ReGeo ISSN: 2177-3246

A NR-1 E O MAPEAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS: DA AÇÃO ISOLADA À POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE PREVENÇÃO, COMPLIANCE E INDICADORES — OBRIGAÇÃO LEGAL VERSUS CULTURA DE CUIDADO

NR-1 AND THE MAPPING OF PSYCHOSOCIAL RISKS: FROM ISOLATED ACTIONS TO ORGANIZATIONAL POLICIES ON PREVENTION, COMPLIANCE, AND INDICATORS — LEGAL OBLIGATION VERSUS A CULTURE OF CARE

LA NORMA NR-1 Y EL MAPA DE RIESGOS PSICOSOCIALES: DE LA ACCIÓN AISLADA A LA POLÍTICA ORGANIZATIVA DE PREVENCIÓN, CUMPLIMIENTO NORMATIVO E INDICADORES — OBLIGACIÓN LEGAL FRENTE A LA CULTURA DEL CUIDADO

https://doi.org/10.56238/revgeov17n8-008

Data de submissão: 19/06/2026 **Data de publicação:** 03/08/2026

Jhonatan Filippe Alves Macêdo Pereira
Mestrando em Gestão de Políticas Públicas
Instituição: Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)
Lattes: https://lattes.cnpq.br/0576767509649137

Flavio Maracajá
Mestrado em Engenharia de Produção
Lattes: http://lattes.cnpq.br/3611147256189606

Luís Matheus Fernandes de Morais
Mestrado em Engenharia Mecânica
Lattes: http://lattes.cnpq.br/2490408879723540

Alcione de Andrade
Pós-graduado
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5849236058161219

RESUMO

A inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais previsto pela Norma Regulamentadora nº 1 marca uma inflexão na gestão da saúde e segurança do trabalho no Brasil, ao converter a proteção da saúde mental do trabalhador em obrigação legal expressa. Este artigo, de natureza teórica e apoiado em revisão bibliográfica e documental, analisa os desafios dessa transição, da realização de ações isoladas para a construção de uma política organizacional de prevenção, dotada de mecanismos de compliance e de indicadores, e discute a tensão entre a obrigação legal e a cultura de cuidado. Examinam-se o conceito e as fontes dos riscos psicossociais, a atualização normativa que os incorporou ao gerenciamento de riscos, o ciclo de gestão que vai do mapeamento à avaliação e ao controle, e as limitações de uma abordagem que reduza o cumprimento da norma a um exercício formal. Os dados oficiais evidenciam a magnitude do problema, com número recorde de afastamentos por transtornos mentais nos anos recentes, o que confere urgência à discussão. Argumenta-se que o mero cumprimento formal da obrigação legal, desacompanhado de uma transformação da cultura organizacional, tende a produzir conformidade sem proteção efetiva.

Conclui-se que a eficácia da nova exigência depende da integração entre a dimensão normativa e a construção de ambientes de trabalho genuinamente saudáveis.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Riscos Psicossociais. Gestão de Riscos.

ABSTRACT
The inclusion of psychosocial risk factors in Occupational Risk Management, as provided for by Regulatory Standard No. 1, marks a turning point in occupational health and safety management in Brazil by making the protection of workers' mental health an explicit legal obligation. This theoretical article, based on a review of the literature and relevant documents, analyzes the challenges of this transition—from implementing isolated measures to developing an organizational prevention policy equipped with compliance mechanisms and indicators—and discusses the tension between legal obligations and a culture of care. The article examines the concept and sources of psychosocial risks, the regulatory updates that incorporated them into risk management, the management cycle ranging from mapping to assessment and control, and the limitations of an approach that reduces compliance with the regulation to a mere formality. Official data highlight the magnitude of the problem, with a record number of work absences due to mental health disorders in recent years, which lends urgency to the discussion. It is argued that mere formal compliance with the legal obligation, unaccompanied by a transformation of organizational culture, tends to produce compliance without effective protection. It is concluded that the effectiveness of the new requirement depends on the integration of the regulatory dimension with the creation of genuinely healthy work environments.

Keywords: Occupational Health. Psychosocial Risks. Risk Management.

