

A ATUALIZAÇÃO DA NR-1 E OS DESAFIOS DA GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS INSTITUIÇÕES DE TRABALHO E EDUCAÇÃO

Autora: Guilhermina Luzia da Rocha

Professora da Rede Pública e Privada Aposentada , Presidente do Sindicato dos Professores de Macaé e Região , Coordenadora da Secretaria de Saúde e Previdência da FETEERJ, participante da Comunidade Ampliada de Estudo e Pesquisa Síntese (Cesth, Ensp e Fiocruz)

Página 1

Introdução

As transformações contemporâneas nas relações de trabalho têm provocado debates cada vez mais relevantes acerca da saúde mental, da dignidade humana e das condições organizacionais nos ambientes institucionais. Nesse cenário, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representa um marco importante na política brasileira de proteção ao trabalhador, especialmente ao incorporar os riscos psicossociais como elementos obrigatórios no gerenciamento dos riscos ocupacionais.

A medida foi oficializada pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, publicada em 27 de agosto de 2024, estabelecendo novas diretrizes para a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), cuja obrigatoriedade passa a produzir efeitos a partir de 26 de maio de 2026.

A nova regulamentação amplia o conceito de segurança do trabalho ao reconhecer que o adoecimento psíquico decorrente das relações laborais deve ser tratado como questão estrutural e institucional, exigindo mudanças culturais, administrativas e pedagógicas tanto nas empresas quanto nas instituições educacionais.

Mais do que uma alteração normativa, a atualização da NR-1 propõe uma transformação ética e social nas relações de trabalho, ao reconhecer que o sofrimento humano nos ambientes laborais não pode permanecer invisibilizado.

Página 2

Fundamentação Legal e Bases Normativas

A proteção à saúde do trabalhador encontra respaldo na Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 7º, inciso XXII, que assegura aos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”¹.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 154 a 201, estabelece os fundamentos da segurança e medicina do trabalho no Brasil. O artigo 157 da CLT determina que compete às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”², enquanto o artigo 200 atribui ao Ministério do Trabalho a competência para editar normas complementares voltadas à proteção da saúde ocupacional³.

As Normas Regulamentadoras foram instituídas pela Portaria nº 3.214/1978, consolidando instrumentos técnicos destinados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Nesse conjunto normativo, a NR-1 estabelece as disposições gerais sobre gerenciamento de riscos ocupacionais.

Com a atualização promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a norma passou a exigir que os Programas de Gerenciamento de Riscos contemplem os chamados riscos psicossociais, incluindo:

- síndrome de burnout;
- assédio moral;
- assédio sexual;
- jornadas exaustivas;
- pressão abusiva por metas;
- conflitos organizacionais;
- ambientes tóxicos de trabalho.

Tal mudança está alinhada às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente à Convenção nº 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, e à Convenção nº 190, que reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio⁴.

Página 3

A Invisibilidade do Adoecimento e os Riscos Psicossociais

Um dos aspectos mais relevantes trazidos pela atualização da NR-1 refere-se ao reconhecimento da invisibilidade histórica do adoecimento mental e psicossocial no ambiente de trabalho. Durante décadas, os modelos tradicionais de gestão institucional concentraram-se prioritariamente nos riscos físicos e operacionais, relegando a segundo plano os impactos emocionais, psicológicos e relacionais produzidos pelas dinâmicas laborais contemporâneas.

Esse processo contribuiu para a naturalização do sofrimento psíquico, fazendo com que muitos trabalhadores adoecessem silenciosamente, sem perceber que sintomas como ansiedade, exaustão emocional, insônia, crises de estresse, irritabilidade, dores musculares, fadiga crônica e desmotivação podem estar diretamente relacionados às condições organizacionais de trabalho.

O adoecimento ocupacional, nesse contexto, passa a ser frequentemente individualizado, como se fosse resultado exclusivo da fragilidade emocional do trabalhador, desconsiderando fatores estruturais como excesso de metas, sobrecarga de tarefas, assédio institucional, precarização das relações de trabalho, jornadas prolongadas e ausência de ambientes saudáveis de convivência profissional.

Conforme analisa Christophe Dejours:

“O sofrimento no trabalho começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada.”⁵

Tal compreensão rompe com a ideia de que o sofrimento psíquico decorre apenas de questões individuais e evidencia que o ambiente institucional também produz adoecimento.

Página 4

Ergonomia, Saúde Física e Condições de Trabalho

Além das questões emocionais e psicossociais, a atualização da NR-1 reforça a necessidade de observância dos aspectos ergonômicos previstos na NR-17, especialmente no que diz respeito às condições físicas do trabalho.

Muitas instituições ainda negligenciam fatores como mobiliário inadequado, excesso de tempo em posições repetitivas, ausência de pausas, iluminação insuficiente e inadequação estrutural dos espaços laborais.

A desconsideração das condições ergonômicas contribui diretamente para processos de adoecimento físico e mental, uma vez que corpo e saúde emocional não se dissociam. Dores crônicas, lesões por esforço repetitivo, fadiga física e desgaste muscular frequentemente estão associados ao sofrimento psicológico e ao esgotamento emocional.

Nesse sentido, a atualização da NR-1 amplia a compreensão sobre saúde ocupacional ao reconhecer que a proteção integral do trabalhador exige uma abordagem multidimensional, envolvendo:

- saúde física;
- saúde mental;
- ergonomia;
- relações interpessoais;
- organização do trabalho;
- ambiente institucional saudável.

A Intensificação do Trabalho Docente e os Impactos nas Instituições Educacionais

No contexto das instituições educacionais, a atualização da NR-1 torna ainda mais evidente a necessidade de discussão sobre a intensificação do trabalho docente e os impactos das práticas institucionais na saúde física e mental dos profissionais da educação.

