

GESTÃO DOS RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO (GRO) E A NOVA NR-1 COMO ESTRATÉGIA DE PREVENÇÃO PSICOSSOCIAL: UM ENFOQUE SOBRE A SAÚDE MENTAL E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Lucas Alves De Oliveira Lima (luksapp99@gmail.com)

Matheus Alves De Oliveira Lima (matheustraol@gmail.com)

Sady Júnior Martins Da Costa De Menezes (sadyenezes@ufrj.br)

O objetivo desta pesquisa foi analisar como a nova versão da Norma Regulamentadora nº 1 e o Gestão dos Riscos no Ambiente de Trabalho (GRO) podem ser utilizados como estratégias de prevenção psicossocial, com foco na promoção do bem-estar psicológico e na qualidade de vida no trabalho. Tratou-se de uma revisão integrativa de literatura, a qual foi orientada pela estratégia PICO, com levantamento realizado nas bases SciELO, Web of Science e Google Acadêmico. Para o levantamento dos artigos, foram utilizados descritores como “qualidade de vida no trabalho”, “saúde mental”, “psicossocial” e “NR-1”, combinados por operadores booleanos AND e OR. Os critérios de inclusão abrangeram artigos completos, gratuitos, em português, de autoria brasileira e publicados no primeiro semestre de 2025. Após a revisão integrativa realizada, foram selecionados 5 artigos científicos. Os resultados apontaram que, embora a nova NR-1 represente um avanço normativo ao reconhecer os fatores psicossociais como parte da segurança ocupacional, sua adoção nas organizações no Brasil ainda é limitada. Entre os principais desafios, destacam-se a ausência de profissionais capacitados para identificar

e monitorar fatores psicossociais de risco, a carência de metodologias padronizadas para avaliação qualitativa e quantitativa desses fatores e, sobretudo, a resistência cultural de muitas organizações em reconhecer a bem-estar psicológico como uma responsabilidade institucional. Em muitos casos, ainda predomina uma visão reducionista e estigmatizada do sofrimento psíquico, dificultando a consolidação de práticas preventivas e de acolhimento. Assim, a nova NR-1 deve ser aplicada pelas organizações de forma integrada e multidimensional, indo além do simples cumprimento legal. A implementação da norma exige que as empresas desenvolvam capacidades técnicas para identificar, avaliar e monitorar riscos relacionados ao bem-estar psicológico, incorporando esses aspectos como prioridades nas políticas internas e nas práticas diárias. Os resultados também evidenciam que a mera aplicação de instrumentos quantitativos de avaliação não é suficiente para captar a complexidade dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Desta forma, torna-se imprescindível adotar abordagens metodológicas mistas, que combinem dados objetivos com a escuta ativa e o entendimento subjetivo das experiências laborais. Além disso, é necessária uma mudança cultural que valorize a escuta ativa dos trabalhadores e o reconhecimento das experiências subjetivas, bem como uma utilização dos dados para orientar intervenções concretas, evitando abordagens burocráticas ou reducionistas que desconsiderem a complexidade do sofrimento laboral. Todavia, apesar dos desafios existentes, a efetiva aplicação da nova NR-1 representa uma oportunidade para transformar a gestão da saúde ocupacional, promovendo ambientes laborais mais humanizados, desde que acompanhada de capacitação técnica, mudança cultural e maior articulação interdisciplinar. Sugere-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos empíricos em diferentes setores produtivos a fim de avaliar os impactos reais da implementação do GRO na saúde mental dos trabalhadores, bem como o desenvolvimento de protocolos e ferramentas que auxiliem gestores na identificação precoce dos riscos psicossociais, promovendo intervenções mais eficazes e contextualizadas.

Palavras-chave: norma regulamentadora; saúde ocupacional; segurança do trabalho; sistema de gestão da qualidade.