



24 de Março de 2026
NT 2026-01

Norma Regulamentadora n. 1

NR-1

Alterações e repercussões para a saúde
do trabalhador e da trabalhadora



Objetivo:

Esta nota técnica tem o objetivo de analisar as alterações na NR-1 e compreender suas repercussões para a saúde do trabalhador e da trabalhadora, considerando a importância da participação dos trabalhadores, das trabalhadoras e do movimento sindical na implementação e no acompanhamento da aplicação da NR-1 nos ambientes e processos de trabalho.

Introdução:

Esta nota técnica apresenta as alterações na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), atualizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, com vigência a partir de 26 de maio de 2025¹.

As Normas Regulamentadoras (NRs) constituem o principal arcabouço da Segurança e da Saúde do Trabalhador no Brasil, sendo fundamentais para aqueles que, no âmbito do mundo do trabalho, valorizam a proteção da saúde do trabalhador e da trabalhadora e adotam uma perspectiva técnica, crítica e comprometida com o interesse coletivo. A essência das NRs reside na construção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, orientada pela prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e pela proteção coletiva e promoção da saúde da classe trabalhadora.

A Revolução Industrial, no final do século XVIII, marcada por profundas transformações econômicas, tecnológicas e sociais, inseriu novos fatores de risco nos ambientes de trabalho. O progresso tecnológico dos meios de produção trazia consigo o aumento das doenças e mortes entre trabalhadores assalariados, incluindo mulheres e crianças, em razão das condições precárias de trabalho². Embora já se conhecessem diversos riscos presentes nas diferentes atividades produtivas, as medidas de prevenção voltadas à sua redução ou eliminação eram praticamente inexistentes. Naquele contexto, as ações se concentravam no tratamento dos adoecimentos e acidentes, e não nas intervenções preventivas voltadas à melhoria do ambiente de trabalho e à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e das trabalhadoras.

No início do século XIX a Inglaterra já demonstrava preocupação com a proteção dos operários das indústrias têxteis, no entanto, no Brasil esse processo foi muito mais tardio. Somente por volta de 1870 foi instalada a primeira indústria têxtil no país, localizada em Minas Gerais². Apenas duas décadas depois, em 1891, foi instituído um dos primeiros instrumentos legais voltados à proteção do trabalho, o Decreto nº 1.313, considerado o marco inicial da Inspeção do Trabalho no Brasil³.

Uma das primeiras leis referentes à segurança do trabalho surgiu com o Decreto n. 3.724/1919, que continha as primeiras regulamentações⁴. Já em 1930, com o início da industrialização brasileira, foi criado o Ministério do Trabalho, pois os trabalhadores estavam expostos a diversas situações perigosas, causando acidentes que se tornaram frequentes².

As ações de segurança do trabalho foram avançando e, em 1943, foi aprovada a primeira legislação, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)⁵. Em 1966, foi criada a FUNDACENTRO, órgão que busca a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, com foco no desenvolvimento humano e sustentável⁶.

No Brasil, a legislação de segurança no trabalho, até meados da década de 1970, era essencialmente corretiva e não preventiva, não havia a preocupação em prevenir ou investigar as causas dos acidentes de trabalho, a preocupação era apenas com às indenizações de acidentes laborais. O Brasil ocupava a triste posição de campeão mundial em acidentes do trabalho. Com isso, em 1977, foi publicada a Lei 6.514, com o propósito de aprofundar as medidas preventivas³. Essa lei alterou o art. 200 da CLT, delegando competência normativa ao Ministério do Trabalho não só para regulamentar, mas também para complementar as normas do Capítulo VII – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.

No ano de 1978, foram implementadas as NRs, que contêm diretrizes acerca de vários aspectos da relação entre o empregador e o empregado. O art. 1º da Constituição Federal de 1988, estabelece o Estado Democrático de Direito, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, entre outros. No Art. 7º, trata da igualdade de direitos para qualquer trabalhador, urbano ou rural, independente do vínculo empregatício. No seu inciso XXII estabelece que os trabalhadores têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança⁷.

Em 1980, nas primeiras Semanas de Saúde do Trabalhador - SEMSATs em que diferentes sindicatos, trabalhadores, e profissionais de saúde debatiam as vulneráveis condições de trabalho, foi criado o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho - DIESAT, que contribuiu ativamente para a formação de novas ideologias dentro desta área, e influenciou o surgimento dos Programas de Saúde do Trabalhador, que foram embriões para os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST⁸.