Entre os fatores que contribuem significativamente para o adoecimento ocupacional nas escolas está o quantitativo excessivo de alunos por sala de aula. A sobrecarga decorrente da alta demanda de estudantes compromete não apenas a qualidade do processo pedagógico, mas também as condições emocionais e cognitivas dos professores, produzindo desgaste contínuo, exaustão mental, ansiedade e esgotamento profissional.

A ausência de equipes multiprofissionais e de suporte pedagógico adequado agrava ainda mais esse cenário. Muitas vezes, professores e professoras assumem isoladamente responsabilidades que extrapolam a dimensão pedagógica, sendo pressionados a lidar com conflitos sociais, questões emocionais dos estudantes, demandas familiares, burocracias institucionais e metas de desempenho sem o devido acompanhamento técnico e humano.

Nesse contexto, a implementação da NR-1 exige que as instituições escolares promovam políticas efetivas de apoio aos trabalhadores da educação, incluindo:

- fortalecimento das equipes pedagógicas;
- acompanhamento psicossocial;
- suporte institucional permanente;
- reorganização das condições de trabalho;
- redução da sobrecarga laboral;
- melhoria das condições ergonômicas e organizacionais.

Assédio Institucional, Metas e o Direito à Desconexão

A lógica excessiva de metas, produtividade e resultados merece atenção especial. Em muitos ambientes institucionais, práticas autoritárias e mecanismos de cobrança abusiva acabam sendo naturalizados como parte da rotina administrativa, invisibilizando formas contemporâneas de assédio moral institucional.

A exigência permanente de disponibilidade, a pressão psicológica por desempenho, a vigilância contínua e as cobranças realizadas fora da jornada de trabalho — especialmente

por aplicativos de mensagens instantâneas, como o WhatsApp — configuram práticas que podem violar os direitos à saúde, ao descanso e à desconexão do trabalhador.

O chamado “direito à desconexão” vem sendo amplamente debatido no campo jurídico e trabalhista justamente porque o avanço das tecnologias de comunicação ampliou os limites do controle institucional sobre a vida privada dos trabalhadores.

Mensagens enviadas fora do horário de expediente, cobranças reiteradas, exigências imediatas de resposta e ameaças veladas relacionadas ao desempenho profissional constituem mecanismos de pressão psicológica que frequentemente se apresentam de maneira sutil, silenciosa e subliminar.

Por essa razão, é fundamental afirmar que determinadas práticas naturalizadas nos ambientes escolares e empresariais devem ser reconhecidas como formas de assédio moral organizacional.

Segundo Marie-France Hirigoyen:

“O assédio moral no trabalho é toda conduta abusiva que, por sua repetição ou sistematização, atenta contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa.”⁶

Página 7

O Descumprimento da NR-1 e os Caminhos de Proteção ao Trabalhador

Embora a atualização da NR-1 represente um importante avanço jurídico e institucional, sua efetividade dependerá do compromisso concreto das empresas e instituições na implementação das medidas preventivas previstas na legislação.

Quando houver descumprimento das normas relacionadas à saúde e segurança do trabalho, os trabalhadores poderão buscar diferentes mecanismos de proteção institucional e jurídica.

Entre os principais caminhos estão:

a) Denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego

Os trabalhadores poderão formalizar denúncias junto à Inspeção do Trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, responsável pela fiscalização das condições laborais e pela aplicação das Normas Regulamentadoras.

b) Atuação dos Sindicatos

Os sindicatos possuem papel fundamental na defesa coletiva dos trabalhadores, podendo:

- acompanhar denúncias;
- exigir adequações institucionais;
- solicitar fiscalizações;
- promover negociações coletivas;
- ingressar com ações judiciais coletivas.

c) Ministério Público do Trabalho (MPT)

O Ministério Público do Trabalho atua na proteção dos direitos coletivos dos trabalhadores e poderá instaurar investigações, firmar Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e ajuizar ações civis públicas contra instituições que descumprirem a legislação trabalhista e as normas de proteção à saúde ocupacional.

d) Poder Judiciário Trabalhista

O trabalhador também poderá recorrer individualmente à Justiça do Trabalho para requerer:

- reparação por danos morais;
- indenizações decorrentes de adoecimento ocupacional;
- reconhecimento de assédio moral;
- responsabilização institucional;
- garantia de afastamentos e direitos previdenciários.

Página 8

Considerações Finais

A atualização da NR-1 representa um importante avanço jurídico, social e institucional na proteção da saúde dos trabalhadores brasileiros. Ao reconhecer os riscos psicossociais como parte integrante da segurança ocupacional, a norma fortalece o princípio da dignidade da pessoa humana e amplia a responsabilidade social das organizações.

Mais do que uma obrigação legal, a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos deve ser compreendida como instrumento de promoção da saúde, valorização humana e prevenção do adoecimento laboral.

A cultura da prevenção proposta pela NR-1 representa uma mudança ética e institucional profunda: o sofrimento humano deixa de ser invisível e passa a ser reconhecido como responsabilidade coletiva e organizacional.

Sua efetividade dependerá da participação coletiva entre trabalhadores, empregadores, sindicatos, instituições educacionais, órgãos fiscalizadores e Poder Judiciário, consolidando uma nova cultura institucional baseada na prevenção, no cuidado e na proteção integral da vida no trabalho.

Notas de Rodapé

¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 7º, inciso XXII.

² BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Art. 157.

³ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Art. 200.

⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho.

⁵ DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2015.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419/2024. Atualiza a Norma Regulamentadora nº 1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190
sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho.