

**Etec “Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz”**

**ANÁLISE E IMPACTOS DA ATUALIZAÇÃO DA NR-1: adequações e desafios na  
implementação das novas diretrizes de segurança e saúde no trabalho**  
*ANALYSIS AND IMPACTS OF THE NR-1 UPDATE: adaptations and challenges in the  
implementation of the new occupational health and safety guidelines*

Camila Marques Caldeira – camilacaldeira-1209@hotmail.com

Claudia Medeiros – claudia.medeiros1507@gmail.com

Eduardo Fabiano Virgilio – eduardofabianovirgilio@gmail.com

Gisele Cristina Nocera – giselenocera@gmail.com

Marcus Vinicius Almeida de Jesus – marcus.almjesus@gmail.com

Etec “Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – SP – Brasil

Orientadores:

Fernando Dresch Obregão – fernando.obregao01@etec.sp.gov.br

Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

Etec “Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz” – Araraquara – SP – Brasil

**RESUMO**

A atualização da NR-1 se destaca com uma das principais razões: o aumento de afastamentos por questões de doenças psicossociais, como burnout, depressão e assédio moral. Diante dessa realidade a NR-1 foi atualizada em agosto de 2024 pela portaria M.T.E. nº1.419, e entrará em vigor em maio de 2026, sendo que o ano de 2025 ficou como período educativo e orientativo. O objetivo é destacar as adequações e desafios que as empresas terão com a implementação junto com o setor de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), para promoverem um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e seguro. A metodologia de pesquisa foi realizada de modo descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa e qualitativa, sendo que seu objetivo foi identificar o conhecimento de trabalhadores, empresários e profissionais da área de técnico de segurança de trabalho, sobre os impactos da atualização da Norma Regulamentadora NR-1. Todos que participaram foram de forma voluntária, totalizando 97 pessoas que responderam o questionário, de diferentes áreas de atuação, nível hierárquico e experiência profissional. Os resultados obtidos mostra que a maioria dos entrevistados são empregados, ficando em último lugar os profissionais da área de segurança do trabalho, com a maioria com mais de 30 anos, e predominado o gênero feminino, com a maior parte do grupo com menos de 1 ano de empresa, mas também em segundo lugar pessoas com mais de 10 anos de empresa, onde a maioria já

## Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"

ouviu falar sobre a NR-1, mas não a conhece com detalhes, mas sabem que ela foi atualizada e acham fundamental a abordagem sobre o assunto no ambiente de trabalho e disseram que a empresa que trabalham promovem ações sobre o cuidado com a saúde mental, mas infelizmente metade dos entrevistados alegam que dependendo da situação talvez procurariam ajuda dentro da empresa dependendo a situação, e a maioria acredita que o principal fator para o risco da saúde mental é a carga de trabalho excessiva. De modo geral, o que se verificou com a pesquisa, é que a atualização da NR-1, deve ser levado a sério por qualquer empresa, seja ela de grande porte ou de pequeno porte.

**Palavras-chave:** Atualização NR-1. Saúde mental. PGR. Segurança do trabalho. Doenças psicossociais.

### ABSTRACT

The update of NR-1 stands out as one of the main reasons: the increase in absences due to psychosocial illnesses, such as burnout, depression, and moral harassment. In light of this reality, NR-1 was updated in August 2024 by Ordinance M.T.E. No. 1.419 and will come into effect in May 2026, with the year 2025 being designated as an educational and guidance period. The objective is to highlight the adjustments and challenges that companies will face during the implementation process, along with the Occupational Health and Safety (OHS) sector, in order to promote a healthy, respectful, and safe work environment. The research methodology was conducted in a descriptive and exploratory manner, with both quantitative and qualitative approaches. Its aim was to identify the knowledge of workers, employers, and professionals in the occupational safety field regarding the impacts of the updated NR-1 Regulatory Standard. All participants were voluntary, totaling 97 individuals who answered the questionnaire, representing different areas of activity, hierarchical levels, and professional experience. The results show that the majority of respondents were employees, with occupational safety professionals being the least represented group. Most participants were over 30 years old, predominantly female, with the majority having been at their company for less than one year — although the second-largest group had more than 10 years of experience at their current job. Most respondents reported having heard of NR-1 but did not know the details. However, they were aware that it had been updated and considered the topic to be essential for workplace discussions. They also reported that their companies promoted initiatives focused on mental health. Unfortunately, about half of the participants said they might seek help within the company depending on the situation, and most believed that excessive workload is the main factor posing a risk to mental health. In general, what the research found is that the update of NR-1 must be taken seriously by all companies, whether large or small.

**Keywords:** NR-1 update. Mental health. Risk Management Program (PGR). Occupational safety. Psychosocial illnesses.

## 1 INTRODUÇÃO

---

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

A NR-1 (Norma Regulamentadora nº1) estabelece onde e como são aplicadas as normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil, sendo ela a base para todas as outras NR's. Define responsabilidades, obrigações e direitos dos trabalhadores e empregadores, visando garantir um ambiente de trabalho seguro e a prevenir acidente e doenças ocupacionais. Ela trata das disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, foi atualizada em agosto de 2024 pela portaria M.T.E. nº 1.419, e deveria entrar em vigor a partir de 26 de maio de 2025, porém foi prorrogada para 2026. Sua principal mudança é a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A atualização da NR-1, exige que empresas incluam no programa de gerenciamento de risco (PGR) a avaliação e gestão dos riscos psicossociais como estresse, assédio, ansiedade depressão, risco ocupacional, registro de documentos das ações e participação ativa dos trabalhadores.

Reforçando a necessidade de uma abordagem integrada e estratégia para a gestão de riscos no ambiente de trabalho, visando garantir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável com foco na proteção da saúde mental dos trabalhadores, obrigando as empresas a elaborar planos de ações com inclusão de medidas para gerenciar os riscos psicossociais, efetuar avaliações periódicas dos riscos, oferecer treinamentos para os gestores e colaboradores para que consigam identificar e também lidar com os riscos psicossociais.

Com a atualização da NR-1 as empresas terão que avaliar e identificar possíveis riscos psicossociais no ambiente de trabalho, incluindo no (PGR) Programa de Gerenciamento de Riscos. A mudança é vista com otimismo, porém especialistas alertam que disponibilizar os serviços de saúde não garante resultado.

Esse tema tem provocado confusão entre as empresas, gerando muitas dúvidas, setores como a indústria pedem mais tempo para se adaptar as atualizações.

O maior problema é a falta de informação, muitas empresas não sabem o que fazer. Outras se aproveitam para vender. Mas o que deve ser muito trabalhado com a prestadora de saúde é ser de utilidade de consulta e ter especialidade para orientar as empresas todo esse passo a passo.

