machen
Gestão Estratégica em SST

ESCOLA MACHEN · GUIA TÉCNICO · NR-1

Riscos psicossociais na NR-1: da dúvida ao PGR

Como fazer com a empresa, que método usar, o que olhar e como registrar, com base legal, científica e números

Michelly Fabre
Engenheira de Segurança do Trabalho e sanitarista
Escola Machen · Machen Gestão Estratégica em SST

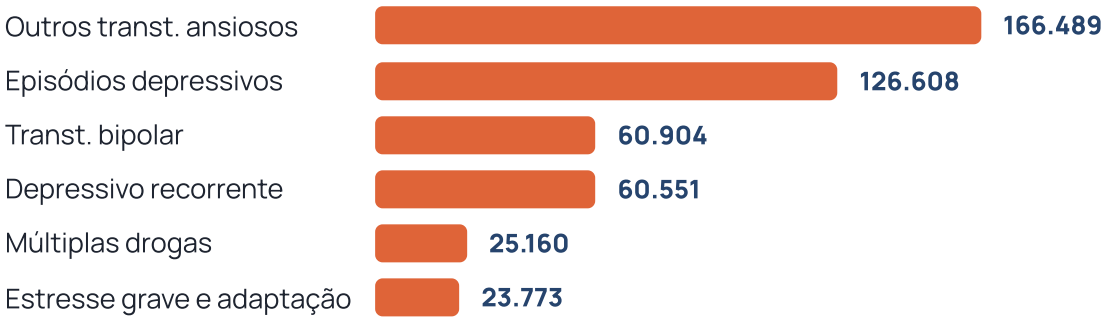
1 Por que este tema importa

546.254
benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais em 2025

+15,7%
sobre os 472.328 de 2024 (Ministério da Previdência Social, 28/01/2026)

12 bi
dias de trabalho perdidos por ano por depressão e ansiedade (OMS/OIT, 2022)

Principais diagnósticos nos afastamentos de 2025



O custo global passa de **US$ 1 trilhão por ano** (OMS/OIT, 2022). As diretrizes da OMS pedem ação sobre carga de trabalho, comportamentos negativos e treinamento de gestores.

> **Para a empresa:** risco psicossocial é risco ergonômico. Entra na AEP (NR-17) integrada ao GRO da NR-1. Quem gerencia só o físico deixa metade da exposição fora do PGR.

Fontes: Ministério da Previdência Social, benefícios por incapacidade temporária (CID-10, cap. V), 2024 e 2025; OMS/OIT, nota de 28/09/2022.

2 O que o MTE já respondeu

27/08/2024 · Portaria MTE 1.419/2024 altera o capítulo 1.5 da NR-1.

Adiamentos · período educativo e orientativo antes da cobrança.

30/04/2026 · MTE publica as Perguntas e Respostas (1ª rodada) sobre o GRO/PGR.

26/05/2026 · entra em vigor o novo texto. Para disposições novas, dupla visita com caráter orientativo nos 90 dias seguintes (P&R, Q20).

25/06/2026 · STF, na ADPF 1316, suspende sanções ligadas a itens psicossociais (1.5.3.1.4, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2, 1.5.4.4.5.3). Suspensão prorrogada por 90 dias em set/2026.

Como orientar o cliente hoje: a suspensão alcança as sanções, não o dever de gerenciar o risco. O MTE informa que a omissão na avaliação de riscos ergonômicos e psicossociais pode gerar autuação com base no art. 201 da CLT (P&R, Q13). Acompanhe o andamento da ADPF 1316.

Em uma frase

A norma não escolhe a ferramenta, mas exige processo: **identificar perigos, avaliar, adotar medidas, acompanhar e registrar**, com participação real dos trabalhadores.

Fontes: Portaria MTE 1.419/2024; MTE, Perguntas e Respostas sobre o cap. 1.5 da NR-1 (30/04/2026); STF, ADPF 1316.

3 Dúvidas que mais aparecem (1)

Preciso aplicar questionário?

Não é obrigatório. Se usar, ele não basta sozinho: integre à AEP e ao inventário. Métodos qualitativos e participativos são aceitos.

MTE P&R · Q2, Q8, Q10

Existe ferramenta oficial?

Não. A empresa escolhe a metodologia e justifica a escolha. Modelos e guias do MTE são referência, não obrigação.

MTE P&R · Q5, Q9, Q18

Quem pode fazer a avaliação?

Não há profissional exclusivo. A empresa designa um responsável ou equipe multiprofissional com conhecimento técnico compatível com a complexidade dos riscos. A responsabilidade pelo PGR é da organização.

MTE P&R · Q1, Q7 · OT SIT nº 9/2023

E ME, EPP e MEI?

ME e EPP de grau de risco 1 e 2, dispensadas de PGR, devem manter a AEP como documento que evidencie a gestão dos riscos ergonômicos e psicossociais. O material do MTE não trata do MEI: consulte a NR-1.

MTE P&R · Q2

O exame médico periódico resolve?

Não. A avaliação médica não substitui a identificação de perigos e a avaliação de riscos.

MTE P&R · Q6

Trabalho remoto e híbrido entram?

Sim. Atividades remotas, híbridas e de teletrabalho devem ser consideradas.

MTE P&R · Q3

3 Dúvidas que mais aparecem (2)

Que documentos preciso ter?

Inventário de riscos, plano de ação e documento com os critérios adotados. Conteúdo mínimo do inventário: item 1.5.7.3.2. Plano de ação: item 1.5.5.2.

MTE P&R · Q2, Q22

Não encontrei risco psicossocial. É infração?

Não por si só, desde que a empresa demonstre tecnicamente o processo adotado.

MTE P&R · Q19

Com que frequência revisar?

O MTE indica revisão do processo de avaliação no mínimo a cada 2 anos, ou nas situações das alíneas "a" a "f" do item 1.5.4.4.6. Na prática Machen, recomendamos revisão anual, ou quando houver mudanças, ou sempre que necessário.

MTE P&R · Q12 · prática Machen

O que o fiscal olha?

Documentos (inventário, AEP, plano, critérios, revisões) e a realidade: entrevistas, observação, dados do eSocial. Busca coerência entre método, critérios, perigos, medidas e efetividade. Não há checklist nacional específico.

MTE P&R · Q14, Q16, Q21, Q22

Basta convidar o pessoal a responder?

Não. A participação precisa ser efetiva e contínua, e não apenas formal. Não há modelo padronizado de comprovação.

MTE P&R · Q17

Grupo pequeno: como avaliar?

Em grupos muito pequenos, observe a atividade e converse com os trabalhadores. Grupos focais complementam, com confidencialidade e anonimato.

MTE P&R · Q11

4 Como fazer com a empresa, passo a passo

1 Alinhar
escopo, GHE, sigilo e responsáveis

2 Mapear
organograma, turnos, jornada, afastamentos, CAT

3 Escolher o método
e justificar por escrito

4 Coletar
observação, entrevista, questionário, grupo

1 Analisar
cruzar percepção, dados e atividade

2 Classificar
probabilidade × severidade

3 Plano de ação
medida, dono, prazo, indicador

4 Registrar
inventário, plano e critérios no PGR

9 Devolver
informar trabalhadores e CIPA

10 Acompanhar e revisar
indicadores e revisão periódica

O que entregar em cada etapa

Etapa	Entregável
1 · Alinhar	Escopo assinado, lista de GHE, termo de sigilo
2 · Mapear	Quadro de setores, turnos e dados agregados de absenteísmo e CAT
3 · Método	Documento de critérios (por que este método, como pontuar)
4 a 6 · Avaliar	Relatório por GHE com perigos, evidências e classificação
7 · Registrar	Inventário e plano de ação atualizados no PGR
8 a 10 · Gerenciar	Ata de devolutiva, indicadores e data da revisão

5 Que instrumento usar

Exemplos de instrumentos e quando considerar cada um. Use o que a empresa consegue defender e documentar.

Instrumento	O que olha	Quando usar	Cuidado
Observação da atividade + entrevista estruturada	Demandas, controle, apoio, relações, papel e mudanças, por GHE	Grupos pequenos; ponto de partida em qualquer porte	Roteiro padronizado e anonimato
HSE Indicator Tool (Management Standards, Reino Unido)	35 itens em 7 dimensões: demandas, controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, relacionamentos, papel, mudança	Diagnóstico por GHE, com muitos trabalhadores	Usar versão validada em português e respeitar a licença
COPSOQ (Copenhague)	Ampla: demandas, influência, apoio, justiça, saúde e bem-estar	Estudos mais amplos e comparação ao longo do tempo	Existem versões curta e média; documente a escolha
Demanda-controle (Karasek, JCQ)	Alta demanda com baixo controle e baixo apoio	Funções operacionais e repetitivas	Não capta tudo o que a NR-17 pede
Esforço-recompensa (Siegrist)	Desequilíbrio entre esforço e retorno	Cargos com metas e remuneração variável	Complemento, não substituto

Importante: estes são **exemplos**, e a lista não se limita a eles. A NR-1 não prevê metodologia única nem obrigatória: a escolha é da empresa, que deve justificá-la (MTE, P&R Q9). Todos os instrumentos acima são opcionais. Questionário é fonte de dados, nunca a conclusão.

Fontes: Cousins et al., 2004; Edwards et al., 2008; Kristensen et al., 2005; Karasek, 1979; Karasek et al., 1998; Siegrist, 1996. Referências completas na página 11.

6 O que olhar no campo

Fator	Sinais no campo	Exemplo fictício	Medida (da fonte para o indivíduo)
Demandas e ritmo	Metas altas, horas extras frequentes, pausas puladas	Linha de desossa com meta por hora acima da capacidade	Revisar meta e dimensionamento; garantir pausas
Controle e autonomia	Pouca decisão sobre o próprio trabalho	Operador sem poder parar a linha	Definir o que o trabalhador decide
Apoio e liderança	Chefia ausente ou hostil	Encarregado que grita no turno da noite	Treinar líderes; canal de relato
Relações e assédio	Conflito, exclusão, humilhação	Escritório com apelidos e cobrança em público	Política contra assédio e apuração
Clareza de papel	Ordens contraditórias	Duas chefias com prioridades opostas na obra	Descrever funções e prioridades
Mudanças	Reestruturação sem aviso	Troca de escala sem consulta	Planejar, comunicar e ouvir antes
Jornada e turnos	Sobrejornada, sono, deslocamento	Turnos de 12 h seguidos no galpão	Revisar escala e descanso
Violência de terceiros	Agressão de público ou clientes	Atendimento em saúde ou comércio	Protocolo de atendimento e apoio

Fatores e medidas são **exemplos**, e a lista não se limita a eles. Agrupamento inspirado na ISO 45003:2021 e nas diretrizes da OMS (2022). Casos fictícios. Priorize medidas na organização do trabalho; palestras e apoio psicológico complementam, não substituem.

7 Como incluir no PGR

Peça do PGR	O que registrar	Item
Inventário de riscos	Perigo, circunstância, GHE e trabalhadores expostos, avaliação, classificação e medidas existentes	NR-1, 1.5.7.3.2
Plano de ação	Medida, responsável, prazo, indicador e como provar eficácia	NR-1, 1.5.5.2
Documento de critérios	Método escolhido, escalas, regras de pontuação, justificativa	MTE P&R, Q2
AEP	Organização do trabalho, demandas e condições de execução	NR-17
Revisão	Data, motivo, o que mudou	NR-1, 1.5.4.4.6

Exemplo fictício de linha do inventário

Campo	Preenchimento
GHE e função	Desossa · 38 trabalhadores · turnos A e B
Perigo	Meta de produção acima da capacidade; pausas não respeitadas
Evidências	Observação da atividade, entrevistas, horas extras e afastamentos do setor
Classificação	Probabilidade 4 × severidade 3 = 12 (alto), conforme critérios do documento
Medidas	Revisar meta e escala; instituir pausas supervisionadas; treinar encarregados
Responsável e prazo	Gerência industrial · 60 dias · indicador: horas extras e afastamentos por mês

8 Classificar e gerenciar

A norma pede critérios documentados, mas deixa o modelo com a empresa. A matriz 5 × 5 abaixo é apenas **um exemplo**: a empresa pode adotar outro modelo, desde que o descreva e o aplique de forma consistente.

Prob. \ Sev.	1	2	3	4	5
5	5	10	15	**20**	**25**
4	4	8	12	**16**	**20**
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5

Exemplo ilustrativo. Faixas sugeridas: 1 a 4 baixo · 5 a 9 moderado · 10 a 15 alto · 16 a 25 crítico.

Hierarquia das medidas

1 **Eliminar** a causa › 2 **Reduzir na fonte** meta, escala, equipe › 3 **Organizar** procedimento, pausas, canal › 4 **Apoiar** treinar e acolher

O MTE avalia a eficácia pela capacidade de eliminar perigos ou reduzir e controlar riscos, seguindo a hierarquia das medidas (P&R, Q15).

9 Erros comuns e checklist do gestor

Erros comuns

- Achar que a suspensão do STF dispensa o trabalho
- Trocar a avaliação por palestra ou programa de bem-estar
- Aplicar questionário e parar nele
- Não documentar o critério
- Responder pelo RH, sem a operação
- Expor respostas individuais (LGPD)

Cuidado com os dados

Dados de saúde são sensíveis (LGPD, art. 11). Colete com finalidade clara e divulgue resultados agregados, por GHE, sem identificar pessoas.

Checklist do gestor: 10 itens

- Fatores psicossociais incluídos no inventário (ou justificativa técnica)
- Método escolhido e justificado por escrito
- Trabalhadores e CIPA consultados de forma efetiva
- Dados de afastamento, CAT e absenteísmo analisados
- Plano de ação com responsável, prazo e indicador
- Medidas na organização do trabalho, não só treinamento
- Canal de relato e política contra assédio
- Trabalhadores informados dos riscos e medidas
- Cuidados de LGPD documentados
- Data da próxima revisão definida

O que o gestor faz amanhã: escolha um setor, observe o trabalho por uma hora e converse com três trabalhadores. Anote o que pressiona o ritmo, o que impede a pausa e quem apoia.

10 Base científica e normativa

1. **Portaria MTE nº 1.419/2024** e NR-1, cap. 1.5 (GRO/PGR), itens 1.5.4.4.6, 1.5.5.2 e 1.5.7.3.2; NR-17.
2. **MTE/CGNOR/DSST/SIT.** Perguntas e Respostas sobre o capítulo 1.5 da NR-1, 1ª rodada, 30/04/2026.
3. **STF.** ADPF 1316 (suspensão de sanções em itens psicossociais, 2026).
4. **Lei 8.213/91**, arts. 19 a 21 e 118; **CLT**, arts. 157 e 201; **Lei 13.709/2018** (LGPD), art. 11.
5. **OMS.** Guidelines on mental health at work, 2022; **OMS/OIT.** Nota de 28/09/2022.
6. **ISO 45003:2021.** Occupational health and safety management: psychological health and safety at work.
7. Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly* 1979;24(2):285-308.
8. Karasek R et al. The Job Content Questionnaire (JCQ). *J Occup Health Psychol* 1998;3(4):322-355.
9. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1996;1(1):27-41.
10. Cousins R et al. Management Standards and work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress* 2004;18(2):113-136.
11. Edwards JA et al. Psychometric analysis of the UK HSE Management Standards Indicator Tool. *Work & Stress* 2008;22(2):96-107.
12. Kristensen TS et al. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Work & Stress* 2005;19(3):192-207.
13. Ministério da Previdência Social. Previdência concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais. 28/01/2026.

Fechamento

Riscos psicossociais pedem o mesmo rigor dos demais: identificar, avaliar, gerenciar, registrar e acompanhar. A diferença está na organização do trabalho e no cuidado com os dados das pessoas.

Quer ajuda para aplicar na sua empresa?

Fale conosco www.machenconsultoria.com.br · @engmichellyfabre · @machen.consultoria

Da obrigação à proteção. Cumprir a norma é o começo. Saber onde a empresa está mais exposta, e quanto isso custa em reais, é o que a protege de verdade. É para isso que nasceu o Scuten. O Termômetro é gratuito: scuten.com.br/termometro

Michelly Fabre · engenheira de segurança do trabalho e sanitarista · fundadora da Machen Gestão Estratégica em SST (Cuiabá, MT).

Conteúdo educativo. Não substitui a norma, o parecer jurídico nem a análise técnica do caso. Base normativa de novembro de 2026.