

**A GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE
DE TRABALHO DESCRITA NA NORMA
REGULAMENTADORA Nº 1 COMO FERRAMENTA
PARA FORTALECIMENTO DOS PROGRAMAS DE
COMPLIANCE**

*THE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORK
ENVIRONMENT AS DESCRIBED IN REGULATORY STANDARD
NO. 1 AS A TOOL FOR STRENGTHENING COMPLIANCE
PROGRAMS*

LUCAS BATISTA DOS SANTOS¹

EDUARDO DAVI BENEDINE²

ISIS CHAMMA DOETZER³

RESUMO

A presente pesquisa analisa a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) com o objetivo de validar a Gestão de Riscos Psicossociais como ferramenta de fortalecimento para os Programas de Compliance. Partindo do cenário de aumento dos adoecimentos psíquicos laborais e da consequente inclusão expressa desses riscos no Programa de Gerenciamento de

¹ Bacharel em Direito FAE – Centro Universitário. Contato: lucasbatistads@icloud.com.

² Bacharel em Direito FAE – Centro Universitário. Contato: eduardobenedine@gmail.com.

³ Mestre em Organizações e Desenvolvimento pela Fae Centro Universitário Especialista em direito do trabalho pela Academia Paranaense de Estudos Jurídicos Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba/PR, sócia do Centro de Treinamento e Ensino Doetzer Ltda. Contato: Isis.chamma@fae.edu.

Riscos (PGR), o estudo adota uma abordagem qualitativa, por meio de análise exploratória e descritiva. A metodologia utiliza a análise documental e a pesquisa bibliográfica sobre os temas de Compliance, gestão de riscos e saúde psicossocial. Como resultados, identifica-se que a NR-1 e os Programas de Compliance possuem múltiplos pontos de convergência, compartilhando a finalidade de promover uma cultura organizacional de prevenção e integridade. A pesquisa demonstra que a gestão dos riscos psicossociais se insere no escopo do Compliance e fortalece seus componentes fundamentais, como Códigos de Conduta, treinamentos e comunicações, Canais de Denúncia e processos de Due Diligence, alinhando-se aos pilares de prevenção, detecção e correção. Conclui-se que, apesar dos obstáculos de implementação, como a falta de integração setorial, a NR-1 constitui-se como um instrumento prático que potencializa o alcance e a efetividade do Compliance. Essa integração permite ao Compliance transcender sua função tradicional de controle, assumindo um papel transformador e humanizador no ambiente de trabalho, redefinindo a sustentabilidade empresarial ao alinhar o desempenho econômico à dignidade e integridade da saúde mental do trabalhador.

Palavras-chave:

Norma Regulamentadora nº1. Riscos Psicossociais. *Compliance*. Gestão de Riscos. Direito do Trabalho. Programa de Gerenciamento de Riscos.

ABSTRACT

This research analyzes the new wording of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) with the aim of validating Psychosocial Risk Management as a strengthening tool for Compliance Programs. Starting from the scenario of increasing work-related mental illnesses and the consequent explicit inclusion of these risks in the Risk Management Program (PGR), the study adopts a qualitative approach through exploratory and descriptive analysis. The methodology uses document analysis and bibliographic research on the topics of Compliance, risk management, and psychosocial health. The results indicate that NR-1 and Compliance Programs share multiple points of convergence, as both aim to promote an organizational culture of prevention and integrity. The research demonstrates that the management of psychosocial risks falls within the scope of Compliance and strengthens its fundamental components, such as Codes of Conduct, training and communications, Whistleblowing Channels, and Due Diligence processes, aligning with the pillars of prevention, detection, and correction. It is concluded that, despite implementation obstacles, such as the lack of sectoral integration, NR-1 constitutes a practical instrument that enhances the reach and effectiveness of Compliance. This integration allows Compliance to transcend its traditional control-oriented function, assuming a transformative and humanizing role

in the work environment, redefining corporate sustainability by aligning economic performance with the dignity and integrity of workers' mental health.

Keywords: Regulatory Standard No. 1. Psychosocial Risks. Compliance. Risk Management. Labor Law. Risk Management Program.

1 INTRODUÇÃO

Apesar da subjetividade que envolve a causa de uma patologia psicossocial, é inegável que a relação do indivíduo com seu trabalho pode desencadear ou intensificar transtornos psíquicos, dependendo da forma como essa interação se estabelece. Diante desse cenário, a saúde mental dos trabalhadores passou a figurar entre as principais preocupações das organizações, especialmente pelo aumento de doenças psíquicas associadas ao ambiente laboral no ano de 2024. Nesse contexto, surge para o empregador um dever fundamental: gerir o ambiente de trabalho para prevenir o agravamento de enfermidades psicológicas e garantir o bem-estar psicológico de seus empregados. Sendo assim, a partir da constatação dos aumentos de adoecimentos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho em 2024, nota-se que a criação de diretrizes com objetivo de regulamentar as organizações para que realizem o gerenciamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho se tornou impositiva⁴.

Nesse cenário a nova redação da NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos da Portaria MTE nº 1.419/2024.

A presente pesquisa tem como objetivo realizar uma análise à nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 com vistas à validação da Gestão de

⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.º 1.419, de 23 de maio de 2024. Altera a Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-01). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2024.

Riscos Psicossociais como ferramenta para o fortalecimento dos Programas de *Compliance* para a prevenção e mitigação de riscos do desenvolvimento ou agravamento de doenças psicossociais.

Com base na análise exploratória e descritiva, a pesquisa visa ampliar o conhecimento teórico sobre a relação dos programas de *Compliance* e gestão de riscos psicossociais.

O trabalho possuirá a abordagem qualitativa e, pretendendo coletar informações que proporcionem a concretização da pesquisa, se utiliza dos seguintes métodos: (i) Análise documental sobre *Compliance*, Gestão de Riscos e saúde psicossocial; (ii) Pesquisa bibliográfica de artigos, doutrina e livros sobre a aplicação do tema no Brasil.

Espera-se compreender se a gestão de riscos psicossociais, conforme proposta pela nova redação da Norma Regulamentadora nº 1, pode ser efetivamente incorporada aos Programas de *Compliance* como uma ferramenta válida para a prevenção e mitigação de riscos relacionados ao adoecimento psíquico dos trabalhadores.

Com isso, busca-se demonstrar se a abordagem preventiva sugerida pela norma se compatibiliza com os pilares do *Compliance* aplicado ao direito trabalhista, promovendo maior segurança jurídica, qualidade e sustentabilidade no ambiente de trabalho e contribuindo para maior conhecimento da organização empresarial, sua cultura e forma de agir, na busca de efetiva promoção de ações de combate aos riscos psicossociais enfrentados.

A alteração do texto da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), inserindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), trouxe a necessidade de a organização definir um escopo e atribuir às áreas responsáveis pela gestão a responsabilidade de identificar, mitigar e prevenir os riscos psicossociais dentro do ambiente de

trabalho. Todavia, apesar de a publicação da nova redação da NR-1 e do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (2025), pelo Ministério do Trabalho e Emprego, apresentarem alternativas e definições de como as organizações devem gerir os riscos psicossociais, é de fundamental importância a conscientização e internalização desta preocupação com a mitigação de riscos dentro da governança das organizações.

A organização da governança corporativa e a distribuição de responsabilidades internas de uma organização, no que tange aos fatores de risco psicossociais, pode abordar diversas áreas profissionais existentes, como, por exemplo, a área de Recursos Humanos, de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, departamento Jurídico e *Compliance*.

O presente trabalho tem como objetivo geral elucidar se a gestão de riscos psicossociais descrita na nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 pode ser uma ferramenta para fortalecimento dos Programas de *Compliance*.

Nesse passo, o primeiro objetivo específico é discorrer sobre o meio ambiente do trabalho saudável e a relação do trabalho com o desenvolvimento de doenças psicossociais.

Por segundo, a abordagem será concentrada no papel da gestão dos riscos psicossociais estabelecidos na NR-1 para a construção do ambiente de trabalho saudável.

Por terceiro importa discorrer sobre a contribuição da gestão dos riscos psicossociais para os programas de *Compliance*, já que uma gestão de riscos psicossociais eficaz pode impactar de forma positiva na saúde e na segurança dos trabalhadores.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL - A RELAÇÃO DO TRABALHO COM O DESENVOLVIMENTO DE DOENÇAS PSICOSSOCIAIS

A relação do homem com o seu emprego perpassou os mais diversos cenários e no Brasil isso não foi diferente: basta observar toda a evolução legal e social acerca da preocupação com a regulamentação de acidentes e doenças do trabalho, remontando desde a primeira Lei de acidentes de 1919, promulgada pelo Decreto legislativo nº 3.724 e regulamentado pelo Decreto nº 13.498, legislação essa que não compreendia doenças ocupacionais em sua essência, mas previa os acidentes típicos.

Resta claro que a responsabilidade da manutenção de uma boa interação entre trabalho e sociedade se dá a todos aqueles que nela estão inseridos ou podem ser afetados ou beneficiados de qualquer forma, o que traz a preocupação desse tema para a sociedade como um todo.

Frente à crescente preocupação com a proteção do trabalhador, a promulgação da Constituição Federal de 1988 reafirmou os princípios consagrados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incorporando em seu texto os direitos fundamentais, especialmente nos artigos 7º ao 11º. Esse marco normativo representou a consolidação da saúde do trabalhador como elemento integrante e relevante do ordenamento jurídico nacional.⁵

Com a promulgação desta, as ações de Saúde do Trabalhador passaram a ser competência do Sistema Único de Saúde (SUS), assim como foi

⁵ Nardello, Patrícia B. “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR”, pg. 2, Unesc, 2018

consagrada proteção ao meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho. Essa Carta Magna previu a possibilidade de sanções para as condutas e as atividades consideradas lesivas ao meio ambiente. Quanto às sanções, é oportuno o esclarecimento do autor Raimundo Melo⁶:

Ainda na Constituição Federal de 1988, do art. 225, §3º e dos demais dispositivos constitucionais e legais que protegem o meio ambiente e a saúde do trabalhador (subitens 4.1, 4.2 e 4.3 do Capítulo I), infere-se responsabilidades decorrentes do trabalho em condições inadequadas e em ambientes insalubres, perigosos e penosos ou em razão de acidentes de trabalho, podem ser caracterizadas como de natureza: a) administrativa; b) previdenciária; c) trabalhista; d) penal; e) civil.⁷

A relação laboral, por ter sido desprotegida em grande parte de sua história, propiciou por anos a exploração da força de trabalho do empregado, custando muitas vezes a saúde do trabalhador.

Dessa forma, com o passar do tempo tornou-se cada vez mais clara a necessidade de que a relação entre empregado e empregador fosse orientada por normas que reduzissem o impacto à saúde e a segurança da parte mais vulnerável.

Nesse passo, nosso ordenamento jurídico caminhou na direção de um regramento cuja intenção sempre foi minimizar o dano que os riscos gerados

⁶ MELO. Raimundo. Responsabilidade civil individual e coletiva no meio ambiente do trabalho. Consultor Jurídico (ConJur), 9 fev. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-09/responsabilidade-civil-individual-e-coletiva-no-meio-ambiente-do-trabalho/>. Acesso em: 22/10/2025

⁷ MELO. Raimundo. Responsabilidade civil individual e coletiva no meio ambiente do trabalho. Consultor Jurídico (ConJur), 9 fev. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-09/responsabilidade-civil-individual-e-coletiva-no-meio-ambiente-do-trabalho/>. Acesso em: 22/10/2025

pela forma de realização do trabalho apresentam. Contudo, ainda é latente a necessidade de melhoria das condições afeitas à saúde e segurança no trabalho.

O meio ambiente adequado e seguro é um direito fundamental conferido pela Carta Magna de 1988, e deve viabilizar o desenvolvimento saudável da pessoa humana.

A necessidade da humanização do ambiente de trabalho impõe harmonia entre a rotina laboral, os instrumentos utilizados no trabalho e o próprio ambiente laboral, que juntos propiciam a maximização da dignidade do trabalhador, preservando a sua existência e desenvolvimento.

A construção de um meio ambiente laboral saudável parte da divisão de responsabilidades entre os sujeitos (empregado e empregador), com destaque para uma responsabilidade maior do empregador, vez que a relação jurídica entre eles é evidentemente desigual.

A responsabilidade maior do empregador, (figura descrita no artigo 2º da CLT), é fundada na assunção dos riscos da atividade. O empregador, ao explorar a atividade econômica e dela se beneficiar lucrativamente, não pode deixar de zelar pelas normas que assegurem a integridade de seu empregado, atraindo para si o dever de arcar com as implicações de suas obrigações descumpridas já que possuidor de responsabilidade objetiva na garantia da segurança e saúde de seus empregados.

O direito ao meio ambiente saudável nas relações de trabalho não é somente um direito fundamental, mas também um dever fundamental. Não é outro o conceito, firmado pelo Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”⁸:

⁸ Conceito cunhado coletivamente pelos membros do Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”, coordenado pelos professores Adriano Sant’Ana Pedra e Daury Cesar Fabriz, do Programa de Pós-Graduação,

Dever fundamental é uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, com a finalidade de promoção de direitos fundamentais.

A previsão constitucional desse direito fundamental resulta na concepção de solidariedade, não advinda de altruísmo, mas decorrente do próprio ordenamento vigente no Brasil, vez que a solidariedade aqui reflete a corresponsabilização de todos os indivíduos pelos problemas sociais e também pela solução desses problemas.

Em decorrência da estreita ligação com a saúde das pessoas, a promoção desse equilíbrio constitui um direito difuso, de interesse transindividual, indivisível, com titularidade indeterminada. Um direito que transcende o indivíduo, ultrapassando direitos e obrigações de cunho individual, alcançando dimensão coletiva, exigindo assim que o ambiente laboral seja espaço de construção ainda que mínima de bem-estar, identidade e dignidade.

Além disso, a situação da saúde do trabalhador afeta diretamente a qualidade do serviço desempenhado na organização. Inquestionavelmente, funcionários felizes e saudáveis são mais produtivos e proativos.

O trabalho é um instrumento potencial para causar felicidade, satisfação e dignidade. No entanto, assim como produz prazer, também pode se tornar um fato gerador de sofrimento e traumas para o ser humano.