A escolha do tema, se justifica pela crescente importância das questões relacionadas à saúde mental no contexto laboral. Nos últimos anos, a valorização do bem-estar do trabalhador

---

## **Etec “Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz”**

tem se tornado um dos principais focos da segurança no trabalho, segundo a OMS e OIT que publicaram novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Dessa forma o presente estudo visa mostrar o impacto dessa atualização na realidade dos trabalhadores e das empresas, buscando compreender como a implementação dessas medidas podem contribuir para a redução de afastamentos por doenças relacionadas ao estresse e aumentar a produtividade, também pretende evidenciar como a NR1 atualizada pode ser não apenas uma proteção da integridade física e mental, mas também promover um ambiente mais sustentável com foco no bem-estar.

O objetivo geral com o tema “Atualização NR-1” é mostrar que a atualização reforça o quanto é importante ter ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e seguros, que promovem a saúde mental dos colaboradores e conseqüentemente previnem problemas como: assédio, burnout e estresse.

De maneira mais específica, busca explorar as necessidades das empresas em identificar, avaliar e gerenciar os riscos psicossociais, bem como treinar e desenvolver estratégias de ação e prevenção. Além disso, pretende-se contribuir para que as organizações compreendam as mudanças trazidas pela atualização da norma, de modo que possam se adaptar adequadamente e promover ambientes de trabalho mais justos e equilibrados.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Origem e evolução da NR1**

As NRs são as Normas Regulamentadoras que constam na Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Elas são disposições complementares no que tangem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dessa forma, são direitos, deveres e obrigações a serem cumpridos pelos trabalhadores e empregadores (NRs, 2022, s/n).

“As primeiras Normas Regulamentadoras foram publicadas em 9 de junho de 1978, pela Portaria MTb nº 3.214” (NRs 2022, s/n).

“A elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras estão sob responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ela é formada por grupos e comissões com

## **Etec “Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz”**

representantes de empregadores, do governo e pelos trabalhadores” (NRs, 2022, s/n).

“A Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é a autoridade que discute a criação ou renovação das NRs, sempre visando a melhoria das condições do ambiente de trabalho” (NRs, 2022, s/n).

O art. 200 da CLT dispõe ao Ministério do Trabalho a função de gerar medidas que garantem a Segurança e Saúde do Trabalho (SST). A partir disso, o MT aprovou a Portaria nº 3.214 para regulamentação das NRs dessa área. A princípio, foram aprovadas 28 NRs (NRs, 2022, s/n).

“Todas as NRs apresentam o intuito de estimular uma vida saudável e longa de trabalho. Por isso, as 37 normas regulamentadoras trazem pontos cruciais sobre proteção, prevenção e saúde física, mental e emocional” (NRs, 2022, s/n).

Segundo NRs (2022), a NR-01 refere-se as disposições gerais das demais normas regulamentadoras e enfatiza a importância de cada uma dessas normas. Inclusive cita no item 1.9 a penalização em caso de descumprimento das disposições.

Segundo Norma (2025), sobre sua Evolução e mudanças, até 2009 ocorreram quatro revisões nos anos (1983, 1988, 1993 e 2009), sem alterações relevantes. Nos anos 2007 a 2016 foi dado início a discussões para incluir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), inclusive criaram o Grupo de Estudos Tripartite, mas que foi interrompido em 2016. Em 2018 passou a ser caracterizada como Norma Geral a todas demais NRs. Em 2019-2020 ocorreu revisão completa em duas fases, sendo que na primeira houve a harmonização entre a nova estrutura do governo e com Normas como ISO 45001, já na segunda fase ocorreu o alinhamento com normas internacionais e a revisão de algumas NRs como 7, 9 e 17. Ainda em 2020 foi publicada uma nova redação completa da NR-1 pela Portaria SEPRT nº 6.730, tendo sua vigência 09/03/2021.

Segundo MTE (2024), no ano 2021, entrada em vigor da Nova NR-1, nessa versão incluía o termo Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e a exigência do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Já em 2024 dia 27 de agosto, o MTE publica a portaria nº 1.419/2024, revisão aprofundada da NR-1.

Segundo Propheta (2025), a portaria nº 1.419/2024 passou a exigir que as empresas incluam os riscos psicossociais como: jornadas exaustivas, sobrecarga, assédio moral no

---

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

Programa de Riscos (PGR), tornando assim obrigatória a avaliação da saúde mental dos trabalhadores como parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e terá vigência a partir de 26 de maio de 2025.

Segundo Portaria (2025), a Portaria nº 765 de 15 de maio de 2025, foi prorrogada a vigência da Portaria nº 1.419 para o dia 25 de maio de 2026.

### **2.2 Panorama das mudanças na NR1**

De acordo com artigo publicado no site Safetytrab (2025) a NR-1 foi atualizada para incluir riscos psicossociais e revisar os critérios de classificação de risco, com o objetivo de reduzir afastamentos e promover o bem-estar dos colaboradores.

O artigo ainda destaca que entre as principais razões para essa mudança está o aumento significativo de afastamentos por questões de saúde mental. O Brasil tem registrado números recordes de profissionais afastados por problemas como burnout e depressão, o que evidencia a urgência de medidas mais eficazes no ambiente de trabalho. Além disso, há uma necessidade crescente de estabelecer uma cultura preventiva mais eficiente nas organizações. A atualização da NR-1 busca estimular práticas que reduzam os afastamentos e melhorem o bem-estar dos trabalhadores. A atualização também reconhece a importância da saúde mental no trabalho, promovendo ambientes mais saudáveis e seguros.

No entendimento do engenheiro de segurança do trabalho Rafael Franco, a atualização da norma representa um avanço fundamental para a atuação da área.

A conscientização sobre a saúde mental e a busca por um ambiente de trabalho saudável pode contribuir significativamente para a saúde física dos colaboradores, reduzindo estresse, problemas de saúde física (dores de cabeça e problemas digestivos e cardiovasculares), diminuição do absenteísmo, levando ao aumento da produtividade (Franco apud NR1..., 2025, s/n).

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 é uma resposta às demandas atuais do mercado de trabalho e visa proteger a saúde mental dos trabalhadores. Essa mudança afeta diretamente empresas e colaboradores, exigindo novas práticas e oferecendo benefícios significativos (NR-1..., 2025, s/n).

---

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

Segundo o site Safetytrab (2025), para as empresas, será necessário mapear e controlar riscos psicossociais, como assédio moral e sexual, pressão excessiva e jornadas exaustivas. Também será preciso implementar medidas preventivas, como treinamentos de liderança e políticas de combate ao assédio, além de documentar todas as ações tomadas para prevenir esses riscos. Com isso, espera-se uma redução nos custos relacionados a afastamentos e um aumento na produtividade.

