

NR-1 / SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Riscos psicossociais na agenda da alta gestão.

Identificar os fatores de risco, agir sobre a organização do trabalho e demonstrar a prevenção com evidências.

Diretoria / RH / SST / SESMT

A DECISÃO EXECUTIVA

Estruturar uma agenda de prevenção com responsáveis, prazos e acompanhamento.

01 Conhecer a exposição

A NR-1 inclui expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais. [1]

02 Transformar avaliação em ação

A gestão deve conectar a leitura do trabalho a medidas de prevenção, ao inventário de riscos e ao plano de ação do PGR. [1]

03 Manter a agenda em andamento

A NR-1 permanece vigente. Em 24/09/2026, o STF prorrogou por 90 dias a suspensão das sanções abrangidas pela decisão na ADPF 1316. [3]

Prioridade EFFICÍ: prevenção, coerência documental e continuidade da gestão.

PRIORIDADES DA ORGANIZAÇÃO

O que a empresa precisa demonstrar.

O foco da avaliação está nas condições e na organização do trabalho. A participação dos trabalhadores ajuda a identificar as situações de exposição e as medidas de proteção. [1, 8]

FRENTE DE GESTÃO

EVIDÊNCIA ESPERADA

01 Identificar

Reconhecer fatores de risco nas atividades, nas relações e na gestão do trabalho.

Inventário com fatores identificados, grupos expostos e critérios de avaliação registrados.

02 Intervir

Definir medidas compatíveis com os riscos e com a realidade operacional.

Plano de ação com prioridades, responsáveis, prazos e medidas de prevenção.

03 Acompanhar

Verificar a execução das medidas e reavaliar os riscos quando necessário.

Registros de implementação, participação dos trabalhadores e avaliação dos resultados.

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA VIOLÊNCIA

Nas empresas com CIPA, a Lei nº 14.457/2022 prevê regras internas de conduta, procedimentos de recebimento e apuração de denúncias, garantia de anonimato e inclusão do tema nas atividades da comissão. Também determina capacitação de todos os níveis hierárquicos, no mínimo a cada 12 meses. [2]

A liderança deve articular RH, profissionais de SST e Psicologia, com atribuições definidas e acesso protegido às informações.

ATUAÇÃO EFFICÍ

Da leitura do trabalho à execução do plano.

Proposta de atuação em Psicologia Corporativa, integrada aos responsáveis pelo gerenciamento de riscos da empresa.

01 Diagnóstico organizacional

Escuta estruturada, análise de documentos, observação do trabalho e instrumentos adequados ao contexto.

Entrega: Leitura dos fatores de risco e prioridades de intervenção.

02 Análise técnica e integração

Registro dos critérios, das evidências e das recomendações, em articulação com a equipe responsável pelo GRO e pelo PGR.

Entrega: Subsídios técnicos para o inventário de riscos e o plano de ação.

03 Plano de ação e prevenção

Definição de medidas, responsáveis, prazos e indicadores de acompanhamento.

Entrega: Agenda de execução e verificação das medidas adotadas.

04 Capacitação e acompanhamento

Orientação à liderança e aos trabalhadores, revisão de fluxos e avaliação periódica da implementação.

Entrega: Rotinas de prevenção e acompanhamento dos resultados.

Elionora Costa

Psicóloga | CRP 05/46872

Psicologia Corporativa

Campos dos Goytacazes

Atuação presencial local

e online nacional

Primeiro passo: reunião de escopo com RH e os responsáveis por SST.

BASE TÉCNICA E REGULATÓRIA

Critério técnico. Referências verificáveis.

O enquadramento da empresa, as dispensas aplicáveis e as responsabilidades técnicas devem ser definidos na análise inicial. O método de avaliação e o tratamento dos dados precisam respeitar o contexto, o sigilo profissional e a proteção das pessoas. [1, 7]

SANÇÕES: LEITURA DO ALCANCE DA DECISÃO

A suspensão no STF alcança as sanções relacionadas aos dispositivos discutidos na ADPF 1316. Para eventual penalidade aplicável, a NR-28 considera o item infringido, a gradação, o tipo de infração e o número de empregados. O valor exige análise do enquadramento concreto. [3, 4]

FONTES E REFERÊNCIAS DE ABORDAGEM

- 1 MTE | NR-1 e materiais de orientação**
Texto vigente, GRO/PGR e aplicação dos fatores psicossociais.
- 2 Lei nº 14.457/2022 | Art. 23**
Prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência.
- 3 STF | ADPF 1316 | 24/09/2026**
Prorrogação de 90 dias da suspensão de sanções abrangidas.
- 4 MTE | NR-28 | Portaria nº 104/2026**
Fiscalização, penalidades e critérios de enquadramento.
- 5 OMS | Guidelines on mental health at work | 2022**
Intervenções organizacionais e formação de gestores e trabalhadores.
- 6 HSE | Management Standards**
Gestão do estresse relacionado ao trabalho e prevenção de suas causas.
- 7 CFP | Resolução nº 14/2023 | Edição comentada**
Referência para a atuação da Psicologia na avaliação de riscos psicossociais.
- 8 Fundacentro | Diretrizes para aplicar a NR-1 | 2026**
Organização e gestão do trabalho, participação e intervenção.

Referências internacionais orientam a abordagem e a comunicação. As obrigações brasileiras seguem seus próprios marcos. Fontes consultadas em 03/10/2026. Modelo de atuação sujeito à definição de escopo.