RESUMEN
La inclusión de los factores de riesgo psicosociales en la gestión de riesgos laborales prevista en la Norma Reguladora n.º 1 marca un punto de inflexión en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en Brasil, al convertir la protección de la salud mental del trabajador en una obligación legal expresa. Este artículo, de carácter teórico y basado en una revisión bibliográfica y documental, analiza los retos que plantea esta transición, desde la realización de acciones aisladas hasta la construcción de una política organizativa de prevención, dotada de mecanismos de cumplimiento e indicadores, y aborda la tensión entre la obligación legal y la cultura del cuidado. Se examinan el concepto y las fuentes de los riesgos psicosociales, la actualización normativa que los incorporó a la gestión de riesgos, el ciclo de gestión que va desde el mapeo hasta la evaluación y el control, y las limitaciones de un enfoque que reduzca el cumplimiento de la norma a un mero ejercicio formal. Los datos oficiales ponen de manifiesto la magnitud del problema, con un número récord de bajas por trastornos mentales en los últimos años, lo que confiere urgencia al debate. Se argumenta que el mero cumplimiento formal de la obligación legal, sin que vaya acompañado de una transformación de la cultura organizativa, tiende a generar una conformidad sin protección efectiva. Se concluye que la eficacia de la nueva exigencia depende de la integración entre la dimensión normativa y la creación de entornos de trabajo genuinamente saludables.

Palabras clave: Salud Laboral. Riesgos Psicosociales. Gestión de Riesgos.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho deixou de ser tema periférico para tornar-se questão central da gestão das organizações e da política pública de saúde e segurança ocupacional. Os dados oficiais dimensionam a gravidade do fenômeno: em 2024, os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais alcançaram patamar recorde, com mais de 470 mil benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social, crescimento de 68% em relação ao ano anterior, tendo os transtornos de ansiedade e os episódios depressivos como principais causas (BRASIL, 2025). Esse crescimento acelerado, que mais que dobrou o número de afastamentos na última década, evidencia uma crise de saúde mental relacionada ao trabalho cuja magnitude não pode mais ser ignorada.

Foi nesse contexto que a regulação avançou. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1, que disciplina o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, passou a incluir expressamente os fatores de risco psicossociais entre os riscos que as organizações devem identificar, avaliar e controlar, com vigência das novas exigências prevista para maio de 2026 (BRASIL, 2024). Com essa mudança, a proteção da saúde mental do trabalhador deixa de depender exclusivamente da sensibilidade de cada empregador e converte-se em obrigação legal, sujeita à fiscalização e à responsabilização.

Essa transformação normativa suscita, contudo, uma questão que ultrapassa a mera adequação formal. A obrigação de gerenciar riscos psicossociais pode ser cumprida de duas maneiras muito distintas: como exercício burocrático de conformidade, voltado a evitar autuações, ou como componente de uma política organizacional genuinamente comprometida com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A distância entre essas duas formas de cumprimento é o que separa o compliance formal da efetiva cultura de cuidado, e é nessa distância que se decide a eficácia real da norma.

O problema que orienta este trabalho reside precisamente nessa tensão. Se, de um lado, a obrigação legal é condição necessária para que a saúde mental deixe de ser negligenciada, de outro, a experiência da gestão de riscos ocupacionais sugere que o cumprimento meramente formal das normas, desacompanhado de uma transformação da cultura organizacional, tende a produzir conformidade documental sem proteção efetiva. A pergunta pertinente, portanto, não é apenas como cumprir a norma, mas como fazê-lo de modo que a exigência legal se converta em ambientes de trabalho efetivamente mais saudáveis.

O objetivo geral deste artigo é analisar os desafios da transição de ações isoladas para uma política organizacional de gerenciamento de riscos psicossociais, à luz da atualização da Norma Regulamentadora nº 1, discutindo a tensão entre a obrigação legal e a cultura de cuidado. Como objetivos específicos, busca-se caracterizar os riscos psicossociais e suas fontes; examinar a nova exigência normativa; descrever o ciclo de gestão que vai do mapeamento aos indicadores; e discutir os

limites de uma abordagem estritamente formal. A relevância do tema decorre de sua atualidade e de seu impacto direto sobre a saúde de milhões de trabalhadores e sobre a gestão das organizações.

