizacional e promover ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

Diante das exigências legais e das transformações nas dinâmicas das relações de trabalho, torna-se imprescindível discutir não apenas a aplicabilidade técnica das normas regulamentadoras, mas também as formas de articulação entre os profissionais envolvidos e os aspectos subjetivos, comportamentais e organizacionais presentes no ambiente laboral. Nesse contexto, evidencia-se a relevância da atuação do psicólogo organizacional na análise e gestão dos riscos psicossociais. Considerando sua formação específica e a complexidade inerente a esses riscos — que envolvem fatores emocionais, relacionais e estruturais — a presença desse profissional é fundamental para assegurar intervenções mais qualificadas, eficazes e integradas ao contexto organizacional.

## REFERÊNCIAS

ÁLVAREZ, F. Javier Llana. **Ergonomía y Psicosociología Aplicada: Manual para la Formación del Especialista**. 13ª ed. Espanha: Lex Nova, 2009.

AMBLEGIS. **Atenção para a atualização da NR-01 e suas principais mudanças**. 2025. Disponível em: <https://amblegis.com.br/legislacao/atualizacao-da-nr-01-e-as-principais-mudancas-na-norma-regulamentadora-n-1/#:~:text=Riscos%20%28PGR%29.%20de%20todos%20os%20trabalhadores%20e xpostos>. Acesso em: 6 maio 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 5. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. **Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023**. Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 123, p. 94, 30 jun. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-14-de-28-de-junho-de-2023-493181704>. Acesso em: 11 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025**. Publicado em: 29 nov. 2024. Atualizado em: 6 fev. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em: 10 maio 2025. (Citado como Brasil, 2024c).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora Nº. 4 (NR-4)**. 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/norma-regulamentadora-no-4-nr-4>. Acesso em: 08 maio 2025. (citado como Brasil, 2024a).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024. 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: 12 maio 2025. (Citado como Brasil, 2024b)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. **NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria n.º 11, de 17 de setembro de 1990**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 set. 1990, p. 18.175. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1990/portaria\\_11\\_altera\\_nr\\_04.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1990/portaria_11_altera_nr_04.pdf). Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. **Norma Regulamentadora Nº 1 (NR-1)**. Publicado em: 22 out. 2020. Atualizado em: 24 abr. 2025. 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-1#:~:text=A%20norma%20regulamentadora%20foi%20editada,no%20%C3%A2mbit o%20da%2%A0%20351%C2%A0da%20CTPP>. Acesso em: 6 maio 2025.

BRASIL. **NR-1 Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)**. Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais. Coordenação-Geral de Normatização e Registros. Disponível em: <https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>. Aceso em 19 de maio de 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos**. G1, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 10 maio 2025.

CBO. Classificação Brasileira de Ocupações. **CBO 3516-05: Técnico em Segurança do Trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/351605-tecnico-em-seguranca-do-trabalho>. Acesso em: 08 maio 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). Nexo causal: desafio para o campo da saúde do trabalhador. **Jornal do Federal**, Brasília, Ano XXII, n. 96, p. 10-11, mar. 2010. Disponível em: [http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/03/jornal\\_federal\\_96.pdf](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/03/jornal_federal_96.pdf) . Acesso em: 09 maio 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Saúde mental no ambiente de trabalho**: CFP destaca importância da imediata aplicação da NR-1. 01 abr. 2025. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho-cfp-destaca-importancia-da-imediata-aplicacao-da-nr-1/>. Acesso em: 10 maio 2025.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANÇA, Sulivan. **Recursos humanos: o que é e qual sua importância dentro das empresas?** Human Solutions Brasil, 2025. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/recursos-humanos>. Acesso em: 21 mar. 2025.

FUNDACENTRO. **Intersectorialidade e combate à ocultação do adoecimento ocupacional no Brasil**. Brasília: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/centrais-de-conteudo/pesquisa-intervencao/intersectorialidade-e-combate-a-ocultacao-do-adoecimento-ocupacional-no-brasil-1>. Acesso em: 09 maio 2025.

GREAT PLACE TO WORK. **eNPS**: entenda esse importante medidor de funcionários. 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/enps/>. Acesso em: 18 maio 2025.

GUPY. **eNPS**: o que é, por que é importante, como aplicar e mais! 13 jul. 2018. Atualizado em: 29 nov. 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/enps>. Acesso em: 18 maio 2025.

MINAYO, Maria do Carmo. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2006.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Série SmartLab de Trabalho Decente 2025**: Apenas 46% dos municípios brasileiros possuem políticas ou programas de atendimento a pessoas com transtornos mentais. 2025. Disponível em: <https://prt24.mpt.mp.br/informe-se/audiencias-publicas/2-uncategorised/2151-serie-smartlab-de-trabalho-decente-2025-apenas-46-dos-municipios-brasileiros->

possuem-politicas-ou-programas-de-atendimento-a-pessoas-com-transtornos-mentais. Acesso em: 09 maio 2025.

NEVES, Júlia. **Recursos humanos: o que é e qual a importância para uma empresa?** Oitchau, 16 jul. 2024. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/recursos-humanos-o-que-e-e-qual-a-importancia-para-uma-empresa/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho.** Tradução de Gilmar da Cunha Trivelato. São Paulo: Fundacentro, 2005. Tradução da obra: Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems – ILO-OSH 2001. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/sites/50/2019/06/Diretrizes-sobre-Sistemas-de-Gestao.pdf>. Acesso em: 09 maio 2025.

ONU BRASIL. **Brasil: afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%.** Brasília, 10 maio 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134>. Acesso em: 10 maio 2025.

PACKS, Gregory. **Recursos humanos: entenda a importância dentro de uma empresa.** Despachante DOK, 2023. Disponível em: <https://www.despachantedok.com.br/blog/novidades-dok/recursos-humanos/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

PORTALPSIC. **Mudanças na NR-1 e o papel do psicólogo no gerenciamento de riscos psicossociais.** 24 abr. 2025. Disponível em: <https://portalpsic.com.br/blog/posts/mudancas-na-nr-1-e-o-papel-do-psicologo-no-gerenciamento-de-riscos-psicossociais-e4115c675400>. Acesso em: 12 maio 2025.

REICHHELD, Fred. **The Ultimate Question: Driving Good Profits and True Growth.** Boston: Harvard Business School Press, 2006.

RH ACADEMY. **Employee Net Promoter Score (eNPS): o guia definitivo de 2023.** Disponível em: <https://www.rhacademy.com.br/employee-net-promoter-score-enps-o-guia-definitivo-de-2023/>. Acesso em: 18 maio 2025.

SÉRVIO, Gláucia. O papel do profissional de recursos humanos nas organizações. **Revista RH**, 01 jan. 2017. Disponível em: <https://www.rhevistarh.com.br/portal/o-papel-do-profissional-de-recursos-humanos-nas-organizacoes/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

SISTEMA ESO. **NR-01 para 2021.** 2020. Disponível em: <https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/confira-as-mudancas-da-nova-norma-regulamentadora-nr-01-prevista-para-marco-de-2021#:~:text=Em%2009%20de%20mar%C3%A7o%20de,Programa%20de%20Gerenciamento%20de%20Riscos>. Acesso em: 6 maio 2025.

SOUZA, Wladimir Ferreira de. Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: o que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha? **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, n. 1, p. 75–82, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000100007>. Acesso em: 09 maio 2025.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia Organizacional**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Qual a importância do DSS para o Trabalho?**. Viçosa: UFV, 2022. Disponível em: <https://www.segurancadotrabalho.ufv.br/dialogo-semanal-de-seguranca/>. Acesso em: 12 maio 2025.