Situações de ansiedade, estresse e depressão têm chamado a atenção tanto no âmbito nacional quanto internacional, e essa preocupação demonstra a importância de estudar suas causas, consequências, bem como adotar medidas de prevenção ao adoecimento dos trabalhadores.

Nos anos de 1970, com a Organização Mundial de Saúde e 1980, com a Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial de Saúde, se percebe maior debate da influência dos fatores psicossociais sobre a saúde, ampliando o olhar dessa realidade sobre o contexto laboral e investigando principalmente a relação entre o adoecimento dos trabalhadores em detrimento das atividades prestadas. Restou claro que o crescimento e progresso econômico não dependeria tão somente dos mais altos níveis de produtividade, mas teria que observar as condições de vida e de trabalho⁹.

Ainda nessa perspectiva, em setembro de 2015 foi publicada a Agenda 2030, adotada pela ONU, que prevê pelo menos dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável (ODSs). Nesse documento, mais especificamente no ODS 8, toma relevante promover o crescimento econômico sustentável, de forma inclusiva, aliado ao emprego pleno e produtivo, como forma de oferecer um trabalho decente para todos. Este documento estipula doze metas a serem atingidas.¹⁰

Dessa forma, resta evidente a importância de alinhar as metas globais da Agenda 2030 à realidade brasileira, entendendo como objetivo o crescimento inclusivo e sustentável. A adequação e implementação das diversas metas previstas no documento, reforça o que o desenvolvimento econômico não pode ser dissociado da promoção de condições dignas de trabalho.

⁹ (Silva, 2008, p. 121) S. M. Timbó, Maria e A. F. Eufrásio, Carlos “O meio ambiente do trabalho saudável e suas repercussões no Brasil e no mundo, a partir de sua evolução histórica”, Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36 pg. 1, 2020.

¹⁰ AGENDA 2030. ODS - Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. IPEA (ODS-8, Promover O Crescimento Econômico Sustentado, Inclusivo E Sustentável, Emprego Pleno E Produtivo, E Trabalho Decente Para Todos E Todas, pg 197). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/56c4b5d1-4559-4774-b3e9-22fc3db1e955/content>. Acesso em: 21/10/2025.

Organizações, nesse contexto, assumem papel estratégico na incorporação de políticas de responsabilidade social e de governança que valorizem o capital humano e amplie a formalização do mercado de trabalho.

Na evolução da visão empresarial, a competitividade deixou de estar associada apenas à lucratividade imediata e passou a integrar objetivos de sustentabilidade de longo prazo. O ODS 8, ao propor metas como a redução da subutilização da força de trabalho, a erradicação do trabalho infantil e a proteção aos direitos trabalhistas, revela que a geração de emprego decente é indissociável da noção de crescimento sustentável.

Assim, a Agenda 2030 reforça que o trabalho decente é um eixo central para o desenvolvimento sustentável, pois articula as dimensões econômica, social e ambiental. Para além de gerar riqueza, as organizações são chamadas a repensar seus processos produtivos, valorizando a inovação, o uso racional de recursos, a diversidade e a equidade, de modo que, ao adotarem práticas alinhadas ao ODS 8, contribuem não apenas para seus próprios resultados, mas também para a consolidação de uma economia mais resiliente, capaz de atender às necessidades das gerações presentes e futuras.

Novas formas de gestão, focadas na otimização de recursos e de flexibilidade, aliados à constante inovação tecnológica, num cenário de intensa globalização e de constantes crises socioeconômicas, impulsionam a pressão por altos índices de produtividade.

Registre-se ainda que já em 1984 a Organização Internacional do Trabalho (Organização Internacional do Trabalho) publicou um documento oficial, conhecido como ILO (*International Labour Organization*), tratando especificamente dos riscos psicossociais presentes no mundo do trabalho,

trazendo a emergente necessidade de intervenção e atenção para com o assunto.¹¹

Será preciso especificar que na abordagem de riscos psicossociais adota-se a concepção de risco como um dano à integridade física ou mental de um trabalhador¹². O risco aqui vincula-se ao adoecimento mental em si. Ainda, os fatores de risco são antecedentes aos riscos mencionados e a eles associados, mesmo que um não seja causa e consequência do outro de maneira linear (como diversas outras doenças ocupacionais já compreendidas no mundo do trabalho). Os riscos psicossociais interagem entre si, agravando ou não as mazelas do ser.

Esses riscos podem ter sua origem na interação direta e dinâmica entre os indivíduos e seus respectivos trabalhos, abrangendo o desempenho profissional, o controle das atividades e a autonomia, inclusive pode ter relação com as funções, tarefas ou atividades realizadas no exercício da profissão.

Nesse passo, podem estar associados também à organização da produção, às jornadas de trabalho, à intensidade do trabalho, às características singulares organizacionais e ainda ao ambiente interno e externo no qual a organização de trabalho está inserida.

Todos esses fatores, quando proporcionam uma realidade negativa ao empregado, podem anteceder um número de agravos a saúde do trabalhador, sejam eles físicos ou de sofrimento mental, transtornos esses que podem formar um campo fértil para registro de aumento nos números de acidentes do trabalho, suicídios, bem como um frequente aumento no uso e abuso de substâncias que prejudiquem sua saúde.

¹¹ S. M. Timbó, Maria e A. F. Eufrásio, Carlos “O meio ambiente do trabalho saudável e suas repercussões no Brasil e no mundo, a partir de sua evolução histórica”, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36 pg. 1, 2020.

¹² Organização Internacional do Trabalho, 1984.

Os seguintes fatores de risco são mais comuns no ambiente laboral, e a depender do grau de exposição, podem ser mais ou menos danosos à saúde psíquica do empregado¹³:

De outro modo, quando o trabalhador é exposto a fatores positivos que propiciam o meio ambiente do trabalho saudável, percebe-se o bem-estar no trabalho, a satisfação ao trabalho prestado e aumento no engajamento social. Fatores de riscos psicossociais estão ligados à interação entre as características do trabalho e características pessoais dos trabalhadores.

A exposição ao sofrimento pode levar o trabalhador a desenvolver mecanismos de defesa (individuais e ou coletivos), e a mobilizar-se (individual ou coletivamente), podendo trazer benefícios ou sérios prejuízos à saúde organizacional da organização. É possível ainda que o trabalhador se mostre alienado ou desconectado de seu trabalho, a fim de afastar o sofrimento experimentado. Dessa forma, compreende-se como risco psicossocial o desfecho da exposição ao sofrimento, caracterizando e resultando no adoecimento físico e mental do trabalhador¹⁴.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, o Brasil registrou 472.328 afastamentos do trabalho por transtornos mentais, sendo o maior número da última década, representando um crescimento de 68% se comparado com o ano de 2023. Os dados, baseados em pesquisa realizada em 2024 e divulgados pelo veículo jornalístico G1 em março de 2025 revelam a verdadeira

¹³ S. M. Timbó, Maria e A. F. Eufrásio, Carlos “O meio ambiente do trabalho saudável e suas repercussões no Brasil e no mundo, a partir de sua evolução histórica”, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36 pg. 3, 2020.