2 METODOLOGIA

O estudo caracteriza-se como pesquisa teórica de abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e documental, orientada pelos procedimentos de reunião, análise e síntese da produção sobre o tema (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010). A revisão articulou a literatura acadêmica sobre riscos psicossociais no trabalho, os documentos normativos que estruturam o gerenciamento de riscos ocupacionais, as diretrizes técnicas internacionais aplicáveis e os dados oficiais sobre adoecimento mental relacionado ao trabalho.

O levantamento empregou, na busca, os termos: riscos psicossociais, Norma Regulamentadora nº 1, gerenciamento de riscos ocupacionais, saúde mental no trabalho, cultura de cuidado e compliance. Foram consultadas as bases SciELO e Google Acadêmico, os portais oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego e as normas técnicas pertinentes. A análise buscou articular a dimensão normativa à dimensão organizacional, de modo a discutir não apenas o conteúdo da obrigação legal, mas as condições de sua efetivação. Os dados quantitativos foram extraídos diretamente das fontes oficiais.

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: CONCEITO E FONTES

Os riscos psicossociais podem ser compreendidos como as condições de trabalho, derivadas sobretudo da organização do trabalho, para as quais há evidência científica suficiente de que produzem danos à saúde dos trabalhadores. Não se trata de fragilidades individuais, mas de características do próprio contexto laboral — a forma como o trabalho é organizado, gerido e realizado — capazes de gerar sofrimento e adoecimento (PEREIRA *et al.*, 2020). Essa definição desloca o foco do indivíduo para a organização, situando a origem do risco nas condições de trabalho e não nas características psicológicas de cada trabalhador, o que tem implicações decisivas para a forma de enfrentá-lo.

A sistematização internacional desses fatores encontrou expressão na primeira norma técnica dedicada exclusivamente à gestão da saúde psicológica no trabalho, que fornece diretrizes para identificar, avaliar e controlar os perigos psicossociais, situando-os em dimensões como a organização do trabalho, as relações interpessoais, o ambiente e as condições das tarefas (ISO, 2021). Entre os fatores comumente identificados figuram a sobrecarga de trabalho, o assédio em suas diversas formas, a falta de apoio e de autonomia, a insegurança quanto ao emprego e as jornadas excessivas — condições que, isoladas ou combinadas, elevam a probabilidade de dano à saúde mental.

A natureza desses riscos coloca desafios específicos à sua gestão. Diferentemente dos riscos físicos, químicos ou biológicos, cuja mensuração dispõe de parâmetros objetivos consolidados, os riscos psicossociais envolvem dimensões subjetivas e relacionais de difícil quantificação. A mesma condição de trabalho pode afetar de modo distinto diferentes trabalhadores, e a percepção do risco é, ela própria, parte do fenômeno. Essa característica não torna os riscos psicossociais menos reais ou menos graves, mas exige métodos de avaliação sensíveis à sua natureza, que combinem instrumentos padronizados com a escuta e a análise do contexto organizacional.

A relação entre esses fatores e o adoecimento não é conjectural. A magnitude dos afastamentos por transtornos mentais, com os episódios de ansiedade e depressão à frente, oferece a expressão epidemiológica do problema, ainda que os benefícios previdenciários captem apenas os casos mais graves, aqueles que chegam ao afastamento formal (BRASIL, 2025). Abaixo dessa camada visível encontra-se um contingente muito maior de trabalhadores que adoecem sem se afastar, que convivem com sofrimento crônico ou que reduzem seu desempenho sem que a causa organizacional seja reconhecida. O dado de afastamento é, assim, a ponta de um problema cuja base é bem mais ampla, o que reforça a pertinência de atuar sobre suas origens, e não apenas sobre suas consequências mais extremas.

Convém, ainda, distinguir os riscos psicossociais de noções vizinhas com as quais são por vezes confundidos. Não se trata de mera insatisfação, nem de conflitos pontuais inerentes a qualquer convívio, nem tampouco de características de personalidade dos trabalhadores. O que define o risco psicossocial é sua origem nas condições e na organização do trabalho e a existência de evidência de que produz dano à saúde. Essa delimitação é importante para a gestão, pois evita tanto a banalização — que trata qualquer desconforto como risco — quanto a negação — que atribui todo sofrimento a fragilidades individuais, eximindo a organização de responsabilidade.