Para os trabalhadores, a atualização representa maior proteção à saúde mental e ao bem-estar no ambiente profissional. A expectativa é de que os locais de trabalho se tornem mais saudáveis e seguros, com menor risco de doenças ocupacionais como burnout e depressão. Isso contribui para maior engajamento e produtividade. (NR-1..., 2025, s/n).

Em resumo, a atualização da NR-1 tem como objetivo promover ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que ajuda as empresas a reduzir custos e aumentar a produtividade. Os próximos passos da NR-1, as empresas precisam mapear os riscos psicossociais, identificando os principais fatores e desenvolvendo um plano de ação estruturado. Também devem implementar medidas preventivas, investindo no treinamento de líderes, melhorando o clima organizacional e adotando políticas de combate ao assédio. Todas as ações devem ser devidamente registradas no GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos). (NR-1..., 2025, s/n).

Os principais benefícios da NR-1 atualizada incluem a redução de acidentes e doenças ocupacionais, a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, o fortalecimento da cultura de segurança, o aumento da produtividade e do engajamento, a redução de custos operacionais, o fortalecimento da imagem institucional e o cumprimento da legislação vigente. (NR-1..., 2025, s/n).

### **2.3 Impactos organizacionais: mudanças necessárias em processos, treinamentos, comunicação interna**

A NR-1 atualizada vai exigir que as empresas incluam a avaliação e gestão de riscos psicossociais como parte do programa de gerenciamento de riscos (PGR). As empresas deverão mapear os fatores que podem contribuir para o surgimento desses riscos, considerando aspectos como a organização do trabalho, condições físicas e sociais do ambiente laboral (Punder, 2025, s/n).

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

Com base no resultado da análise de riscos, as empresas precisarão implementar ações preventivas e corretivas, como programas de treinamento, melhorias nas condições de trabalho, fortalecimento da comunicação organizacional e criação de canais de apoio psicológico para os trabalhadores. Ademais, o processo de gestão dos riscos psicossociais deve ser contínuo e revisado periodicamente para garantir a eficácia das medidas implementadas pelas empresas (Punder, 2025, s/n).

A falta de critérios objetivos é, atualmente, o maior obstáculo para a implementação efetiva da nova NR-1, as empresas não sabem exatamente quais medidas devem adotar ou como documentar a gestão dos riscos psicossociais. Fiscais do trabalho não possuem diretrizes claras para avaliar o cumprimento da norma. Advogados e profissionais se deparam com normas cuja interpretação é controversa. O resultado disso são fiscalizações incoerentes, insegurança jurídica e um aumento do risco de judicialização (Vulcani; Martins, 2025, s/n).

Diante do novo cenário, é primordial que as empresas se adequem às novas exigências da NR-1, implementando medidas preventivas, como treinamentos para lideranças e iniciativas de suporte ao bem-estar dos funcionários, oferecendo também programas de assistência psicológica, capacitações voltadas à gestão de tempo e melhorias no Código de Conduta e Ética da organização para tornar o ambiente mais acolhedor. A implementação de canal de denúncias pode ser de suma importância para que os trabalhadores relatem situações de assédio e outras questões de risco ocupacional que afetam sua saúde e segurança (Souza, 2025, s/n).

De acordo com Punder (2025, s/n) “apesar dos desafios de implementação, as empresas que investirem nesse processo poderão não apenas cumprir as exigências legais, mas também fomentar ambientes mais saudáveis e produtivos e sustentáveis”.

Segundo Souza (2025, s/n) “as empresas devem identificar os aspectos de riscos e adotar medidas para mitigar seus impactos, criando um ambiente de trabalho mais humano e acolhedor”.

### **2.4 Desafios enfrentados na implantação**

De acordo com Martins e Vulcani (2025,s/n) a recente mudança na Norma Regulamentadora nº1(N-1) é um passo e tanto para a saúde e também para a segurança no trabalho aqui no Brasil. Agora, a norma torna a se preocupar com algo que antes estava em segundo plano: os riscos psicossociais e a violência no ambiente de trabalho, como o assédio.

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

A proposta é muito relevante atualmente, mas sua aplicação prática não é simples, pois ainda existem desafios para que a nova regra seja colocada em prática.

De acordo com o site Mattos Filho (2025) um dos maiores problemas é que os riscos psicossociais são muito subjetivos. Diferente de um risco físico, que a gente pode medir com um aparelho, como um barulho de uma máquina, o estresse, a pressão por resultado e até mesmo o assédio moral são muito mais complexas. Eles dependem do que cada pessoa sente e também como as empresas funcionam. Por isso as empresas necessitam ir além dos formulários e das listas de verificação. As empresas precisam de ferramentas como pesquisa de clima, canais de denúncia seguros e ainda incentivar conversas abertas entre chefes e funcionários.

De acordo com Martins e Vulcani (2025, s/n) outro ponto é que para colocar a NR-1 em prática, é preciso também investir em treinamentos e a mudança na forma de pensar. Inclusive muitos profissionais da área, ainda não sabem como lidar com esses novos riscos. Vais ser fundamental treinar os líderes para que eles possam reconhecer os sinais de cansaço extremo, depressão, ansiedade entre outros e até mesmo os tipos de assédio. Será necessário terem ferramentas e conhecimento ideais para resolver conflitos e ter um ambiente de trabalho mais saudável.

Segundo o site Mattos e Filho (2025) e por último, mas não menos importante, vai ser essencial que a Segurança e Saúde do Trabalho (SST) junto com o Recursos Humanos (RH), sejam alinhados e trabalhem juntos para cuidarem de verdade dos riscos psicossociais. O RH tem as informações sobre o clima da empresa, como as pessoas se relacionam e como são as lideranças, já o SST vai ter o conhecimento técnico sobre a gestão de riscos e treinamentos. Eles precisam ter uma boa comunicação entre si, caso contrário a implementação da nova norma, virará só mais uma burocracia, sem ter um impacto real na vida dos trabalhadores.

Segundo Letícia Montichelli Vulcani e Carolina Ormonde Martins a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 representa um marco crucial:

A inclusão dos riscos psicossociais na nova redação da NR-1 representa uma mudança de paradigma nas relações de trabalho. Ela reforça que a saúde mental no ambiente corporativo não é mais uma opção ou um benefício adicional, mas sim uma obrigação legal, com reflexos diretos no passivo trabalhista, previdenciário e na reputação empresarial (Martins e Vulcani, 2025 s/n).