Os primeiros estudos do DIESAT, foram relacionados a saúde mental, e ocorreram a partir de demandas colocadas pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras. As pesquisas realizadas, ocorreram com os trabalhadores químicos do ABC, envolvendo o atendimento psicológico no Programa de Saúde do Trabalhador, pois estava ocorrendo a contaminação por metais pesados, provocando alterações psicológicas. Outra pesquisa se deu com os trabalhadores e trabalhadoras do setor bancário, solicitada pelo próprio Sindicato, quanto a implantação da automação bancária, e a inserção dos computadores⁸.

No ano de 1991, surgiu a Lei n. 8.213, que trouxe os benefícios da previdência social⁹. As NRs foram concebidas para se tornar a base de sustentação para a construção de um ambiente de trabalho digno, construtivo, onde todos deveriam sair ganhando, governo, empregadores e trabalhadores e trabalhadoras.

Ao longo do tempo as NRs foram renovadas, modernizadas, simplificadas ou revogadas, tendo agregado ganhos ou perdas, e certamente continuarão a percorrer os caminhos das atualizações e das mudanças.

Observa-se que os fatores de risco psicossociais estão relacionados diretamente com a organização do trabalho. Eles decorrem de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, podendo gerar vários efeitos à saúde do trabalhador e da trabalhadora em nível psicológico, físico e social.

Os dados da Organização Mundial da Saúde - OMS (2025), apresentam que mais de 1 bilhão de pessoas vivem no mundo com transtornos mentais, o custo indireto da depressão e da ansiedade à economia global é de cerca de US\$ 1 trilhão por ano. Ansiedade e depressão são as condições mais prevalentes. Dessa forma é urgente reestruturar os serviços de saúde mental, pois é necessário investir

em pessoas, comunidades e economias sendo que nenhum país pode negligenciar esse cenário¹⁰.

As transformações no mundo do trabalho, especialmente a reestruturação produtiva e a busca contínua por aumento da produtividade, têm intensificado o trabalho, ampliado a competitividade, a pressão por tempo e fragilizado as culturas organizacionais, configurando fatores de risco psicossociais e favorecendo práticas de gestão abusivas. Seus impactos sobre os trabalhadores, as trabalhadoras, as empresas e a sociedade são expressivos, evidenciados pelo crescimento de transtornos mentais, como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, burnout, além do aumento de casos de suicídio¹¹.

As novas formas de gestão do trabalho, marcadas pela digitalização dos processos produtivos, pelo controle algorítmico de desempenho, pelo monitoramento em tempo real e pela vigilância permanente, aprofundam a intensificação do trabalho e ampliam a pressão por resultados. Plataformas digitais, sistemas automatizados de metas e indicadores comparativos constantes produzem regimes de autocontrole, hipercompetitividade e insegurança permanente, impactando diretamente a saúde mental dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Nesse cenário, o adoecimento psíquico não decorre apenas de conflitos interpessoais ou situações isoladas de assédio, mas de modelos organizacionais estruturados sobre metas inalcançáveis, ritmos acelerados, instabilidade contratual e exigência contínua de desempenho. A gestão por resultados e por métricas permanentes configura-se como elemento estruturante de risco psicossocial, exigindo análise crítica no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Em 2025, a Previdência Social concedeu 546.254 benefícios por transtornos mentais e comportamentais, crescimento de 15,7% em comparação a 2024, que foram concedidos 472.328 benefícios. Quanto ao número de afastamentos as mulheres representam 64% dos benefícios concedidos, com idade média é de 41 anos. O cenário também tem um grande impacto econômico, o custo dos benefícios concedidos pelo INSS relacionados a transtornos mentais, em 2025, chegou a R\$ 954 milhões¹².

Considerando que a Convenção 190 da OIT (sobre violência e assédio no mundo do trabalho)¹³ ainda não fora ratificada pelo Brasil, pelo menos até a data da conclusão deste conteúdo. A inclusão dos fatores psicossociais na NR-1 representa um avanço normativo relevante, ainda que insuficiente. Trata-se de um passo importante no reconhecimento dessas violências no ambiente de trabalho, que historicamente sempre existiram, e tem se intensificado com as novas tecnologias. O fato de estar agora explícito na NR-1, surge após evidências científicas e crescente número de afastamentos do trabalho. Na previdência social, esse fator determinante do adoecimento, é destacado na legislação trabalhista, mas sua efetividade dependerá da participação ativa dos trabalhadores, das trabalhadoras e suas organizações representativas.

Histórico e resumo das alterações da Norma Regulamentadora n. 1 – NR-1

No decorrer dos anos a NR-1 perpassou por diversas atualizações. A publicação da Portaria MTb n. 3.214, de 08 de junho de 1978, que tem como objetivo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST¹⁴. A seguir é apresentado um breve

histórico das atualizações da norma:

A Portaria SSMT n. 6, de 09 de março de 1983: Definiu diretrizes e estabeleceu regras para diferentes personalidades jurídicas; atribuiu as competências do Ministério a então Delegacia Regional do Trabalho.