3.2 A ATUALIZAÇÃO DA NR-1: DO RISCO FÍSICO AO PSICOSSOCIAL NO GERENCIAMENTO DE RISCOS

A incorporação dos riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais representa uma ampliação significativa do escopo da proteção. Com a nova redação da norma, as organizações passam a ter a obrigação de identificar, avaliar e gerenciar os fatores de risco psicossocial — como o assédio, a sobrecarga e as metas inalcançáveis —, no mesmo quadro em que já gerenciavam os riscos tradicionais, independentemente do porte da empresa ou do setor de atividade (BRASIL, 2024). A exigência integra-se ao Programa de Gerenciamento de Riscos, instrumento por meio do qual a

organização documenta a identificação dos perigos, a avaliação dos riscos e as medidas de prevenção e controle adotadas.

A implantação da nova exigência foi concebida de forma gradual. Estabeleceu-se um período inicial de caráter educativo, destinado a orientar as organizações na adaptação, antes que a fiscalização passasse a autuar o descumprimento. Essa gradualidade reconhece a complexidade da tarefa e a relativa novidade do tema para muitas organizações, que dispunham de rotinas consolidadas para os riscos tradicionais, mas não para os psicossociais. O prazo de adequação funciona, nesse sentido, como janela para a construção das capacidades necessárias ao cumprimento efetivo, e não apenas formal, da norma.

A mudança normativa tem alcance que ultrapassa o campo técnico da segurança do trabalho. Ao tornar obrigatória a gestão dos riscos psicossociais, a norma reconhece oficialmente que a organização do trabalho pode adoecer, e que a proteção da saúde mental é responsabilidade do empregador, e não questão restrita à esfera privada de cada trabalhador. Esse reconhecimento tem valor simbólico e prático: legitima a demanda por ambientes de trabalho saudáveis e fornece base jurídica para exigi-los, deslocando a saúde mental do terreno da benevolência para o do dever.

3.3 DO MAPEAMENTO À POLÍTICA ORGANIZACIONAL: PREVENÇÃO, COMPLIANCE E INDICADORES

O cumprimento da nova exigência não se esgota no mapeamento dos riscos, que é apenas a etapa inicial de um ciclo mais amplo. A gestão dos riscos psicossociais compreende a identificação dos fatores presentes na organização, a avaliação de sua probabilidade e gravidade, a definição e a implementação de medidas de prevenção e controle, e o monitoramento contínuo de sua eficácia. Trata-se de um ciclo, e não de um ato isolado: o mapeamento que não se converte em medidas, e as medidas que não são monitoradas, esvaziam o sentido da própria exigência.

A transição de ações isoladas para uma política organizacional supõe, assim, a institucionalização desse ciclo. Em vez de iniciativas pontuais e desarticuladas — uma palestra sobre estresse, uma campanha esporádica —, a norma reclama a integração da gestão dos riscos psicossociais ao sistema de gestão da organização, com responsabilidades definidas, procedimentos padronizados e recursos alocados. Essa institucionalização é o que distingue uma política de um conjunto de gestos avulsos, e é condição para que a proteção da saúde mental adquira continuidade e consistência.

Nesse arranjo, o compliance e os indicadores cumprem funções complementares. O compliance assegura a conformidade com a exigência legal e a rastreabilidade das ações, protegendo a organização e, sobretudo, documentando o cumprimento do dever. Os indicadores, por sua vez, permitem aferir a eficácia das medidas e orientar seu aprimoramento — do acompanhamento dos afastamentos e do

absenteísmo à avaliação periódica do clima e da percepção dos trabalhadores. Bem concebidos, os indicadores convertem a gestão dos riscos psicossociais em processo baseado em evidências, capaz de aprender com os próprios resultados; mal concebidos, reduzem-se a números que atestam conformidade sem revelar proteção.

3.4 OBRIGAÇÃO LEGAL VERSUS CULTURA DE CUIDADO

É aqui que emerge a tensão central deste trabalho. A literatura sobre saúde mental relacionada ao trabalho adverte que a abordagem dos riscos psicossociais não pode reduzir-se à aplicação de instrumentos padronizados de avaliação, exigindo compreensões mais amplas e integrais, atentas à complexidade do fenômeno e ao contexto em que ele se produz (PEREIRA *et al.*, 2020). Transposta para a implementação da norma, essa advertência sinaliza o risco de que o cumprimento da obrigação legal se converta em exercício formal — o preenchimento de formulários, a produção de documentos —, desacompanhado de uma efetiva transformação das condições de trabalho que originam os riscos.

A distinção entre a obrigação legal e a cultura de cuidado não implica opô-las, mas reconhecer que a primeira, isolada, é insuficiente. A obrigação legal é indispensável, pois cria o dever e viabiliza a exigência; mas seu cumprimento meramente formal pode produzir a aparência de proteção sem a substância. Uma organização pode dispor de um programa documentalmente impecável e, ao mesmo tempo, manter condições de trabalho adoecedoras, se o cumprimento da norma não for acompanhado de um compromisso genuíno com o bem-estar dos trabalhadores. A cultura de cuidado é justamente o que confere substância à conformidade formal, ao orientar as ações para a proteção real, e não apenas para a evitação da penalidade.

Essa cultura não se decreta nem se documenta: constrói-se. Depende do comprometimento da alta direção, que sinaliza a prioridade efetivamente atribuída ao tema; da capacitação das lideranças, que são mediadoras diretas das condições de trabalho; da participação dos próprios trabalhadores na identificação dos riscos e na proposição de soluções; e da coerência entre o discurso e as práticas de gestão. Sem esses elementos, a mais completa conformidade documental permanece uma casca, e a norma, cumprida na letra, é traída no espírito.

3.5 DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

A efetivação da nova exigência enfrenta desafios concretos. O primeiro é técnico: a avaliação dos riscos psicossociais, por sua natureza subjetiva e relacional, exige competências que muitas organizações não possuem, o que reclama investimento em capacitação e, frequentemente, o apoio de profissionais especializados. Avaliar mal esses riscos — seja por instrumentos inadequados, seja por

análise superficial — pode ser tão problemático quanto não avaliá-los, ao produzir diagnósticos que não correspondem à realidade e medidas que não atacam as causas.

O segundo desafio é organizacional. A gestão dos riscos psicossociais frequentemente confronta a própria forma como o trabalho é organizado e as metas são definidas, o que pode gerar resistência, sobretudo quando as medidas necessárias implicam rever práticas de gestão consolidadas. Reconhecer que a sobrecarga ou a pressão por metas são fatores de risco é, por vezes, reconhecer que o modelo de gestão adoecedor precisa mudar — o que envolve interesses e resistências que ultrapassam o campo técnico e adentram o da cultura e do poder na organização.

O terceiro desafio é de sustentação. Como toda política, a gestão dos riscos psicossociais está sujeita ao risco da descontinuidade, da perda de prioridade diante de pressões de curto prazo e da redução a rotina burocrática esvaziada de sentido. Sustentar a política ao longo do tempo, preservando seu propósito, exige mecanismos de monitoramento, prestação de contas e revisão periódica, além de um comprometimento que resista às oscilações conjunturais. É na sustentação, mais do que na implantação inicial, que se prova a seriedade do compromisso da organização com a saúde de seus trabalhadores.

Um quarto desafio, transversal aos demais, é o da mensuração da eficácia. Ao contrário dos riscos tradicionais, cujas medidas de controle têm efeitos relativamente diretos e verificáveis, a eficácia das intervenções sobre os riscos psicossociais manifesta-se em desfechos difusos e de médio prazo — a redução do adoecimento, a melhoria do clima, a diminuição da rotatividade. Aferir essa eficácia exige acompanhar indicadores ao longo do tempo e resistir à tentação de tomar a simples existência de ações como prova de resultado. Uma política madura distingue o que faz do que consegue, e submete suas próprias medidas ao escrutínio dos efeitos que produz.

Esses desafios, tomados em conjunto, explicam por que a transição de ações isoladas para uma política efetiva não é automática nem garantida pela simples vigência da norma. A obrigação legal remove a inércia e cria o impulso inicial, mas a travessia da conformidade formal à proteção real depende de um trabalho continuado de construção de capacidades, de revisão de práticas e de cultivo de uma cultura organizacional que valorize a saúde. É esse trabalho, e não a mera edição da norma, que determinará se a mudança normativa se traduzirá em ambientes de trabalho efetivamente mais saudáveis ou em mais uma camada de burocracia.