---

## Etec "Prof.ª Anna de Oliveira Ferraz"

### 2.5 Impactos da atualização na segurança e saúde do trabalho

Os impactos da atualização da NR-1 na segurança e saúde do trabalho (SST) são bastante significativos, pois ela amplia a responsabilidade das empresas e reforça a proteção aos trabalhadores. De acordo com Siqueira (2025), os principais pontos são:

- Gestão de riscos mais abrangente, a exigência do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) tornou a gestão preventiva mais estruturada, incluindo riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais. Isso promove um ambiente mais seguro, reduzindo acidentes e doenças ocupacionais.
- Reconhecimento dos riscos psicossociais, pela primeira vez, a norma reconhece fatores como estresse, assédio moral e sobrecarga de trabalho como riscos que precisam ser prevenidos e controlados. Esse avanço protege a saúde mental e melhora a qualidade de vida no trabalho.
- Digitalização e fiscalização mais eficiente, a integração com o e-Social e a digitalização de documentos tornam os processos mais transparentes, aumentando a rastreabilidade das informações e facilitando a fiscalização. Isso reduz falhas, fraudes e desorganização documental.
- Modernização dos treinamentos, a possibilidade de treinamentos remotos flexibiliza a capacitação dos trabalhadores, tornando-a mais acessível e adaptada às novas formas de trabalho.
- Proteção reforçada ao trabalhador, o fortalecimento do direito de recusa garante que empregados possam se recusar a executar atividades em situações de risco grave e iminente, sem sofrer retaliações.
- Incentivo à cultura de prevenção, as empresas passam a investir mais em tecnologia, ergonomia e saúde mental, favorecendo uma cultura organizacional voltada à prevenção e ao bem-estar.

---

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

A atualização da NR-1 fortalece a SST no Brasil ao integrar saúde física e mental, ampliar a gestão de riscos, modernizar a capacitação e tornar os processos mais transparentes. Isso gera benefícios tanto para os trabalhadores com mais proteção e qualidade de vida quanto para as empresas, que reduzem custos com acidentes, afastamentos e processos trabalhistas. (Nr-1 ..., 2025, s/n).

Rogério Araújo diretor do Departamento de Segurança no Trabalho, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, ressalta que

O governo tem uma preocupação muito grande com a segurança e a saúde do trabalhador, especialmente a saúde mental. Recentemente, a lista de doenças relacionadas ao trabalho foi atualizada pelo Ministério da Saúde, incluindo problemas de saúde mental. (Araújo apud Governo..., 2025 s/n).

## **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS (MATERIAIS E MÉTODOS)**

### **3.1 Tipo de pesquisa**

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa e qualitativa. O objetivo principal foi compreender as percepções de trabalhadores, empresários e profissionais da área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST sobre os impactos da atualização da Norma Regulamentadora NR-1 nas condições de trabalho e na saúde mental dos indivíduos no ambiente organizacional.

A descritiva tem como propósito observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos, sem manipulá-los (Gil, 2008). Por sua vez, a exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema investigado, com o objetivo de torná-lo mais explícito ou de construir hipóteses (Gil, 2008).

A pesquisa adota ainda uma abordagem quantitativa, que se caracteriza pelo uso da quantificação na coleta e análise dos dados, permitindo a mensuração objetiva das opiniões dos participantes por meio de técnicas estatísticas (Richardson; et al., 1999). Simultaneamente, utiliza-se a abordagem qualitativa, que busca compreender as percepções, significados e subjetividades atribuídas pelos sujeitos às mudanças ocorridas no ambiente de trabalho

---

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

(Minayo, 2001).

Como instrumentos de coleta de dados, foram utilizados a revisão bibliográfica e o questionário. A revisão bibliográfica fundamentou teoricamente a pesquisa, sendo composta por livros, artigos e documentos científicos relacionados ao tema (Gil, 2008). Já o questionário, composto por perguntas abertas e fechadas, foi aplicado aos participantes com o intuito de levantar dados tanto objetivos quanto subjetivos (Marconi; Lakatos, 2003).

Dessa forma, a combinação dos diferentes tipos e abordagens de pesquisa possibilitou uma análise mais ampla e aprofundada sobre os efeitos da atualização da NR-1 nas práticas organizacionais e na saúde mental dos trabalhadores.

### **3.2 População e amostra**

Esta pesquisa compreende profissionais que atuam em diferentes segmentos do mercado de trabalho, incluindo empregados, empresários e especialistas em Segurança e Saúde no Trabalho.

A amostragem foi composta por indivíduos que tiveram acesso ao questionário e optaram por participar voluntariamente.

Ao todo, 97 participantes responderam ao instrumento de coleta, representando diferentes áreas de atuação, níveis hierárquicos e experiências profissionais.

Na distribuição por faixa etária dos entrevistados. Observa-se que a maior parte dos participantes possuem faixa etária de 31 a 40 anos (35,1%), seguida pelos participantes entre 41 a 50 anos (32%), participantes entre 18 e 30 anos (22,7%). Em seguida participantes com faixa etária acima de 51 anos (10,3%), não houve registro de participantes com faixa etária menor de 18 anos.

Na identidade de gênero evidencia que, a maioria dos participantes da pesquisa se identifica com o gênero feminino, correspondendo a 66 participantes com 68% do total. Já 31 participantes se identificam com o gênero masculino com 32%. Não foram registradas respostas na categoria pessoa não binária/outra identidade de gênero e prefiro não responder. Esses dados evidenciam a predominância do público feminino entre os participantes.

Com relação ao vínculo com a empresa, verifica-se que a maior parte dos participantes

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

se identificam como empregado, totalizando 60 participantes (61,9%). Em seguida, observa-se na categoria outros, com 23 participantes (23,7%), enquanto gestores representam 13 participantes (13,4%) e por fim, apenas 2 participantes (2,1%) declararam atuar como profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), englobando funções como técnicos, engenheiros ou médicos.

Já sobre o tempo de trabalho na empresa. Verifica-se que 29 participantes (29,9%) possuem menos de 1 ano de empresa, representando o maior grupo identificado. Em seguida 22 participantes (22,7%) atuam entre 1 a 3 anos na empresa, enquanto 14 participantes (14,4%) possuem de 4 a 6 anos na empresa. Já 9 participantes (9,3%) indicaram ter entre 7 e 9 anos de atuação, e 23 participantes (23,7%) declararam possuir mais de 10 anos na empresa.

### **3.3 Instrumento de coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico estruturado, desenvolvido pela equipe através da plataforma Google Forms.

