



NR-1 e Riscos Psicossociais

NR-1 não é compliance. É cultura.

Uma aula de diagnóstico com **Zora Viana** — Psicóloga, Fundadora e CEO da Faculdade FEX Educação

SEXTA, 12 DE JUNHO DE 2026 · 8H · AO VIVO

LIDERES.FEXEDUCACAO.EDU.BR

 CONTEXTO

O Prazo Passou. Esta é uma Aula de Diagnóstico.

17 dias atrás

Em **26 de maio de 2026**, entrou em vigor a **fase punitiva** da NR-1 atualizada. O Ministério do Trabalho passou a autuar empresas que não incluíram os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos.

As perguntas que importam agora

- **O que sua empresa fez** até esta data?
- **O que ainda falta** implementar?
- **O que fazer agora**, neste momento?

Esta não é uma aula de alerta. É uma aula de ação imediata.

O Que Mudou na NR-1

Portaria MTE nº 1.419/2024 e Portaria MTE nº 765/2025 atualizaram o escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos de forma estrutural.

Antes

O PGR cobria apenas riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Saúde mental não era obrigação documentável.

A partir de 26/05/2026

Obrigatório incluir os **Fatores de Risco Psicossocial Relacionados ao Trabalho** no PGR. A omissão é passível de autuação imediata.

Estresse Crônico

Assédio Moral

Sobrecarga

Metas Inalcançáveis

Falta de Autonomia

Conflitos Interpessoais

Tudo isso agora é **risco ocupacional documentável** dentro do PGR.

💰 O QUE ESTÁ EM JOGO

As Consequências São Reais e Duradouras

R\$6.708

Por trabalhador exposto

Valor da multa por trabalhador exposto a risco não gerenciado, conforme tabela de autuações NR-1 (Portaria MTE, 2026).

20 anos

Prazo de guarda

Os registros do PGR são obrigatórios por 20 anos. Um PGR mal feito hoje pode ser **prova contra a empresa em 2045.**

❌ O MPT — Ministério Público do Trabalho — não segue o mesmo calendário do MTE. Já investiga riscos psicossociais com base na CF/88 e na CLT, independentemente das portarias.



NR-1 Não É Compliance. É Cultura.

⊘ Empresa que trata como burocracia

- Produz PGR genérico, descolado da realidade
- Marca as caixas e evita a multa no curto prazo
- Mantém o adoecimento silencioso
- Acumula passivo trabalhista invisível

✓ Empresa que trata como cultura

- Mapeia o que realmente está acontecendo
- Identifica líderes como variável de risco
- Constrói ambiente que protege e produz
- Reduz passivo e fortalece retenção

⚠ O comportamento da liderança é **explicitamente citado no Anexo II da NR-1** como fator de risco a ser avaliado. Liderança não formada para lidar com emoções é, juridicamente, um risco ocupacional.

O Que São Riscos Psicossociais

"Aspectos da organização do trabalho, do ambiente social e físico, e das interações humanas que têm potencial de causar danos à saúde física e mental dos trabalhadores."

— Anexo II da NR-1 atualizada

Os 5 Fatores de Maior Risco no Brasil

Segundo o *Guia de Fatores Psicossociais do MTE, 2024*:

1

Sobrecarga e ritmo acelerado

Trabalho excessivo sem pausas adequadas ou recuperação.

2

Pressão por metas com punição

Cultura de erro como fracasso, gerando medo e paralisia.

3

Ausência de reconhecimento

Invisibilidade da contribuição individual e coletiva.

4

Falta de controle

Trabalhador sem autonomia sobre como executa seu trabalho.

5

Liderança punitiva

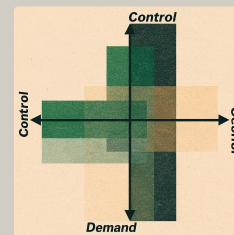
Comportamento inconsistente ou punitivo de gestores diretos.

O Que a Psicologia do Trabalho Já Sabe




Christina Maslach (1981) — As 3 Dimensões do Burnout

Exaustão emocional · Despersonalização · Redução do senso de realização. Reconhecido pela OMS na CID-11 (2019) como fenômeno ocupacional. Deixou de ser fragilidade individual e tornou-se condição de trabalho.



Karasek & Theorell (1990) — Modelo Demanda-Controle

Alta demanda com baixo controle é o maior preditor de adoecimento ocupacional. Publicado em *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, 1990.

 A NR-1 não inventou o problema. Ela tornou a **omissão ilegal**.

O Framework de Mapeamento Psicossocial

Um diagnóstico real exige três camadas integradas — não um checklist genérico.



Camada 1 • Mapeamento de Exposição

Quais setores e funções têm maior exposição a cada fator? Instrumento: questionário validado **COPSOQ-BR** ou **Job Stress Scale**.



Camada 2 • Avaliação de Severidade

Para cada fator: qual é a probabilidade? Qual é o impacto? Resultado: **Inventário de Riscos Psicossociais para o PGR**.



Camada 3 • Plano de Ação por Fator

O que muda na **organização do trabalho**? Não o que muda no colaborador — o que muda no **ambiente**.

O Que Fazer Agora Se Você Ainda Não Fez

Próximos 15 dias

1

- Aplique o questionário no menor recorte possível — uma área, um time
- Documente o resultado, mesmo que parcial
- Registre no PGR com data e metodologia

Próximos 90 dias

3

- Capacite as lideranças sobre os 5 fatores
- Implemente canal de escuta ativo
- Atualize o PCMSO para incluir triagem de saúde mental

Próximos 30 dias

2

- Amplie para os setores de maior risco identificados
- Construa o plano de ação com pelo menos **3 medidas concretas** por fator

- ✔ A ferramenta de hoje: **Framework de Mapeamento Psicossocial** — checklist dos 5 fatores, matriz de severidade × probabilidade por setor, plano de ação com 3 níveis de intervenção e modelos de perguntas baseados no COPSQ-BR. Escreva **MAPEAMENTO** no chat do WhatsApp da comunidade para receber.

Próxima Aula · 19 de Junho · 8h

IA Aplicada à Gestão de Pessoas

Como preparar o time para trabalhar com inteligência artificial. Ferramenta exclusiva:
Diagnóstico de Maturidade IA Corporativa.

17 **Coloque na Agenda**

19 de junho de 2026 · 8h · Ao vivo

Compartilhe

Esta comunidade cresce com quem
você chama. Mande o link para um
líder que precisa estar aqui.

Acesse

lideres.fexeducacao.edu.br

Zora Viana · Faculdade FEX Educação · #sejaFEX