4 DISCUSSÃO

A análise desenvolvida permite articular convergências, tensões e implicações. A convergência fundamental é o reconhecimento de que a saúde mental no trabalho é problema de origem

organizacional, e não meramente individual, o que legitima sua abordagem pela via da gestão de riscos e justifica a exigência normativa. Os dados de adoecimento, a evolução da regulação e a literatura especializada convergem em situar a organização do trabalho no centro do problema — e, por conseguinte, da solução.

A principal tensão, já anunciada, opõe a conformidade formal à proteção efetiva. O risco de que a obrigação legal se traduza em burocracia sem substância é real, e a literatura adverte contra a redução do complexo fenômeno dos riscos psicossociais a instrumentos padronizados e a exercícios documentais (PEREIRA *et al.*, 2020). Superar essa tensão exige compreender o cumprimento da norma não como fim, mas como meio: o documento e o indicador têm valor na medida em que servem à proteção real, e não quando a substituem por sua representação formal.

As lacunas identificadas são de duas ordens. A primeira é a carência de competências e de instrumentos adequados à avaliação dos riscos psicossociais na realidade das organizações brasileiras, sobretudo nas de menor porte, que dispõem de menos recursos para a adequação. A segunda é a ausência de parâmetros consolidados para a aferição da eficácia das medidas, o que dificulta distinguir a conformidade aparente da proteção efetiva e reclama o desenvolvimento de indicadores capazes de captar não apenas o cumprimento formal, mas os resultados sobre a saúde dos trabalhadores.

Do ponto de vista das implicações, a análise sugere que o êxito da nova exigência dependerá menos de sua letra do que da cultura que a receber. A obrigação legal criou a condição, mas não garante o resultado; este dependerá da capacidade das organizações de converter o dever em compromisso, e a conformidade em cuidado. Nesse sentido, a atualização da norma deve ser compreendida como oportunidade — a de transformar a relação entre trabalho e saúde mental —, cuja realização depende de escolhas que a própria norma não determina, mas apenas viabiliza.

5 CONCLUSÃO

A análise realizada permite responder ao objetivo central: a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais representa avanço significativo, mas sua eficácia depende da transição de um cumprimento meramente formal para a construção de uma política organizacional efetiva, ancorada em uma cultura de cuidado. A obrigação legal é condição necessária, porém insuficiente: sem a transformação das condições de trabalho e do compromisso da organização, o cumprimento da norma tende a produzir conformidade documental sem proteção real.

Retomando os objetivos específicos, caracterizaram-se os riscos psicossociais como fenômeno de origem organizacional; examinou-se a atualização normativa que os incorporou ao gerenciamento de riscos; descreveu-se o ciclo de gestão que vai do mapeamento aos indicadores; e discutiram-se os

limites de uma abordagem estritamente formal, evidenciando a tensão entre a obrigação legal e a cultura de cuidado. Ao longo do percurso, sustentou-se que o valor do compliance e dos indicadores reside em servirem à proteção efetiva, e não em substituí-la por sua representação documental.

Reconhecem-se as limitações de um trabalho teórico, cuja proposição carece de verificação empírica à medida que a nova exigência for implementada. Delineiam-se, assim, perspectivas para investigações futuras: estudos que acompanhem a implementação da norma nas organizações e avaliem seus efeitos sobre a saúde dos trabalhadores; o desenvolvimento de indicadores capazes de distinguir a conformidade formal da proteção efetiva; e a análise das condições que favorecem a construção de uma cultura de cuidado. Em síntese, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 abre uma oportunidade histórica de enfrentar a crise de saúde mental no trabalho, cuja concretização dependerá de que a obrigação legal seja acompanhada, e não substituída, por um compromisso genuíno com o cuidado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Estatísticas de benefícios por incapacidade temporária associados a transtornos mentais e comportamentais, 2024. Brasília, DF: INSS, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419/2024. Aprova a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com a inclusão dos fatores de risco psicossociais. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2024.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. ISO 45003:2021: occupational health and safety management — psychological health and safety at work — guidelines for managing psychosocial risks. Genebra: ISO, 2021.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R. de; 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, e25, 2020. DOI: 10.1590/2317-6369000035118.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. Einstein (São Paulo), v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010. DOI: 10.1590/S1679-45082010RW1134.