¹⁴ Rodrigues, Faiad, Facas, 2020, p. 5). (T. da Rosa, Suzana, M. Kieling, Janine e H. M. Roberto, José, “Processos Psicossociais e Saúde no Trabalho: Perspectivas Teóricas, Instrumentos e Gerenciamento”, *Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo*, v. 15, n. 2, p. 76-94, julho-dezembro, 2023.

crise de saúde mental no trabalho, a partir do número expressivo na concessão de benefícios por incapacidade relacionados a doenças psíquicas¹⁵.

Entre os principais transtornos elencados a ansiedade se destacou como a principal causa de afastamentos, conectando-se assim com os ambientes laborais marcados pela instabilidade, incerteza, alta cobrança e competitividade, fatores já citados anteriormente como desencadeadores de sofrimento psíquico entre trabalhadores no sistema atual.

As organizações devem ir além do reconhecimento formal que podem resultar em desencadeamento de doenças psicológicas em seus trabalhadores, sob pena de comprometerem não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também sua própria capacidade operacional e reputação institucional. Como defendem alguns autores¹⁶: a mitigação dos efeitos do *burnout* está diretamente associada à valorização da saúde emocional como parte integrante da cultura organizacional contemporânea.

O reconhecimento formal dos fatores que desencadeiam sofrimento ou doenças mentais nos trabalhadores deve ter tratamento, precisa ser reconhecido e monitorado para que a partir dessa perspectiva possa o risco à saúde e a vida ser valorado, mitigado, controlado e gerido adequadamente.

2.2 O PAPEL DA GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS ESTABELECIDO NA NR Nº 1, PARA A CONSTRUÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

¹⁵ Matéria online pelo G1, nomeada como: “Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos”

¹⁶ MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas. *Id on Line Rev. Psic.*, v. 17, n. 69, p. 338–358, dez. 2023.

A exploração exacerbada resulta cada vez mais na acumulação de cargos e tarefas que antes eram distribuídos entre vários setores, agora concentrados e delegados a um número extremamente reduzido de profissionais. Essa prática intensifica a exploração e promove a exposição aos fatores de riscos psicossociais e adoecimentos, o que por conseguinte resulta na contribuição do aumento de afastamentos laborais.

Além disso, o mundo privado do trabalhador está cada vez mais sendo invadido pelo trabalho e suas exigências, principalmente no cenário pós-pandêmico experimentado nos últimos anos, o que tem aumentado as tensões e manifestado o crescimento vertiginoso dos transtornos mentais.

Tão logo, fica claro que a NR-1 se destinou a discutir uma possível forma de investigar os riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho, com o intuito de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, ainda que com suas limitações, frente ao contexto social.

A necessidade de analisar os ambientes de trabalho é incontroversa, principalmente quando se objetiva a diminuição e, se possível, a erradicação de adoecimento e sofrimento psíquico dos trabalhadores.

A CLT é bastante tímida ao tratar do tema de segurança e medicina do trabalho. Contudo, em seu artigo 200, atribui ao Ministério do Trabalho a prerrogativa de publicar normas complementares em sede de segurança e medicina do trabalho.

Nesse passo, em 1978, foi publicada a Portaria 3.214, que estabeleceu as primeiras Normas Regulamentadoras em sede de segurança e medicina do trabalho. As NRs apontam e definem obrigações e direitos e deveres a serem cumpridos pelos pares, com objetivo de garantir trabalho seguro e de forma

sadia, com foco tanto na prevenção de doenças quanto de acidentes relacionados ao trabalho.

Já de início, a NR-1 se apresenta como condutora da organização das demais NRs. Para tanto, como base do sistema de segurança e saúde no trabalho no Brasil, estabelece diretrizes gerais que orientam as demais normas regulamentadoras, visando garantir que as organizações e seus empregados cumpram as obrigações previstas nas normas.

A NR em comento inclui a definição de direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, discorre sobre a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos e apresenta regras para capacitação e treinamento em segurança e saúde no trabalho.

Ao longo do tempo novas NRs são elaboradas e outras tanto revisadas, sempre com o foco de melhoria das condições de trabalho e equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Em especial, a atualização da NR-1, implementada por meio da Portaria nº 1.419, em 27 de agosto de 2024, apresenta uma nova obrigatoriedade a ser cumprida pelas organizações, qual seja, promover o monitoramento dos fatores que podem afetar a saúde mental dos empregados no ambiente de trabalho, propiciando o desenvolvimento de problemas psicológicos. Tal inovação normativa reflete a crescente preocupação do legislador e dos órgãos de fiscalização com o bem-estar integral do trabalhador, ampliando a visão tradicional da segurança e saúde no trabalho, antes restrita aos riscos físicos, químicos e biológicos, para também abarcar dimensões subjetivas e emocionais. Nesse sentido, a NR-1 passa a reforçar a necessidade de uma gestão integrada dos riscos ocupacionais, estimulando a adoção de medidas preventivas e a promoção de um ambiente organizacional saudável, equilibrado e psicologicamente seguro.

Um dos principais avanços da nova redação da NR-1 é a inclusão dos riscos psicossociais no rol antes limitado aos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Esses riscos passam a integrar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que deve conter planos de ação com prazos, responsáveis e formas de acompanhamento. Entre as medidas preventivas, destacam-se o controle de jornadas exaustivas, a prevenção de abusos morais e sexuais e a redução de cobranças excessivas. O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), por sua vez, assume caráter dinâmico e contínuo, voltado à identificação, avaliação e mitigação dos riscos presentes no ambiente de trabalho.

O objetivo da atualização da NR-1 é garantir que a gestão de riscos no ambiente de trabalho seja completa, incorporando não apenas aspectos físicos e ergonômicos, mas também aqueles de natureza psicossocial. Essa ampliação adequa-se aos desafios das relações de trabalho, marcadas por intensificação de tarefas, pressões organizacionais e pelo aumento dos transtornos mentais relacionados à atividade laboral. Assim, a norma redefine e amplia os fatores que se destinam à segurança e saúde, aproximando-o de uma visão mais integral e preventiva.

Ao estabelecer a obrigatoriedade do monitoramento e da mitigação dos riscos psicossociais, a NR-1 promove impactos significativos no ambiente de trabalho pois as organizações passam a ser obrigadas a adotar práticas que favoreçam jornadas equilibradas, relações respeitadas e canais de apoio psicológico, fatores que reduzam afastamentos previdenciários e elevam a preservação psíquica e física dos empregados.

O impacto no ambiente de trabalho, portanto, dependerá da capacidade de implementação efetiva das exigências previstas, algo que exige recursos, capacitação de gestores e uma mudança cultural ainda distante de muitas realidades empresariais brasileiras.

O impacto da atualização da NR-1 no meio ambiente de trabalho pode ser entendido como o reconhecimento de que a saúde dos trabalhadores não depende apenas da ausência de riscos físicos, mas também da qualidade das relações interpessoais, da carga de trabalho equilibrada e do respeito à dignidade humana. Entretanto, na prática, muitas organizações ainda enxergam tais mudanças como custos adicionais e não como investimentos estratégicos, o que fragiliza a efetividade da norma e perpetua condições laborais prejudiciais.

Além disso, o meio ambiente do trabalho, para ser considerado verdadeiramente saudável, exige não apenas o cumprimento mínimo da legislação, mas a criação de uma cultura de prevenção e cuidado. A NR-1, ao incluir os riscos psicossociais, dá um passo importante nessa direção, mas sua efetividade só será alcançada quando os empregadores perceberem que o ambiente de trabalho saudável é indissociável da produtividade sustentável. Caso contrário, corre-se o risco de manter um cenário em que o cumprimento formal das exigências não se traduz em melhorias concretas para os trabalhadores.

E o meio ambiente do trabalho, na perspectiva de ser resultante de uma interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais visando atingir a segurança e a saúde do ser humano, somente poderá ser considerado equilibrado quando acomodar condições de trabalho seguras, com organizações de trabalho sadias e com relações interpessoais respeitadas.

2.3 A INTEGRAÇÃO DA GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS COM OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

Com a exigência trazida pela NR-1 em relação à gestão dos riscos psicossociais e, conseqüentemente, com o aumento da atenção das organizações quanto ao controle e à observância dos diversos riscos internos, surge uma discussão concreta sobre como a nova redação da Norma Regulamentadora impacta a tomada de decisão, tanto em pequenas quanto em grandes organizações, no que se refere às responsabilidades internas diante desses riscos, antes já conhecidos, mas agora formalmente reconhecidos como uma obrigação imposta pelo PGR.

Dessa forma, vislumbra-se um momento de oportunidade para organizações se adaptarem à nova construção da ideia de monitoramento de riscos psicossociais que, devidamente organizada, pode contribuir para uma melhoria do ambiente de trabalho.

A identificação de riscos psicossociais, desde o processo inicial, caminhando para a análise, quantificação e definição, até a transformação em um processo de identificação e ação sistêmica, são etapas necessárias para a gestão dos riscos.

Não por outro motivo, a NR-1 em sua nova redação, define obrigatoriedades práticas para a definição das etapas iniciais dessa gestão.

Porém, apesar das etapas de gestão de riscos serem amplamente difundidas dentro do meio corporativo, há de se observar os próximos passos além da etapa inicial de identificação dos riscos, e é nesse cenário que a contribuição oferecida por um Programa de *Compliance* pode se apresentar como excelente alternativa de construção de uma prevenção mais harmônica.¹⁷

O Programa de *Compliance* dentro do âmbito corporativo demanda de uma ampla visualização em relação aos riscos inerentes ao negócio, com a

¹⁷ ASSI, Marcos. Gestão de Riscos com Controles Internos. 2 Ed, Saint Paul Editora, Capítulo 1, p. 17-27.

prevenção e mitigação de riscos que possam comprometer a integridade reputacional ou financeira da organização, abrangendo temas como corrupção, suborno, práticas anticoncorrenciais, assédio em suas diversas formas, discriminação e violações a direitos humanos e trabalhistas, garantindo o cumprimento rigoroso das regras e das leis, sejam elas de dentro ou fora da organização.

A jornada de identificação de riscos no contexto dos Programas de *Compliance* constitui um processo contínuo, dinâmico e essencial à governança corporativa, uma vez que permite o reconhecimento e a compreensão das vulnerabilidades inerentes às atividades organizacionais. A partir da identificação dos riscos, torna-se possível a elaboração de um repertório regulatório e de um mapa de riscos, instrumentos que orientam a criação e o aperfeiçoamento de definição de responsabilidades e planos de ação específicos para a mitigação do risco.

Superada a fase de identificação, o Programa de *Compliance* consolida-se por meio de três dimensões: prevenção, detecção e resposta.

A prevenção abrange o desenvolvimento e a atualização de políticas, códigos de conduta, treinamentos e comunicações que reforçam a cultura ética e a observância normativa em todos os níveis hierárquicos.

A detecção, por sua vez, relaciona-se à implementação de mecanismos de monitoramento contínuo eficazes, que assegurem a apuração de indícios de irregularidades em face do risco.

Por fim, a dimensão da resposta compreende a aplicação proporcional de medidas e a execução de ações corretivas e de remediação.

Essa tríade, quando articulada de maneira coerente e sustentada por uma cultura organizacional madura, pode se transformar em um instrumento de

fortalecimento institucional, capaz de integrar diferentes riscos, inserindo a gestão de riscos psicossociais às boas práticas de governança corporativa.

Porém, para dar efetivo cumprimento aos seus objetivos, o *Compliance*, com suas aplicações deve ser tratada de forma pragmática, como uma responsabilidade corporativa para com a própria sociedade, seus valores e princípios éticos, permeando desde a alta administração da organização até seu nível operacional.

Sendo assim, por refletir as necessidades corporativas e seus diferentes níveis de risco, a organização deve definir suas prioridades. No entanto, o Programa de *Compliance* trata todas as obrigações de conformidade com igual importância, sejam elas internas ou normas externas. Ainda assim, é essencial adaptar as ações aos temas em evidência, como lavagem de dinheiro, ética, integridade e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, observando a governança específica de cada organização.

Registre-se que tanto a NR-1 quanto os Programas de *Compliance* compartilham a finalidade de promover uma cultura organizacional orientada à prevenção de riscos e à integridade das relações de trabalho. Enquanto a NR-1, em sua nova redação, busca assegurar ambientes laborais mais seguros e saudáveis por meio da gestão sistemática dos riscos ocupacionais, inclusive os psicossociais, o *Compliance* tem por objetivo garantir a conformidade ética, legal e regulatória das atividades empresariais, mitigando impactos que possam comprometer a sustentabilidade institucional.

Sob a perspectiva da governança corporativa, é possível compreender que a gestão dos riscos psicossociais se insere no escopo de responsabilidades do *Compliance*, uma vez que envolve a observância de normas, valores e princípios que permeiam o ambiente organizacional. Assim, a NR-1 não se limita a uma obrigação normativa, mas pode ser compreendida como uma

oportunidade de fortalecimento dos Programas de *Compliance*, ao fornecer um referencial prático para a integração entre saúde ocupacional, ética e governança.

2.4 A NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 COMO FERRAMENTA PARA FORTALECIMENTO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE.

O *Compliance*, originalmente, visa toda uma conformidade empresarial, com aplicabilidade capaz de evitar precarização da mão de obra, mas também pode conduzir a organização não somente ao cumprimento da legislação vigente, mas a buscar ferramentas para além dessas disposições legais, equilibrando o meio ambiente de trabalho.

O *Compliance*, originalmente visto como um princípio de governança corporativa estruturado para promover a cultura organizacional da ética e da transparência dentro de uma gestão eficiente, é capaz de alinhar o comportamento de todos os integrantes da organização para que sigam em conformidade com a legislação, com valores e princípios que a própria organização desenhou, com as especificidades de seu negócio e com os instrumentos de controle tanto internos quanto externos.

Nesse passo, se relaciona com a diminuição dos riscos existentes na organização e, uma vez implementado, se solidifica com ações adequadas de planejamento, execução e monitoramento que se revelam mecanismos de

proteção contra desvio de conduta dos integrantes do empreendimento, num caminho capaz de preservar seus valores e de gerar também valor econômico.¹⁸

Quando analisamos o *Compliance* com foco nas relações de trabalho é possível entender que, estar em *compliance* significa agir em conformidade com a legislação vigente, atender ao disposto nas Normas Regulamentadoras (NRs), respeitar acordos e convenções coletivas, além de seguir os regulamentos internos e os códigos de conduta da organização, em sintonia com a missão e a visão organizacionais. Em outras palavras, trata-se de assegurar que todas as práticas trabalhistas estejam alinhadas a qualquer norma aplicável no âmbito das relações de trabalho.

A aplicação do *compliance* no âmbito trabalhista é bastante abrangente e merece destaque, dentro dessa área, monitorar como cada organização enfrenta a problemática da segurança e saúde de seus trabalhadores, que abarca um olhar mais apurado para os riscos psicossociais existentes nessa relação, dentro de um alinhamento que fortaleça o próprio Programa.

Portanto, a nova redação da NR-1, muito mais que impor uma obrigatoriedade de cumprimento de norma trabalhista, pode ser um importante agente de melhoria do Programa de *Compliance*, conduzindo a uma gestão eficaz dos riscos psicossociais que revele um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Quando da estruturação do Programa de *Compliance*, a organização pode optar por segmentar sua atuação em diferentes áreas, delegando a umas responsabilidades específicas de análise. Nesse sentido, é possível instituir um setor exclusivo de *Compliance* que contemple integralmente as diretrizes do programa ou, em situações em que a organização ainda não possua um setor

¹⁸ SILVA, Fabrício Lima, PINHEIRO, Yuri e BOMFIM, Vólia. Manual de compliance trabalhista: teoria e prática. 5. Ed, São Paulo: Editora JusPodvm, 2024. P. 61 e 62.

formalmente estabelecido, distribuir suas funções entre distintos departamentos responsáveis pela conformidade, especialmente aqueles relacionados à segurança e à medicina do trabalho.

O tripé de atuação do *Compliance*: prevenir, detectar e corrigir é de obrigatória aplicação para a criação de um programa estruturado com aplicação prática.

Partindo da ideia do tripé que sustenta um Programa de *Compliance* em conexão com o que determina a Norma Regulamentadora sobre riscos psicossociais, o foco do modelo de estruturação do Programa de *Compliance* deverá refletir a cultura da organização em promover o bem-estar do trabalhador. Sendo assim, deverá atuar ativamente na prevenção dos riscos, na ampla detecção das manifestações dos riscos psicossociais, em uma constante correção e aplicação da Norma Regulamentadora.¹⁹

A NR-1 se encaixa na criação de um modelo que permite a aplicação de um ciclo de PDCA (Plan, Do, *Check* e *Act*), garantindo a possibilidade de planejamento inicial, seguido de uma aplicação das ferramentas e procedimentos que assegurem a efetiva implementação da norma, checando seus controles, aplicando o pilar de detecção e, por fim, atuando nas identificações de problemas, ou seja, atos “*No Compliant*”, os quais permitem à organização identificar os pontos de priorização e de melhoria, que são focos estratégicos de atuação.²⁰

¹⁹ GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*, Capítulo V,. 1. ed. São Paulo: EDIÇÃO DO AUTOR, 2014.

²⁰ GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*, Capítulo V, 1. ed. São Paulo: EDIÇÃO DO AUTOR, 2014.

Nesse sentido, o item 1.5.3.2 da Norma Regulamentadora nº 1²¹ estabelece que a organização deve adotar medidas sistemáticas voltadas à identificação, avaliação, classificação e controle dos riscos ocupacionais, abrangendo desde a eliminação ou mitigação dos perigos até o acompanhamento contínuo das medidas de prevenção, reforçando, assim, um modelo de *Compliance* cíclico, baseado na melhoria contínua, capaz de assegurar que os riscos psicossociais sejam tratados com base em critérios objetivos.

A melhoria cíclica do modelo de Programa de *Compliance* se reflete na internalização das obrigações previstas pela NR-1. Tanto o modelo de Programa de Compliance quanto a nova redação da Norma Regulamentadora buscam impedir a ocorrência de danos antes que se tornem crises. Portanto, aí reside a conexão fundamental entre Programa de *Compliance* e monitoramento de riscos psicossociais.

No contexto trabalhista da NR-1, essa lógica preventiva exige mapeamento de vulnerabilidades e das obrigações positivas da legislação aplicável, deixando de ser a prevenção somente uma obrigação normativa para se converter em um instrumento aplicável de gestão estratégica, capaz de reduzir passivos trabalhistas e fortalecer a reputação institucional.

No que se refere à detecção de riscos, é necessário identificar sinais precoces de possíveis disfunções organizacionais que possam proporcionar riscos psicossociais nos ambientes de trabalho. A Norma Regulamentadora nº 1 impõe às organizações a adoção de instrumentos de monitoramento contínuo,

²¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 01: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. [S.l.]: MTE, [2025]. (Portaria MTE n.º 765, de 15 de maio de 2025). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 22/10/2025.

que permitem reconhecer e detectar fatores de desencadeamento de riscos psicossociais. Esse processo demanda transparência, coleta de dados e diálogo constante entre gestores, Recursos Humanos (RH) e profissionais de saúde ocupacional, além da contínua integração com as ferramentas de *Compliance* voltadas à detecção.

Por sua vez, a correção ou remediação pode ser considerada a etapa mais sensível do processo, pois envolve a capacidade da organização de intervir de forma efetiva diante dos riscos detectados. No âmbito psicossocial, isso se traduz na adoção de medidas reparatórias que visem restaurar o equilíbrio emocional e psíquico dos trabalhadores e ajustar práticas gerenciais inadequadas, se aplicando o princípio da responsabilidade na integração entre NR-1 e *Compliance*, o qual não se limita somente à punição de comportamentos inadequados, mas envolve o compromisso de toda a estrutura organizacional em manter práticas íntegras.

A correlação entre os pilares do *Compliance* e os dispositivos da NR-1 também se manifesta na forma como ambas as estruturas dependem de uma hierarquia funcional clara, com atribuições definidas e fluxos de comunicação bem estabelecidos. Da mesma maneira, a gestão de riscos psicossociais pressupõe a integração multidisciplinar entre diferentes áreas e departamentos, como jurídico, RH, profissionais de saúde e segurança, assegurando que o plano de prevenção, o plano de ação e a resposta sejam uniformes e eficazes em toda a organização.

A aplicação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no contexto dos Programas de *Compliance* não se configura como um ato isolado ou pontual de qualquer integrante da organização, mas como um processo intrinsecamente vinculado ao fortalecimento institucional da função do *Compliance*. Dessa forma, a efetividade da NR-1 demanda a observância do princípio do “*Tone from the*

*Top*²², que o autor Wagner Giovani, em seu livro “*Compliance: a excelência na prática.*” define como um princípio fundamental aos Programas de *Compliance*, em que o comprometimento e o suporte da alta administração constituem elementos indispensáveis para a consolidação de uma cultura organizacional orientada pela conformidade.

A efetividade da integração depende, contudo, da conscientização dos gestores e da internalização dos princípios do *Compliance* como parte da cultura organizacional. A simples adoção de códigos de conduta ou programas de treinamento não basta se não houver comprometimento das lideranças. É necessário que os responsáveis compreendam que o cuidado com a saúde mental e emocional dos empregados é um fator estratégico, que influencia diretamente a produtividade, o clima organizacional e a imagem da organização no mercado, resultando em uma governança ética.

A governança ética também se reflete no papel das lideranças como agentes reguladores do ambiente de trabalho, uma vez que será incumbida a essas lideranças a responsabilidade da criação e aplicação de medidas efetivas para identificação e mitigação dos riscos psicossociais presentes no seu meio ambiente organizacional. A NR-1 reforça o dever do empregador de implementar medidas preventivas e educativas que garantam um meio ambiente laboral saudável. Essa obrigação traduz-se no poder diretivo exercido de forma responsável e sustentável, onde a autoridade se equilibra com a transparência e o respeito aos direitos fundamentais do empregado.

Esse papel atribuído ao empregador evidencia uma mudança de paradigma na cultura organizacional, especialmente no que se refere às lideranças, que assumem a responsabilidade de promover e sustentar um

²² GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*. 1. ed. São Paulo: EDIÇÃO DO AUTOR, 2014, Capítulo XII.

ambiente de trabalho saudável. Tal compromisso exige que atuem pelo poder do exemplo, de modo que o discurso em favor de um ambiente laboral equilibrado esteja coerentemente alinhado às suas práticas e comportamentos. Dessa forma, a conduta das lideranças, bem como dos demais colaboradores engajados na disseminação de uma cultura de integridade, contribui para o fortalecimento da confiança, do respeito e da coesão entre os membros da organização.²³

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 amplia o escopo da gestão de riscos ocupacionais ao incluir, de forma expressa, os fatores psicossociais como elementos integrantes do processo de avaliação e controle. Ao estabelecer a necessidade de identificar, avaliar e acompanhar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a norma adota uma perspectiva que ultrapassa os aspectos físicos e técnicos, incorporando dimensões organizacionais que impactam o bem-estar mental e emocional dos trabalhadores, reforçando a necessidade de a abordagem exigir que ao realizar a análise se considere as condições de trabalho buscando eficácia das medidas preventivas, configurando um modelo contínuo e sistêmico de gestão.

Ademais, conforme o §8, B2.1 das Diretrizes de Sentenciamento dos Estados Unidos²⁴, um Programa de *Compliance* e Ética eficaz deve ser estruturado a partir de diretrizes que assegurem sua efetividade prática. Essas diretrizes determinam que a organização estabeleça padrões e procedimentos claros, assegure o comprometimento da alta administração, e promova uma cultura institucional voltada à integridade e ao cumprimento das leis. Prevê-se ainda, a necessidade de comunicação contínua e transparente, treinamentos

²³ GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*. 1. ed. São Paulo: EDIÇÃO DO AUTOR, 2014, Capítulo XII.

²⁴ UNITED STATES SENTENCING COMMISSION. *Guidelines manual: 2024*. Washington, DC: United States Sentencing Commission, 2024. *Effective Compliance and Ethics Program*.

adequados, mecanismos de monitoramento e auditoria, canais de denúncia seguros, aplicação coerente de medidas e incentivos, além da revisão e aprimoramento constante do programa conforme a avaliação dos riscos. Dessa forma, o §8 B2.1 da *Federal Sentencing Guidelines* consolida um modelo de governança baseado na diligência e na melhoria contínua cíclica, como mencionado acima.

Nesse sentido, a implementação da NR-1 integrada aos Programas de *Compliance* deve ser compreendida como um esforço sistêmico e contínuo, cuja eficácia depende da adesão integral ao modelo proposto, não sendo possível restringi-lo a aspectos de maior conveniência. A adoção parcial compromete a coerência do sistema e enfraquece seus resultados, bem como deixa de mitigar os riscos em análise.

Dessa forma, a incorporação da Gestão dos Riscos Psicossociais aos Programas de *Compliance* requer, necessariamente, o engajamento efetivo das organizações para ser verdadeiramente eficaz e refletir no meio ambiente de trabalho dos trabalhadores.

Observando o cenário de adoção da Gestão dos Riscos Psicossociais dentro do Programa de *Compliance*, há de se analisar o efetivo fortalecimento e valorização da área a partir da implementação da NR-1 como ferramenta ativa nos processos, procedimentos e ações da área, especialmente quando se considera o *Compliance* voltado à área trabalhista.

Nesse caso, o impacto para a gestão dos riscos psicossociais torna-se significativo, permitindo observar de forma prática a adoção da Norma Regulamentadora como guia e referência na criação e aplicação dos componentes que formam um Programa de *Compliance*, sendo eles essenciais ao funcionamento de uma área com ações efetivas.

Portanto, a partir de uma aplicação sistêmica da avaliação de riscos psicossociais há a inserção da gestão desses riscos nos componentes mínimos para o funcionamento e existência do Programa de *Compliance*, como sua aplicação no Código de Conduta e nas Políticas de conformidade, contribuindo a NR-1 diretamente a estes componentes ao exigir a inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência psíquica nas normas internas da organização, inserindo o risco psicossocial em um tópico formal de violação de conduta, complementando as políticas de conformidade, como as de Anticorrupção ou Conflito de Interesses, aplicando o compromisso em todos seus principais documentos reguladores internos.

Para o desenvolvimento da cultura organizacional sustentável aos trabalhadores, há a ampla necessidade de aplicação de treinamentos e comunicações pela área, sendo que a NR-1 soma com o presente componente ao exigir a realização periódica de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados sobre temas relacionados à violência psíquica, ao assédio, à igualdade e à diversidade, utilizando de uma comunicação transparente, com objetivo de fortalecer a confiança dos trabalhadores e redução da resistência interna, permitindo que os próprios empregados se tornem participantes ativos na construção de um ambiente saudável a partir das ferramentas disponíveis de comunicação e detecção.

O Canal de Denúncias, se tratando de ferramenta essencial para detecção de desvios e do não cumprimento de leis, normas ou regulamentos internos, deve permitir e viabilizar que os trabalhadores alertem a organização para violações de forma confidencial e anônima. A NR-1 confere peso regulatório à ferramenta ao exigir a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias sobre assédio sexual e outras formas de violência, com a garantia de anonimato, sendo a presente normativa ligada de

forma direta com a funcionalidade do Canal de Denúncias, somando-se com a necessidade de um processo interno prevendo a apuração dos fatos e a devida aplicação de sanções para situações irregulares ou que possam ser gatilhos para o desencadeamento dos riscos psicossociais.

Conseqüentemente, a adoção da gestão dos riscos psicossociais dentro do *Compliance* pode impulsionar o processo de *Due Diligence*²⁵, o qual é crucial para mitigar o risco de que terceiros exponham a organização a ilícitos legais ou de reputação.

A nova redação da Norma Regulamentadora nº 1, ao tratar do gerenciamento de riscos ocupacionais nas relações de prestação de serviços a terceiros, amplia o escopo da avaliação prévia das organizações contratantes, as quais devem incluir as contratadas em seu Plano de Gerenciamento de Riscos ou exigir delas o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação para mitigação e erradicação desses riscos. Isso significa que a *due diligence* não pode se limitar somente aos riscos financeiros e anticorrupção, mas deve avaliar ativamente se o parceiro de negócios possui planejamento de gerenciamento de riscos psicossociais adequado.

Esses exemplos demonstram como a NR-1 pode servir como uma ferramenta de fortalecimento dos Programas de *Compliance*, ao oferecer diretrizes concretas que ampliam a efetividade dos seus componentes fundamentais.

Em que pese a descrição do texto legal da NR-1, a sua efetiva implementação ainda enfrenta obstáculos significativos, especialmente pela

²⁵ Segundo a LEC (2021), a *Due Diligence* consiste em um processo investigativo e analítico que visa identificar risco de uma organização antes de firmar relações comerciais. Sua função é diagnosticar vulnerabilidades e prevenir responsabilidades legais, que prevê a responsabilização por atos de terceiros. No *Compliance*, a *Due Diligence* é uma ferramenta essencial para a avaliação de integridade de parceiros e fornecedores.

ausência de integração entre os diversos setores organizacionais e pela dificuldade de incorporá-la de maneira estruturada aos mecanismos de governança corporativa.

Entretanto, observa-se que os Programas de *Compliance* apresentam múltiplos pontos de convergência com a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1, podendo se beneficiar de sua aplicação prática e, conseqüentemente, ampliar seu alcance e efetividade na promoção de um ambiente de trabalho mais íntegro, seguro e alinhado às diretrizes de gestão de riscos psicossociais.

Sendo assim, o *Compliance* assume papel estratégico no tema como vetor de fortalecimento do ambiente de trabalho, ao integrar valores éticos e seus mecanismos de governança à gestão dos riscos psicossociais, superando sua função tradicional de controle e passa a exercer função aplicada e transformadora do meio ambiente de trabalho por meio de suas ferramentas.

3. CONCLUSÃO

A implementação do texto legal da NR-1 ainda enfrenta obstáculos significativos, especialmente pela ausência de integração entre os diversos setores organizacionais e pela dificuldade de incorporá-la de maneira estruturada aos mecanismos de governança corporativa.

Entretanto, observa-se que a aplicação prática da Norma Regulamentadora nº 1 pode servir como instrumento de fortalecimento dos Programas de *Compliance*, uma vez que ambos apresentam múltiplos pontos de convergência. A integração das diretrizes da NR-1 aos mecanismos de governança corporativa potencializa o alcance e a efetividade do *Compliance*,

promovendo um ambiente de trabalho mais íntegro, seguro e alinhado à gestão de riscos psicossociais.

Sendo assim, o Programa de Compliance assume papel estratégico ao incorporar as disposições da NR-1, utilizando-as como ferramenta de aprimoramento de suas práticas internas, o que lhe permite transcender sua função tradicional de controle e atuar de forma aplicada e transformadora sobre o meio ambiente de trabalho.

Ao incorporar a gestão de riscos psicossociais, o *Compliance* ganha uma dimensão humanizadora, pois amplia o conceito de conformidade para além da lei. Cumprir a norma, nesse contexto, significa também reconhecer o valor humano por trás do processo produtivo e garantir que a dignidade do trabalhador seja um eixo de todas as decisões organizacionais.

A união entre *Compliance* e gestão de riscos psicossociais redefine o conceito de sustentabilidade empresarial. Um ambiente de trabalho saudável, pautado na prevenção, na escuta e na ética, torna-se fator de vantagem competitiva e de perenidade das organizações. A nova NR-1, ao incluir expressamente a dimensão psicossocial, reconhece que o crescimento econômico não pode ocorrer às custas da saúde mental dos trabalhadores, mas sim em harmonia com ela.

Nesse contexto, a atualização da NR-1 e a consolidação dos programas de *Compliance* convergem para o mesmo objetivo, que é criar organizações éticas, transparentes e comprometidas com a integridade humana e a sustentabilidade. Ao alinhar gestão de riscos psicossociais e conformidade normativa, constrói-se um modelo de governança em que o respeito ao trabalhador e o desempenho empresarial caminham lado a lado, garantindo não apenas produtividade, mas também dignidade, confiança e equilíbrio nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGENDA 2030. **ODS - Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. IPEA (ODS-8, Promover O Crescimento Econômico Sustentado, Inclusivo E Sustentável, Emprego Pleno E Produtivo, E Trabalho Decente Para Todos E Todas**, pg 197). Disponível em:<https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/56c4b5d1-4559-4774-b3e9-22fc3db1e955/content>. Acesso em: 21/10/2025.

ASSIS, Marcos. **Gestão de Riscos com Controles Internos**. 2 Ed, Saint Paul Editora, Capítulo 1, pg 17-27, 2021

Baú Mara, Lucy e Rocha, Raoni. **Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos. O contexto brasileiro em 110 verbetes**. Abergó. 2023 . Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Joao-Fonseca-10/publication/375050934_Saude_Mental_e_Trabalho/links/65400a383cc79d48c5bc5d2b/Saude-Mental-e-Trabalho.pdf#page=297. Acesso em: 21/10/2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 1.419, de 23 de maio de 2024. Altera a Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-01)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2024

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n. 01: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. [S.l.]: MTE, [2025]. (Portaria MTE n.º 765, de 15 de maio de 2025). 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: 22/10/2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PIAUÍ – MPPI. **Comitê de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho – SQVT**. Guia prático sobre síndrome de burnout. Liandra Nogueira Soares da Silva, Gabriela 20.

MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. **Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas**. *Id on Line Rev. Psic.*, v. 17, n. 69, p. 338–358, dez. 2023.

G1. **Crise de saúde mental: O Brasil tem o maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos**. G1, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com>. Acesso em: abr. 2025.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. 1. ed. São Paulo: EDIÇÃO DO AUTOR, 2014, Capítulo V.

Henderson M, Harvey SB, Overland S, Mykletun A, Hotopf M. **Work and common psychiatric disorders**. *J R Soc Med*. 2011 May;104(5):198-207. doi: 10.1258/jrsm.2011.100231. PMID: 21558098; PMCID: PMC3089873.

LEC. **O que é Due Diligence? Entenda o Conceito e Sua Aplicação**. *LEC – Educação e Pesquisa*, 14 set. 2021. Disponível em: <https://lec.com.br/o-que-e-due-diligence-entenda-o-conceito-e-sua-aplicacao/>. Acesso em: 27 out. 2025.

Nardello, Patrícia B. **“MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR”**, pg. 2, Unesc, 2018

MELO, Raimundo. Responsabilidade civil individual e coletiva no meio ambiente do trabalho. Consultor Jurídico (ConJur), 9 fev. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-09/responsabilidade-civil-individual-e-coletiva-no-meio-ambiente-do-trabalho/>. Acesso em: 22/10/2025

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho; SANTOS, José Diego Marques; SILVA, Monaliza de Goes e; MEDEIROS, Flávia Daniele de Alencar; FERNANDES, Márcia Astrês. **Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional***, São Paulo, v. 44, e1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>.

SILVA, Fabrício Lima. **Manual do Compliance Trabalhista: Teoria e Prática /** Fabrício Lima Silva, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim - 5. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

STANSFELD S, Candy B. **Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review.** Scand J Work Environ Health. 2006 Dec;32(6):443-62. doi: 10.5271/sjweh.1050. PMID: 17173201.

UNITED STATES SENTENCING COMMISSION. Guidelines manual: 2024. Washington, DC: United States Sentencing Commission, 2024. Effective Compliance and Ethics Program.