A Portaria SSMT n. 3, de 07 de fevereiro de 1988: Acrescentou o direito de os trabalhadores e as trabalhadoras terem acesso a informações dos riscos pertinentes às suas atividades, das formas de prevenção, dos resultados de seus exames médicos e das avaliações ambientais. Acrescentou ainda que o empregador deveria permitir aos representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras o acompanhamento da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre saúde e segurança no trabalho.

A Portaria SSST n. 13, de 17 de setembro de 1993: Alterou a nomenclatura da Secretaria de Segurança e Medicina no Trabalho (SSMT) para Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST). Acrescentou às competências da Delegacia Regional de Trabalho a execução das atividades relacionadas ao Programa de Alimentação do Trabalhador.

A Portaria SIT n. 84, de 04 de março de 2009: Definiu comunicados, cartazes ou meios eletrônicos como formas para divulgar as ordens de serviço aos trabalhadores e as trabalhadoras. Exigiu que os empregadores determinassem os procedimentos a serem adotados em caso de acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Destaque: Esta portaria excluiu o termo "ato inseguro" presente na redação da Norma desde sua origem.

A Portaria SEPRT n. 915, de 30 de julho de 2019: Nesta nova redação, foram redefinidos e ampliados os direitos e deveres de empregadores e trabalhadores. Reforçou-se a ordem de prioridade para implementação de medidas de prevenção, mantendo o EPI em seu devido último lugar. O direito dos trabalhadores e das trabalhadoras interromperem suas atividades diante de grave e iminente risco foi fixado; e ampliou-se o conteúdo de informações que o/a trabalhador/a deve receber. Foram definidos alguns procedimentos para a aplicação de capacitações e treinamentos em saúde e segurança do trabalho, inclusive na modalidade semipresencial. Determinou-se tratamento diferenciado para Microempreendedor Individual - MEI, Microempresa - ME e Empresa de Pequeno Porte - EPP.

A Portaria SEPRT n. 6.730, de 09 de março de 2020: A principal e substancial mudança está na abordagem do gerenciamento de riscos com a substituição do então PPRA pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A Portaria SEPRT n. 1.295, de 02 de fevereiro de 2021: Prorrogou o prazo estabelecido pela Portaria nº 6.730 de 09/03/2020 para início da vigência da Norma, transferindo-o para agosto de 2021.

A Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021: Prorrogou novamente o prazo estabelecido pela Portaria nº 6.730 de 09/03/2020 para início da vigência da Norma, assim, ficou a vigência para 03/01/2022.

A Portaria MTP n. 4.219, de 20 de dezembro de 2022: Com a publicação da Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, que dentre outras providências, instituiu o programa Emprega + Mulheres, as empresas que possuem CIPA constituída deverão adotar medidas para o combate e a prevenção contra o assédio sexual e demais formas de violências no âmbito do trabalho.

A Portaria MTE n. 342, de 21 de março de 2024: Altera a redação dos itens relativos ao exercício

do direito de recusa na NR-1. Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e na NR31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

A Portaria MTE n. 344, de 21 de março de 2024: Altera o Anexo I - Termos e definições da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1). Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.

A Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024: Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1). Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais¹.

A Portaria MTE n. 765, de 15 de maio de 2025: Prorroga o prazo para 5 de maio de 2026, o início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais¹⁵.

Reflexões sobre as alterações da NR-1

Desde a origem, a NR-1 assumiu a postura de definir os assuntos genéricos e fundamentais para a relação de trabalho no tocante à saúde e segurança. Ao longo do tempo ela ampliou suas deliberações gradativamente e, nos últimos anos absorveu temas espalhados pelas demais NRs.

Dentro do histórico das principais alterações que ocorreram, pode-se citar a Portaria n. 6 de 09 de março de 1983, que transferiu da NR-1 textos pertinentes a outras NRs, a exemplo da estabilidade dos cipeiros e da garantia de salário aos trabalhadores durante paralizações ocasionadas por embargos ou interdições.

A Portaria n. 3, de 07 de fevereiro de 1988 registrou na NR-1 textos sobre o direito à informação ao trabalhador, impelida pelo entendimento de que a efetivação da prevenção depende do conhecimento do trabalhador e da trabalhadora acerca do seu ambiente, conforme propõe a Convenção 148, promulgada em 1977.

Em 2009, realizou-se uma significativa cisão no trecho da norma que sustentava o grosseiro termo do "ato inseguro". Embora tardia, não deixou de ser uma demonstração do amadurecimento de compreensão sobre a prevenção e as prioridades das medidas coletivas de trabalho.