O questionário foi elaborado com perguntas fechadas de escolha alternativa, que permitiram aos respondentes expressar percepções pessoais e experiências relacionadas ao tema.

O questionário foi dividido em quatro blocos temáticos, sendo a identificação e perfil profissional dos participantes, conhecimento sobre a atualização da NR-1 e seus objetivos, percepção sobre os impactos da norma nas condições de trabalho e na gestão de segurança, efeitos percebidos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores.

### **3.4 Procedimentos de aplicação**

O questionário ficou disponível para respostas no período de 26 a 30 de setembro de 2025, sendo divulgado de forma digital através de redes sociais, grupos profissionais e aplicativos de mensagens.

A participação foi voluntária, anônima e sem identificação pessoal, garantindo a confidencialidade das informações prestadas e o respeito aos princípios éticos da pesquisa.

### **3.5 Tratamento e análise dos dados**

Os dados coletados foram exportados diretamente da plataforma Google Forms e organizados em planilhas eletrônicas para análise.

As questões fechadas foram analisadas por meio de estatística descritiva simples, com o cálculo de frequências e percentuais representados em gráficos e tabelas, visando facilitar a visualização e a interpretação dos resultados.

### **3.6 Considerações éticas**

Os participantes foram informados sobre o caráter acadêmico da pesquisa e sobre o uso exclusivo dos dados para fins científicos e acadêmicos.

Não foram solicitadas informações de identificação pessoal, assegurando o anonimato e o sigilo das respostas, em conformidade com as exigências da Resolução nº 510/2016.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

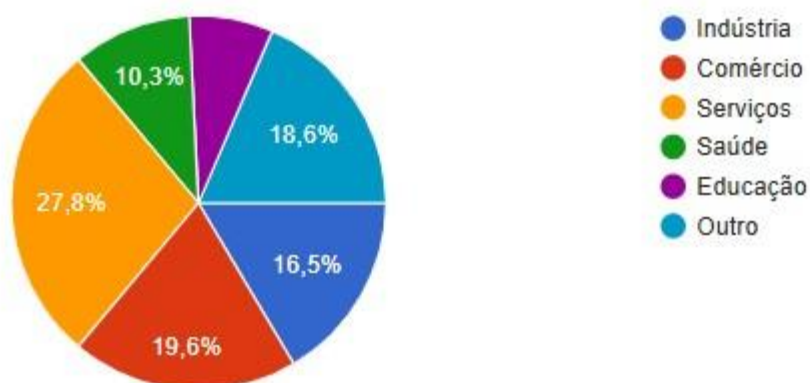
Nesta seção, vamos apresentar os resultados obtidos na pesquisa, com o objetivo de identificar a percepção dos trabalhadores sobre a saúde mental no ambiente de trabalho e sua relação com a Norma Regulamentadora nº1 (NR-1).

Os dados foram organizados em gráficos que demonstram o perfil dos participantes, o nível de conhecimento sobre a NR-1 e suas atualizações, bem como a importância atribuída à inclusão da saúde mental nas normas de Segurança e Saúde do Trabalho (SST). Cada gráfico é acompanhado de uma breve análise, destacando os principais resultados e suas implicações para o contexto organizacional.

A seguir, apresenta-se a distribuição dos participantes de acordo com o setor de atuação profissional.

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

**Gráfico 1 – Ramo de atividade da empresa**



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

O gráfico 1 ilustra a distribuição dos entrevistados de acordo com o setor de atuação profissional. Nele podemos observar que o setor de serviços concentra a maior parte dos participantes, com um total de 27 entrevistados (27,8%). Na sequência destacam-se os setores de comércio com 19 entrevistados (19,6%) e outros com 18 entrevistados (18,6%) ambos com representatividade significativa. O setor da indústria abrange 16,5% com 16 entrevistados, seguido do setor da saúde com 10 entrevistados (10,3%) e o setor de educação com 7 entrevistados (7,2%).

**Gráfico 2 – Nível de conhecimento sobre a norma regulamentadora NR-1**



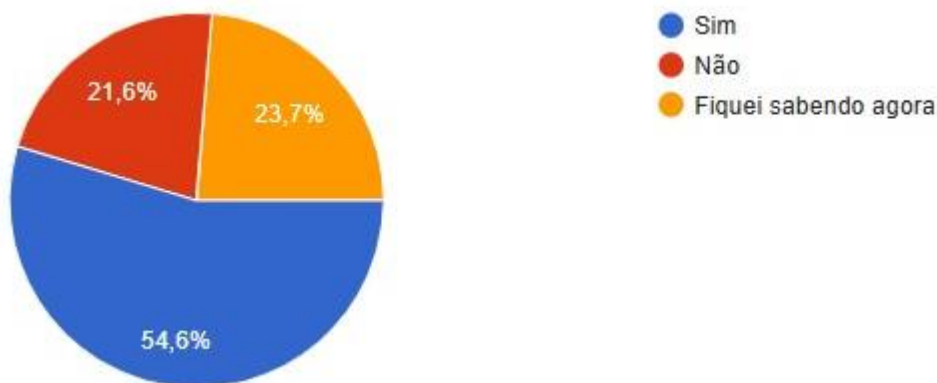
**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

O gráfico 2 apresenta o nível de conhecimento dos entrevistados sobre a norma regulamentadora nº1 (NR-1), que dispõe sobre as disposições gerais e aplicações das normas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.

Verifica-se que 41 dos entrevistados (42,3%) afirmaram já ter ouvido falar da NR-1, mas é um conhecimento superficial sobre a norma. Em seguida 35 entrevistados (36,1%) declararam conhecer bem a NR-1, demonstrando mais conhecimento sobre a norma. Por outro lado, 21 entrevistados (21,6%) declararam total desconhecimento da norma regulamentadora (NR1), representando uma parcela significativa da amostragem.

**Gráfico 3 – Nível de conhecimento sobre a atualização recente da NR-1 envolvendo questões de saúde mental no trabalho**

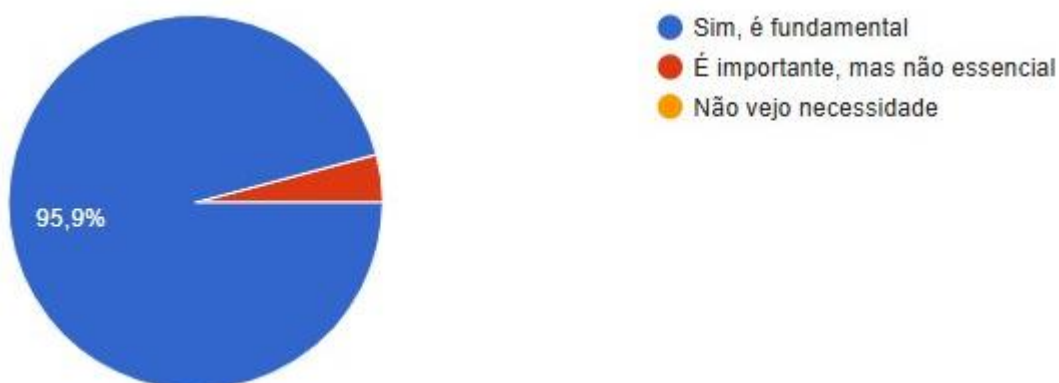


**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

O gráfico 3 demonstra o nível de conhecimento dos entrevistados sobre a atualização recente da NR-1 envolvendo as questões de saúde mental no trabalho e podemos observar que 53 participantes (54,6%) tem um conhecimento breve sobre a atualização da NR-1, representando mais da metade da amostragem. Porém, 21 dos entrevistados (21,6%) declararam não ter conhecimento algum sobre a atualização da NR-1 e 23 entrevistados (23,7%) tomaram conhecimento sobre esta atualização no momento em que foi aplicada a pesquisa. De modo geral podemos afirmar que 45% dos entrevistados desconhecem totalmente sobre a atualização da NR-1.

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

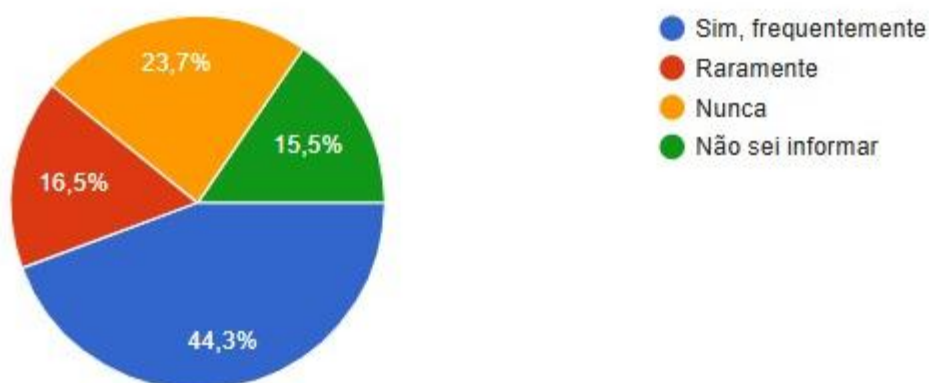
**Gráfico 4 – Importância de as normas regulamentadoras abordarem a saúde mental dos trabalhadores**



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

O gráfico 4 mostra que, 93 entrevistados (95,9%) acredita que é de suma importância as normas regulamentadoras abordarem a saúde mental dos trabalhadores. Enquanto 4 entrevistados (4,1) acham que é importante, porém não é essencial esta abordagem. Não obtivemos respostas sobre a opção não vejo necessidade. Podemos afirmar de forma quase unânime que, a importância de a norma regulamentadora abordar a saúde mental dos trabalhadores é amplamente reconhecida e considerada fundamental pelos entrevistados nesta pesquisa.

**Gráfico 5 – Percepção dos trabalhadores sobre ações da empresa no cuidado com a saúde mental**



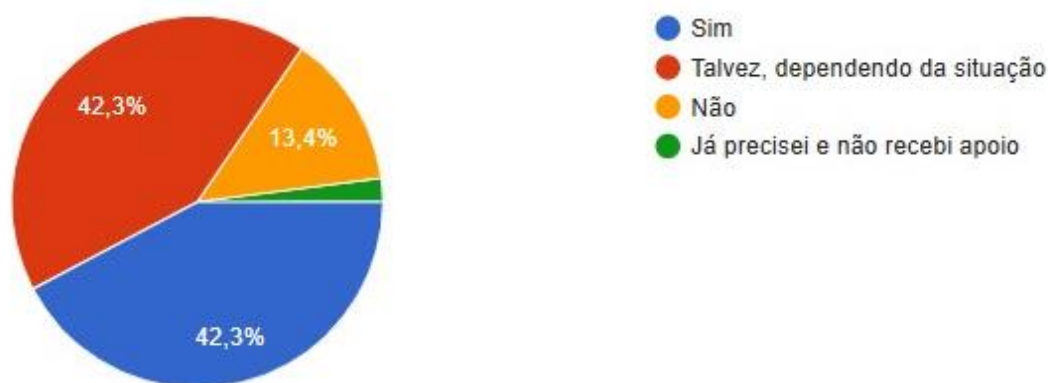
**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

### Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"

O gráfico 5 demonstra que, 43 entrevistados (44,3%) afirmam que as empresas promovem frequentemente ações de cuidado com a saúde mental. Contudo, uma parcela considerável da amostra indica ausência dessas iniciativas, sendo que 23 entrevistados (23,7%) declaram que a empresa nunca promoveu ações de saúde mental e 16 entrevistados (16,5%) relatam que as ações ocorrem raramente. Além disso, 15 entrevistados (15,5%) não souberam informar sobre a existência dessas ações.

Apesar de quase metade dos entrevistados reconhecerem o cuidado ativo das empresas, a soma das respostas negativas, totaliza 54 entrevistados (55,7%) deixando evidente a falta consistente e efetiva de programas de bem-estar psicológico em uma parte significativa das organizações.

#### Gráfico 6 – Grau de conforto dos entrevistados em procurar ajuda na empresa diante de problemas se saúde mental



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

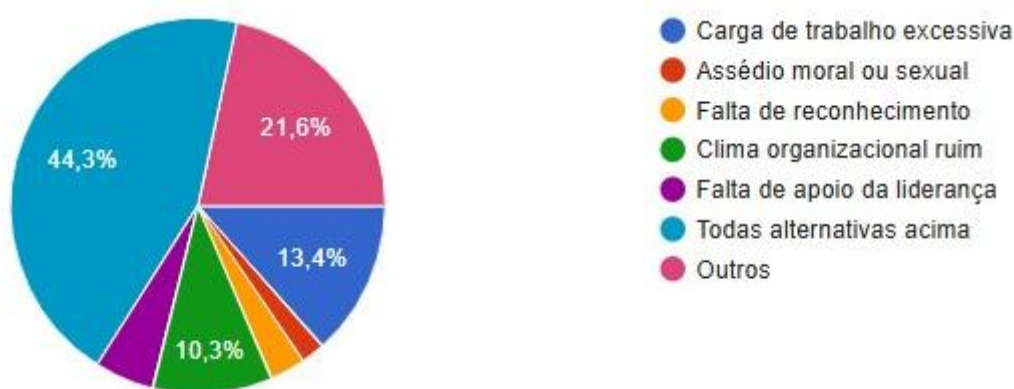
O gráfico 6 evidencia que 41 entrevistados (42,3%), se sentiria confortável em procurar ajuda dentro da empresa caso estivesse passando por problemas de saúde mental, 41 entrevistados (42,3%) disseram que talvez procuraria ajuda mas dependeria muito da situação, já 13 entrevistados (13,4%) não procuraria ajuda e 2 entrevistados (2,1%) alegam ter precisado

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

de ajuda, porém não obtiveram apoio.

Esses resultados revelam uma fragilidade nas políticas internas de acolhimento e apoio à saúde mental, além de indicarem existência de barreiras culturais e organizacionais que dificultam a busca por suporte emocional no ambiente de trabalho.

**Gráfico 7 – Principal fator de risco para a saúde mental no ambiente de trabalho**



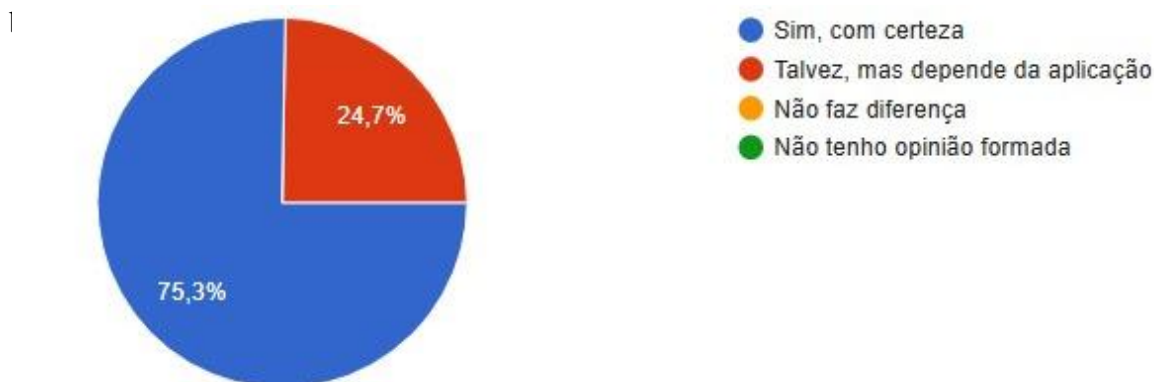
**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

O gráfico 7 nos traz uma amostragem preocupante sobre o principal fator de risco em relação a saúde mental no ambiente de trabalho, nos mostrando que 2 entrevistados (2,1%) disseram que o principal fator de risco foi o assédio moral ou sexual, 3 entrevistados (3,1%) alegam a falta de reconhecimento, 5 entrevistados (5,2%) alegam falta de apoio de seus líderes, 10 entrevistados (10,3%) sofrem com o clima organizacional ruim, 13 entrevistados (13,4%) disseram ter carga de trabalho excessiva, 21 entrevistados (21,6%) dizem sofrer por outros fatores de riscos. Entretanto, quase metade da amostragem, representador por 43 entrevistados (44,3%), alegam que os principais fatores de riscos são todas as alternativas citadas acima.

Os dados acima, deixa evidente que não tem um fator de risco isolado, e sim a combinação dos fatores. Carga de trabalho excessiva, assédio, falta de reconhecimento, clima organizacional ruim e ausência de apoio da liderança, é uma ameaça direta e substancial ao

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

**Gráfico 8 – Percepção dos trabalhadores sobre a contribuição da inclusão da saúde mental nas normas de SST para ambientes de trabalho mais saudáveis**



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025)

O gráfico 8 demonstra que 73 entrevistados (75,3%), afirmam que a inclusão da saúde mental nas normas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) pode, com certeza, contribuir para ambientes de trabalho mais saudáveis, enquanto 24 entrevistados (24,7%) consideram que o impacto dependerá da forma como as ações serão aplicadas. Nenhum participante declarou que a inclusão não faz diferença ou que não possui opinião formada sobre o tema.

O resultado desta amostragem indica um amplo consenso dos trabalhadores sobre a importância da regulamentação da saúde mental no ambiente corporativo.

#### **4.1 Análise dos resultados**

A análise dos resultados obtidos nesta pesquisa evidência que os trabalhadores reconhecem a importância da saúde mental no ambiente de trabalho e a necessidade de sua inclusão nas normas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). A maioria dos entrevistados demonstraram ciência sobre o impacto dos fatores psicossociais no bem-estar e na produtividade, confirmando as discussões apresentadas na fundamentação teórica.

Entretanto, podemos observar lacunas significativas no conhecimento e na prática organizacional. Apesar do reconhecimento relevante do tema, muitos entrevistados ainda

---

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

desconhecem as atualizações da NR-1, incorporando aspectos relacionados à saúde mental. Além disso, as ações efetivas de cuidados psicológicos dentro das empresas ainda são limitadas e até inexistentes em parte considerável das organizações.

Outro ponto importante é à falta de confiança dos entrevistados em buscar apoio psicológico na organização, revelando barreiras culturais e estruturais que precisam ser superadas. Os dados apontam ainda que os principais fatores de risco à saúde mental englobam carga de trabalho excessiva, falta de reconhecimento, clima organizacional inadequado, assédios e ausência de apoio da liderança.

### **4.2 Análise crítica dos resultados**

De forma geral, os resultados reforçam a importância de estruturar políticas institucionais voltadas ao bem-estar emocional, promovendo ações contínuas de sensibilização e prevenção, e estimular uma cultura organizacional mais acolhedora e empática.

A inclusão da saúde mental nas normas regulamentadoras representa um avanço necessário e estratégico para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e humanizados, contribuindo para o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho buscou teoricamente a essência sobre a atualização da Norma Regulamentadora NR-1 e com objetivo de analisar os impactos da atualização, a fim de compreender com maior profundidade sobre a atualização e o aumento das doenças psicossociais, com o foco da inclusão dessas doenças no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).

Entretanto, os resultados das pesquisas realizadas indicaram que, os principais desafios a serem enfrentados serão a percepção dos profissionais sobre essas mudanças no ambiente de trabalho, também entre a pesquisa tivemos o destaque dos principais desafios a serem

## **Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

enfrentados que será a interpretação dos riscos psicossociais, a falta de diretrizes claras para fiscalização e o mais importante a necessidade do alinhamento entre o setor de SST e RH.

Ao todo, 97 pessoas participaram voluntariamente de nossa pesquisa, e são de diferentes áreas, níveis hierárquicos e com experiências profissionais. O perfil que predomina é de empregados e do gênero feminino, com mais de 30 anos. Já o tempo de serviço, a maioria tem menos de 1 ano de empresa, e em segundo lugar o grupo com mais de 10 anos de empresa.

O resultado obtido indica que embora a maioria já tenha ouvido falar da NR-1 e de sua atualização, poucos a conhece com detalhes. Mesmo assim os participantes acham fundamental que o assunto seja abordado no ambiente de trabalho. A maioria dos pesquisados apontaram que o principal fator de risco é a carga de trabalho excessiva.

A atualização da NR-1 é algo crucial para a saúde e segurança no trabalho, integrando de forma que estejam ligados a saúde física e mental do trabalhador.

Contudo, para que a norma não seja apenas uma burocracia, é importantíssimo que as empresas invistam na capacitação dos líderes, na criação de canais de denúncia eficazes e sigilosos e nos critérios para a avaliação de risco. A eficácia da NR-1 vai exigir mais do que simples conformidade legal, ela requer a transformação da cultura organizacional focada na prevenção ativa e humanizada e o cuidado com o ser humano.

Com esse estudo e a implementação sendo realizada somente em maio de 2026, sugerimos que sejam realizadas futuras pesquisas, para investigarem os critérios de avaliação e as ferramentas específicas adotadas pelas empresas na identificação e gestão dos riscos psicossociais após ela entrar em vigor, a fim de medir a efetividade realista das ações implementadas e reduzir a insegurança jurídica relacionada pelos especialistas.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL 2020. **Norma regulamentadora N°1 (NR-1)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1/>. Acesso em: 13 set. 2025.

BRASIL 2024. **MTE publica alterações das normas regulamentadoras 1, 16 e 18**. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2024/agosto/mte-publica-alteracoes-das-normas->

---

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

regulamentadoras-1-16-e-18. Acesso em: 13 set. 2025.

BRASIL 2024. **Normas regulamentadoras NR1**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL 2025. **Portaria nº 765 de 15 de maio de 2025**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/>. Acesso em: 13 set. 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA Rayane. **Governo adia medidas de saúde mental no trabalho por um ano e empresas não serão multadas**. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/04/24/governo-adia-medidas-de-saude-mental-no-trabalho-por-um-ano-e-empresas-nao-poderao-ser-multadas.ghtml>. Acesso em: 12 maio de 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOVERNO Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>. Acesso em: 8 set. 2025.

MACHADO, Rafael. **Atualização da NR1 sobre saúde mental pode trazer impactos positivos, mas demanda estudo e monitoramento**. 2025. Disponível em: <https://futurodasaude.com.br/nr-1-saude-mental/?s=atualiza%C3%A7%C3%A3o+da+NR-1>. Acesso em: 06 maio 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Carolina Ormonde, VULCANI, Leticia Montichelli. **NR-1 e os riscos psicossociais: Desafios, impactos e caminhos para a conformidade empresarial**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/433828/nr-1-e-riscos-psicossociais-desafios-e-caminhos-a-conformidade>. Acesso em: 26 Ago. 2025.

MARTINS, Carolina Ormonde, VULCANI, Leticia Montichelli. **NR-1 e os riscos psicossociais: Desafios, impactos e caminhos para a conformidade empresarial**. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/433828/nr-1-e-riscos-psicossociais-desafios-e-caminhos-a-conformidade>. Acesso em: 14 set. 2025.

---

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

NR-1 atualizada: o que mudou? Quando irá entrar em vigor? Disponível em: <https://safetytrab.com.br/blog/nr-1-atualizada-o-que-mudou-quando-ira-entrar-em-vigor/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

NR-1: o que é e por que sua atualização é importante?. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/nr1-atualizada-o-que-e/>. Acesso em: 12 maio 2025.

NR1 reconhece riscos psicossociais: o que muda para os trabalhadores e para as organizações? Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/especial-publicitario/faculdades-pequeno-principe-transformando-conhecimento-em-saude/noticia/2025/08/11/nr1-reconhece-riscos-psicossociais-o-que-muda-para-os-trabalhadores-e-para-as-organizacoes.ghtml>. Acesso em: 27 ago. 2025.

NRs: como surgiram e quais são. Disponível em: <https://qualicipa.com.br/nrs-como-surgiram-e-quais-sao/#:~:text=AS%20NRs%20s%C3%A3o%20as%20Normas,da%20seguran%C3%A7a%20os%20segmentos%20econ%C3%B4micos>. Acesso em: 13 set. 2025.

OMS e OIT publicam novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/201450-oms-e-oit-publicam-novas-diretrizes-sobre-sa%C3%BAde-mental-no-trabalho>. Acesso em: 12 maio 2025.

PROPHETA, Luciana Cristina Escanhoela. **Portaria nº 1419/2024** – alterações NR-1 – avaliação de riscos psicossociais pelas empresas brasileiras a partir de 26 de maio de 2025. 2025. Disponível em: <https://www.eaa.com.br/en/articles/portugues-portaria-no-1419-2024-alteracoes-nr-1-avaliacao-de-riscos-psicossociais-pelas-empresas-brasileiras-a-partir-de-26-de-maio-de-2025/>. Acesso em: 13 set. 2025.

PUNDER, Patricia. **NR-1 atualizada**: saúde mental e gestão de riscos psicossociais no trabalho. 2025. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/desenvolvimento-pessoal/nr-1-atualizada-saude-mental-e-gestao-de-riscos-psicossociais-no-trabalho/>. Acesso em: 06 maio 2025.

PUNDER, Patricia. **NR-1 atualizada**: saúde mental e gestão de riscos psicossociais no trabalho. 2025. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/desenvolvimento-pessoal/nr-1-atualizada-saude-mental-e-gestao-de-riscos-psicossociais-no-trabalho/>. Acesso em: 14 set. 2025.

RICHARDSON, Roberto Jarry; et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

---

**Etec "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

RISCOS psicossociais: impactos das alterações na NR-1 do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.mattosfilho.com.br/unico/riscos-psicossociais-alteracoes-nr-1/>. Acesso em: 26 Ago. 2025

SIQUEIRA, Daniela. **NR-1 atualizada: mudanças e impactos na segurança do trabalho.** 2025. Disponível em: <https://www.bernhoeft.com.br/blog/nr-1-seguranca-do-trabalho>. Acesso em: 8 set. 2025.

SOUZA, Danívia. **As atualizações da NR1 e seus impactos no direito trabalhista: 2025.** Disponível em: <https://coelhodalle.com.br/as-atualizacoes-da-nr1-e-seus-impactos-no-direito-trabalhista/>. Acesso em: 14 set. 2025.