Em 2019, por meio da Portaria n. 915, a NR-1 ganhou nova redação dentro da demanda e proposta do então governo para simplificação e desburocratização das NRs. Com isso, segundo memorial da 96ª reunião ordinária da CTPP, a NR-1 deveria conter expressões, nomenclaturas e siglas atualizadas, bem como abordar temas pertinentes à relação do trabalho, como teletrabalho e terceirização.

Dois preocupantes impactos, ainda não mensurados e que serão confirmados ao longo do tempo, sobrevirão do acelerado processo de revisão do texto, sobretudo do conteúdo que dispõe sobre o gerenciamento de riscos (inclusive o PGR) e em relação ao tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas (ME/EPP) e Microempreendedor Individual (MEI), que exclui significativa parcela da classe trabalhadora de medidas de prevenção estruturadas.

A ampliação de tratamentos diferenciados para MEI, ME e EPP não pode significar flexibilização das obrigações relativas à proteção da saúde mental e ao gerenciamento dos fatores de risco psicossociais. A adoção de regimes simplificados não deve resultar na redução de garantias fundamentais, sob pena de institucionalizar desigualdades na proteção da classe trabalhadora, especialmente nos setores

marcados por maior precarização, informalidade e rotatividade.

A expansão da pejetização, da terceirização extensiva e de formas atípicas de contratação impõe desafios adicionais à efetividade da NR-1, uma vez que a fragmentação dos vínculos empregatícios pode dificultar a identificação de responsabilidades quanto à prevenção dos riscos psicossociais. Nesse contexto, torna-se essencial assegurar que a proteção normativa alcance toda a cadeia produtiva, evitando que novas formas de organização do trabalho resultem em esvaziamento das garantias de saúde e segurança.

Depois disso, espera-se também que, com a proposta determinada pela Portaria n. 6.730, de 09 de março de 2020, com a extinção do PPRA e suas limitações, o PGR consiga, dentro do GRO das empresas, tratar todos os riscos do ambiente dentro de um processo contínuo e vivo, livre da periodicidade e da teoria de documentações e com progresso incessante que aprimore continuamente as condições de trabalho.

A Portaria n. 4.219/2022, trouxe consigo algumas obrigações para as empresas que, dentro do objetivo proposto de combater e prevenir as diversas violências no âmbito do trabalho (com destaque para o assédio sexual), deverão incluir regras de conduta em suas normas internas, promover a capacitação de todos os empregados para difusão do tema e estabelecer procedimentos para recebimento e acompanhamento das denúncias.

Por fim, a Portaria n. 1.419/2024, destaca em seu item 1.5.3.1.4, que o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho¹.

Isso significa, que as organizações devem avaliar e controlar todos os perigos e riscos existentes na organização, incluindo os decorrentes de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tais como sobrecarga de trabalho, assédio e suas derivações, integrando-os ao inventário de riscos¹⁶.

Existe o risco de que a inclusão dos fatores de risco psicossociais se converta em mero cumprimento formal, restrito à elaboração de inventários genéricos e planos de ação padronizados, sem transformação real das condições de trabalho. A prevenção efetiva e a promoção da saúde exigem intervenção sobre a organização do trabalho, revisão de metas, ritmos e modelos de gestão, e não apenas registro documental para fins de conformidade normativa.

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1

A mudança central da nova NR-1 é o fortalecimento do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) com foco explícito na saúde mental e nos fatores psicossociais, consolidando a transição de “boa prática” para “obrigação legal”. A nova redação altera o item 1.5.3, tornando obrigatória a identificação e o gerenciamento dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (como assédio moral, sobrecarga de trabalho e más condições organizacionais) dentro do PGR.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) passa a exigir uma análise mais aprofundada da probabilidade e gravidade de lesões decorrentes da saúde mental, e não apenas de riscos físicos ou mecânicos. As empresas deverão capacitar trabalhadores, trabalhadoras e gestores/as sobre riscos

psicossociais e prevenção de adoecimento mental, alinhando-se com a Lei n. 14.457/2022 que institui o Programa Emprega + Mulheres¹⁷.

A capacitação prevista na norma não deve ser orientada à adaptação do trabalhador e da trabalhadora ao sofrimento ou ao fortalecimento individual de sua “resiliência”, mas sim à transformação das condições organizacionais que produzem o adoecimento. A formação deve contribuir para ampliar a consciência crítica sobre os fatores estruturais de risco e fortalecer mecanismos coletivos de prevenção.

Aplicabilidade nos ambientes e processos de trabalho

A Portaria MTE n. 765, de 15 de maio de 2025, prorrogou o início da vigência da nova redação para 25 de maio de 2026¹⁵. O PGR da empresa deve demonstrar as medidas de controle para riscos psicossociais. A NR-1 não especifica uma categoria profissional para elaborar o PGR, no entanto, recomenda-se que seja conduzido por um profissional experiente, que conheça processos de trabalho, avaliação de riscos e visão integrada de segurança e saúde no trabalho. A norma também reforça a importância da participação dos trabalhadores e das trabalhadoras em todo o processo.

As alterações devem contemplar a necessidade de participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no processo de gerenciamento de riscos, incluindo a consulta sobre a percepção de riscos, podendo ser adotada a manifestação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), quando houver a comunicação dos riscos apresentados no inventário, bem como das medidas de prevenção adotadas. Também devem ser proporcionadas aos trabalhadores e as trabalhadoras noções básicas sobre o gerenciamento dos riscos ocupacionais¹⁸.

A NR-1 passou a dispor que o levantamento preliminar deve ser realizado para identificar situações em que é possível evitar ou eliminar perigos e identificar situações de risco ocupacional evidentes nas quais a organização deve adotar medidas de redução ou controle imediatamente. Além do que, deve incluir um responsável pelo cronograma e o número de trabalhadores e de trabalhadoras possivelmente afetados/as deve ser considerado para priorizar as ações.

A norma estabelece a necessidade de realização de exercícios simulados que devem ser previstos no procedimento de respostas as emergências, deve atender a situação que o motivou. Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência. Além de acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho, as organizações devem analisar eventos perigosos que poderiam ter consequências graves.

Após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação. É importante o monitoramento contínuo dos indicadores dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho¹⁶.

A NR-17 e a NR-1: Ergonomia e a Gestão de Riscos Ocupacionais - GRO

A NR-17 atualizada pela Portaria MTP n. 4.219, de 20 de dezembro de 2022, tem o objetivo de estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às ca-

racterísticas psicofisiológicas dos trabalhadores e das trabalhadoras, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho¹⁹.

De acordo com a NR-17, a ergonomia engloba aspectos relacionados à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e das trabalhadoras, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho. A organização do trabalho deve levar em consideração os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e saúde do trabalhador e da trabalhadora¹⁹.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho. Portanto, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho estão incluídos no escopo da organização do trabalho, já previstos na NR-17.

A inserção no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR ocorre através da análise da organização do trabalho. A integração desses riscos no PGR é realizada pela Avaliação Ergonômica Preliminar - AEP, considerando a importância de viabilizar a participação do trabalhador e da trabalhadora em todas as etapas.

Vale ressaltar que como parte do processo de preparação deve-se verificar os critérios utilizados no processo de avaliação de riscos do GRO/PGR para severidade, probabilidade, níveis de risco, classificação de riscos e tomada de decisão.

De acordo com a nova redação da NR-1, a organização precisa estabelecer de forma detalhada e expressa em documento os critérios que utiliza na avaliação de riscos, deixando isso transparente tanto para os gestores, profissionais e trabalhadores quanto para a Inspeção do Trabalho. A integração se completa no Plano de Ação, se o risco for identificado, a empresa deve propor medidas de controle focadas na alteração da organização do trabalho, após implementar as medidas, a empresa deve verificar a eficácia das ações ouvindo os trabalhadores, as trabalhadoras e a CIPA. Se os indicadores de saúde mental não melhorarem ou se a medida for ineficaz, o processo de avaliação de riscos deve ser revisado¹⁶.

A importância do Movimento Sindical na atualização das Normas Regulamentadoras

Tão importante quanto à existência das legislações que regulamentem às condições seguras de trabalho é a efetiva aplicação destes conteúdos legais. Para muitos empregadores, a motivação do cumprimento das Normas Regulamentadoras está restrita à prevenção de multas que resultam prejuízos para suas empresas. Contudo, somente a aplicação de penalidades não é suficiente para atender o real princípio das Normas, que é a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho.

Existe diversos desafios para a concretização da legislação, como a falta de estrutura do Estado para fiscalizar as empresas diante de suas obrigações. Sendo assim, é importante que o movimento sindical expresse seu protagonismo, sendo a voz dos trabalhadores e trabalhadoras, dando condições para que os trabalhadores e trabalhadoras denunciem, se organizem no combate por um ambiente de trabalho que promova a saúde e não o adoecimento, impondo assim, a legitimidade de sua representa-

ção.

Tem-se a necessidade, que o movimento sindical ocupe cadeiras de destaque nas discussões e elaboração de políticas e de estratégias em prol da saúde do trabalhador e da trabalhadora, nos conselhos e comissões, nacionais e regionais.

A definição dos critérios de avaliação de riscos psicossociais não pode ser monopolizada por consultorias empresariais ou metodologias padronizadas que desconsiderem a experiência concreta dos trabalhadores e das trabalhadoras. A participação sindical é elemento estruturante para garantir legitimidade, transparência e efetividade ao processo de gerenciamento de riscos.

O Movimento Sindical na Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP

A Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP é o fórum oficial do governo federal responsável por discutir temas referentes à segurança e à saúde no trabalho, em especial as Normas Regulamentadoras (NRs), tendo como competência principal estimular o diálogo social, com o propósito de melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho²⁰.

A CTPP é composta de forma tripartite e paritária, com representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, com sete representantes por bancada.

Os representantes dos trabalhadores são indicados pelas centrais sindicais que atenderem aos requisitos de representatividade. As deliberações da CTPP são tomadas majoritariamente por consenso. Caso não seja alcançado o consenso, a matéria é decidida pela coordenação da CTPP, atualmente exercida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)²⁰.

Destaca-se que a participação do movimento sindical nesse espaço é fundamental, para a luta e defesa da saúde da classe trabalhadora.

Considerações Finais

A atualização da NR-1 reforça que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO/Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR deve ser um processo com foco em gestão de riscos, incluindo a saúde mental como fator essencial de segurança do trabalho. Em síntese, a NR-1 busca dar visibilidade técnica aos fatores psicossociais, estabelecendo a obrigatoriedade de sua identificação, registro no Inventário de Riscos e tratamento por meio de Planos de Ação estruturais, sob pena de o PGR estar em desconformidade com a legislação vigente.

Nesse contexto, destaca-se também o papel fundamental do movimento sindical na construção, acompanhamento e aprimoramento das políticas de saúde e segurança no trabalho, contribuindo para a identificação de riscos muitas vezes invisibilizados nas dinâmicas organizacionais.

Entre os desafios para o aprimoramento da NR-1, evidencia-se a necessidade de ampliar o reconhecimento dos riscos psicossociais, que atingem parcela significativa da classe trabalhadora, como a Síndrome de Burnout. Se, por um lado, o excesso de trabalho tem sido amplamente discutido, estratégias organizacionais baseadas na subutilização de trabalhadores e trabalhadoras, no esvaziamento de tarefas e na monotonia extrema também produzem sofrimento psíquico e adoecimento.

A nova redação da NR-1, ao exigir a análise dos fatores relacionados à organização do trabalho, abre espaço para o reconhecimento dessas formas de sofrimento. Ademais, destaca-se que a Portaria nº 765/2025 prorrogou o prazo, até 25 de maio de 2026, o início da vigência da nova redação do capítulo 1.5 "Gerenciamento de riscos ocupacionais"¹⁵.

Embora se reconheçam os desafios inerentes à implementação dessas mudanças, diante do cenário crescente e preocupante de adoecimentos e afastamentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho, reafirma-se a urgência da efetivação da Portaria nº 1.419/2024, que aprova a nova redação da NR-1, incorporando, de forma mais explícita, os fatores de risco psicossociais no âmbito do gerenciamento de riscos ocupacionais¹.

No mesmo ano, foi instituído a Lei nº 14.831/2024, que apresenta o Selo da Saúde Mental - Institui o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação, que incentiva organizações a adotarem políticas de promoção à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras²¹. Contudo, o selo não deve ser compreendido como uma certificação meramente formal ou de marketing institucional. A obtenção do selo pressupõe práticas contínuas, éticas e verificáveis, voltadas à promoção da saúde mental, ao bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras, à transparência e à prestação de contas quanto às ações e políticas desenvolvidas.

Eliminar os riscos psicossociais nos ambientes de trabalho vai além da contratação de psicólogos, psiquiatras ou profissionais técnicos com experiência na área. Embora esses profissionais sejam essenciais para o mapeamento, a avaliação e a intervenção, a mudança exige uma abordagem estrutural, integrada e multidisciplinar, que reconheça os fatores de risco psicossociais e implemente ações de cuidado com a saúde e a segurança no ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva, o campo da Saúde do Trabalhador busca superar a concepção hegemônica que estabelece uma relação direta entre a doença e um agente específico. Para tanto, torna-se imprescindível adotar um olhar ampliado, que considere a subjetividade do trabalhador e da trabalhadora, bem como a determinação social da saúde reconhecendo o processo produtivo, as relações de classe, as desigualdades estruturais, a exploração e a precarização do trabalho como elementos da produção do adoecimento²².

Nesse prisma, ressalta-se a importância da implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - PNSTT, como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador e da trabalhadora²³.

Além do mais, a atualização da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT, em 2020, trouxe avanços significativos no campo da Saúde do Trabalhador. Isso reflete um reconhecimento mais abrangente das doenças relacionadas ao trabalho²⁴. Outro avanço destacado foi a ampliação das categorias dos transtornos mentais e comportamentais (Capítulo V) relacionados ao trabalho, passando de 11 para 51 categorias, reconhecendo a crescente influência do trabalho no adoecimento mental dos trabalhadores e das trabalhadoras.

A LDRT incluiu também uma revisão na nomenclatura de agentes de risco físico, químico e biológico, e introduziu novos agentes, incorporando os transtornos mentais como Burnout, ansiedade e depressão. Adotou o conceito ampliado dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo situações de assédio. Destaca-se também a importância de se observar a questão do suicídio relacio-

nado ao trabalho, muitas vezes não notificados, neste sentido sua inclusão evidencia a necessidade de discutir o papel do trabalho e seus impactos na vida dos trabalhadores e das trabalhadoras²⁵.

Torna-se imprescindível o envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras organizados/as, sindicatos, movimentos sociais, pesquisadores/as e profissionais da saúde, bem como despertar e fomentar a responsabilidade dos empregadores. Somente com esse compromisso coletivo será possível promover mudanças concretas nos ambientes e processos de trabalho, revisando culturas organizacionais, repensando modelos de gestão, ampliando o diálogo social e fortalecendo vínculos, com vistas à promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Tal perspectiva contribui para o reconhecimento, a eliminação e o controle efetivo dos riscos psicossociais nos locais de trabalho, assegurando, ainda, a autonomia dos profissionais de saúde e segurança no trabalho (SST) no âmbito de uma gestão comprometida.

O DIESAT reafirma seu compromisso em apoiar e informar os trabalhadores e as trabalhadoras em sua trajetória de enfrentamento às diversas formas de acidentes, adoecimentos e violências no mundo do trabalho, bem como na construção de ambientes de trabalho digno. Conhecer a realidade é condição para transformá-la, e essa transformação exige o envolvimento de todas as pessoas e o fortalecimento do compromisso com a luta coletiva.

Referências

1. Ministério do Trabalho e Emprego (BR). Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024: aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o Anexo I – Termos e definições da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [Internet]. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; 2024 [citado 2026 fev 19]. 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>
2. Gianotti V. História das Lutas dos trabalhadores no Brasil. Rio de Janeiro: Mauad X; 2007.
3. Camisassa MQ. Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicada. São Paulo: Método; 2015.
4. Brasil. Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho [Internet]. Diário Oficial da União. 1919 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>
5. Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [Internet]. Rio de Janeiro: Presidência da República; 1943 [citado 2026 fev 19]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
6. Brasil. Lei nº 5.161, de 21 de outubro de 1966. Autoriza a instituição da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho [Internet]. Diário Oficial da União. 1966 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5161-21-outubro-1966-349084-norma-pl.html>
7. Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 135, de 20 de dezembro de 2024 [Internet]. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas; 2025 [citado 2026 fev 19]. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/685819/CF88_EC135_2025_separata.pdf
8. DIESAT - Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisa de Saúde e dos Ambientes de Trabalho. Quando eu soltar a minha voz: Formação de Atores Multiplicadores para Atuação do Controle Social em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. 2022. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1pFESFWalfXavOveHvDbL8bsLN1fECrg9/view>
9. Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social [Internet]. Diário Oficial da União. 1991 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
10. Organização das Nações Unidas. OMS alerta que mais de 1 bilhão de pessoas vivem com transtornos mentais [Internet]. Nova York: ONU News; 2025 [citado 2026 fev 19]. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2025/09/1850854>

11. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Cartilha Amarela: prevenção e combate ao assédio, a outras formas de violências e ao suicídio relacionado ao trabalho [Internet]. Brasília: MTE; 2025 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/cartilha-amarela-n.pdf>
12. Brasil. Ministério Público do Trabalho; Organização Internacional do Trabalho. SmartLab – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho: perfil de saúde mental – afastamentos [Internet]. Brasília: SmartLab; 2026 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>
13. Organização Internacional do Trabalho. Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho: Convenção 190 [Internet]. Genebra: OIT; 2021 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/eliminar-violencia-e-o-assedio-no-mundo-do-trabalho-convencao-190>
14. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais [Internet]. Brasília: MTE; 2020 [atualizado em 2025; citado em 18 fev 2026]. 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>
15. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Prorroga o início de vigência do capítulo 1.5 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais da NR-1 [Internet]. Brasília: MTE; 2025 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view>
16. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho [Internet]. Brasília: MTE; 2025 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>
17. Brasil. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022: institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis [Internet]. Brasília: Presidência da República; 2022 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm
18. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5): Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA [Internet]. Brasília: MTE; 2024 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>
19. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): Ergonomia [Internet]. Brasília: MTE; 2022 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>
20. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP): histórico [Internet]. Brasília: MTE; 2022 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/institucional/historico>
21. Brasil. Presidência da República. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação [Internet]. Diário Oficial da União. 2024 mar 27 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm
22. Mendes R, Dias EC. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Rev Saude
23. Publica. 1991;25(5):341-9. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101991000500003>
24. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora [Internet]. Diário Oficial da União. 2012 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html
25. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 5.674, de 1º de novembro de 2024: altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Brasília: Ministério da Saúde; 2024. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2024/prt5674_05_11_2024.html
26. Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisa de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT). Cartilha Eixo 4: Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho – LDRT [Internet]. São Paulo: DIESAT; 2023 [citado em 18 fev 2026]. Disponível em: <https://diesat.org.br/2023/02/acervo/cartilha-eixo-4-lista-de-doencas-relacionada-ao-trabalho-ldrt/>

Para saber mais sobre esse tema acesse:

Normas Regulamentadoras – NR: Confira, abaixo, os textos vigentes de todas as Normas Regulamentadoras:



Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - PNSTT: Confira, abaixo, a Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.



Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT: Confira, abaixo, a Cartilha do DIESAT referente a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho – LDRT.



DIRETORIA DIESAT 2025 – 2028

Presidência – Sindicato dos Químicos de São Paulo: Alex Ricardo Fonseca e Clarineide Ribeiro Dorea da Silva

Vice-Presidência – Sintaema – SP: Márcio César Baião e Luiz Carlos Pignagrandi

Secretário de Administração e Finanças – Sindicato dos Eletricitários de São Paulo: Regina Lúcia Strepeckes e Renata Aparecida Piovezan

1º Secretário de Administração e Finanças – Sindicato dos Comerciantes de São Paulo: Antônio Carlos Duarte e Luiz Hamilton de Sousa

Secretário de Divulgação e Cultura – Sindicato dos Marceneiros de SP: José Carlos Cordeiro e Marcos Antônio da Silva

1º Secretário de Divulgação e Cultura – Força Sindical: Marcelo Alves Mendes e Reginaldo Alves de Souza

Secretário de Relações Internacionais – Sindicato dos Radialistas de SP: Robson Hiroshi Barbosa Shimizu e Luiz Otávio da Silva

1º Secretário de Relações Internacionais – Sinratel – SP: José Roberto da Silva Pires e Ronaldo Lopes do Nascimento

Secretário de Projetos e Pesquisas – Sindicato dos Comerciantes de SP: Cleonice Caetano Souza e Rosilania Correia Lima

1º Secretário de Projetos e Pesquisas – Sindicato dos Químicos do ABC: José Freire da Silva e Paulo Sérgio da Silva Lima

Secretário de Relações Sindicais – Força Sindical: Valdir Santos de Lima e Márcia de Aquino Lima

1º Secretário de Relações Sindicais – Sintaema/SP: Halisson Carlos da Silva e Edison Flores Lima Filho

Vice-Presidências Estaduais:

PR – Sindicato dos Metalúrgicos da Grande de Curitiba – PR: Gerson Luíz Tainha Vuicik e Nuncio Mannala

SC – Sintaema – SC: Mateus Graosque Mendes e Meark Rafael dos Santos Batista

SP – Fequimfar: João Donizeti Scaboli e Milton Antônio Roberto

RJ – Sindicato dos Petroleiros Norte Fluminense: Antônio Carlos Pereira e Antônio Raimundo Teles Santos

BA – SindiQuímica: Francisco José Moreira dos Reis e Edmilson Andrade Coutinho

RS – Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre: Edipo Saint' Claire Amaral e Marcos André Fortes

DF – Sinpaf: Pedro de Souza Melo e Sérgio Cobel da Silva

PE – Fentac: Erivaldo Pereira Dutra e Paulo Ricardo Alves dos Santos

Conselho Fiscal:

Sindifars – RS – Célia Machado Gervásio Chaves e Débora Raymundo Melecchi

Força Sindical – Luís Carlos de Oliveira e Paulo César de Souza Santanna

Fetquim – André Henrique Alves

Suplente do Conselho Fiscal:

Sindicato dos Padeiros de São Paulo: Fernando Antônio da Silva e Sandra Cardoso Soares

Coordenador Técnico:

Eduardo Bonfim da Silva

Equipe DIESAT:

Gardênia Alves de Oliveira

Josilene Branco de Souza Sales

Patrícia Sabina Marafon

Vinicius Anéli da Silva



diesat.org.br



diesat@diesat.org.br



diesatbrasil



die.sat



@DIESAT