

NR-1

Riscos psicossociais e o dever de proteção da Administração Pública



Sumário

O dever constitucional de proteção à saúde dos trabalhadores	3
A NR-1 e sua aplicação à Administração Pública	3
A situação dos servidores estatutários	4
A mudança trazida pela atualização da NR-1	5
O que são riscos psicossociais no serviço público	6
Consequências do adoecimento ocupacional para o indivíduo e para a Administração Pública	7
Da reparação à prevenção: a nova abordagem	7
O gerenciamento dos riscos psicossociais no serviço público	8
A responsabilidade da Administração Pública	9
A tendência internacional	10
O que o sindicato pode fazer	11
O que o servidor pode fazer	13
Conclusão	15

EXPEDIENTE:

Organização:

Coletivo Nacional de Advogados de
Servidores Públicos - CNASP

 **cnasp.adv.br**

Coordenação CNASP:

Ana Kelly Amorim, Breno Perez e
Cláudio Santos

Textos e apresentação:

Lara Lorena Ferreira

Identidade visual e diagramação:

Campus Comunicação

 **campuscomunica**

Brasil, agosto de 2026

1

O dever constitucional de proteção à saúde dos trabalhadores

A proteção à saúde e à integridade física e psíquica dos trabalhadores constitui um dever constitucional do Estado. Esse dever decorre, entre outros, dos seguintes dispositivos da Constituição Federal:

- art. 1º, III – dignidade da pessoa humana;
- art. 6º – direito social à saúde;
- art. 7º, XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- art. 39, § 3º – extensão de direitos aos servidores públicos;
- art. 196 – direito à saúde;
- art. 225 – proteção ao meio ambiente, inclusive o meio ambiente do trabalho.

Desse conjunto normativo resulta o reconhecimento de que a saúde física e mental dos trabalhadores integra o direito fundamental a um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável.

2

A NR-1 e sua aplicação à Administração Pública

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), aprovada pela Portaria MTP nº 672/2021, estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho e institui o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A própria norma determina sua aplicação aos órgãos da Administração Pública que possuam empregados regidos pela CLT:

“As Normas Regulamentadoras obrigam (...) a Administração Pública, direta e indireta, que possua empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.”

Assim, a incidência da NR-1 é obrigatória para:

- empresas públicas;
- sociedades de economia mista;
- fundações e autarquias que possuam empregados celetistas;
- demais órgãos públicos que mantenham trabalhadores regidos pela CLT.

Nesses casos, o ente público deve implementar integralmente o gerenciamento de riscos ocupacionais previsto na norma.

Dessa forma, o Estado não é apenas empregador ou gestor de pessoal: possui o dever jurídico de prevenir situações de adoecimento relacionadas ao trabalho.

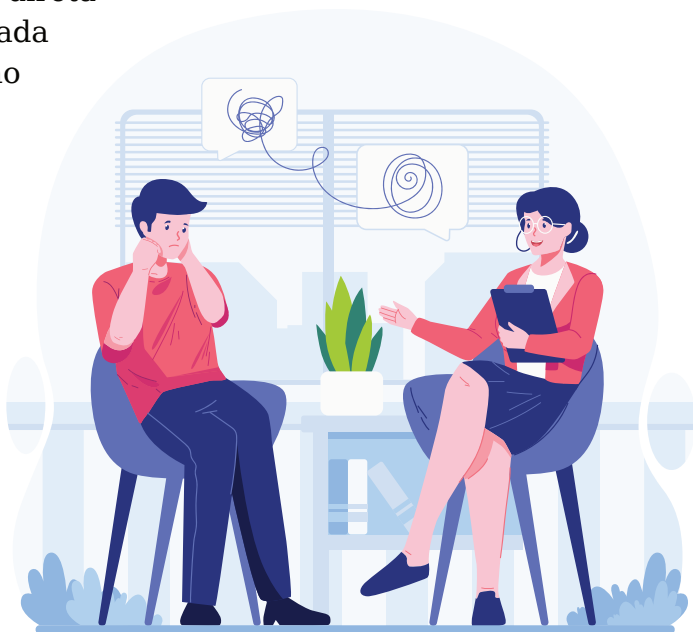
3

A situação dos servidores estatutários

Em relação aos servidores ocupantes de cargos efetivos submetidos a regime estatutário, a NR-1 não possui aplicação direta e automática, pois foi editada com fundamento no Capítulo V da CLT.

A própria norma determina sua aplicação aos órgãos da Administração Pública que possuam empregados regidos pela CLT. Isso, contudo, não significa ausência de proteção jurídica.

Os princípios e direitos fundamentais



previstos na Constituição, bem como as Convenções nº 155 e nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), impõem à Administração Pública o dever de prevenir riscos à saúde dos trabalhadores.

Por essa razão, embora a NR-1 não seja formalmente obrigatória para os servidores estatutários, seus parâmetros técnicos vêm sendo utilizados como referência para a construção de políticas públicas de saúde e segurança no serviço público.

Pode-se afirmar que a NR-1 possui:

- aplicação direta aos empregados públicos celetistas;
- aplicação indireta e subsidiária aos servidores estatutários, como parâmetro técnico de prevenção.

4

A mudança trazida pela atualização da NR-1

A principal novidade da atualização da NR-1 foi a incorporação dos riscos psicossociais ao gerenciamento de riscos ocupacionais.

A lógica tradicional centrava-se nos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

A nova abordagem reconhece que a própria organização do trabalho pode produzir adoecimento.

Passam a integrar o gerenciamento de riscos fatores como:

- assédio moral;
- assédio organizacional;
- excesso de carga de trabalho;
- pressão por produtividade;
- jornadas excessivas;
- hiperconectividade;
- déficit de pessoal;
- conflitos interpessoais;
- burnout;
- ansiedade e depressão relacionadas ao trabalho.

A preocupação deixa de ser apenas o tratamento do adoecimento já instalado e passa a incluir a prevenção das condições organizacionais que produzem sofrimento psíquico.

5

O que são riscos psicossociais no serviço público

Os riscos psicossociais consistem nos fatores relacionados à organização, gestão e condições de trabalho capazes de produzir sofrimento psíquico e adoecimento mental.

No serviço público, destacam-se:

- excesso de demanda;
- insuficiência de servidores;
- metas incompatíveis com os recursos disponíveis;
- pressão por produtividade;
- falta de autonomia;
- ausência de reconhecimento;
- mudanças organizacionais constantes;
- jornadas prolongadas;
- teletrabalho sem limites;
- assédio moral interpessoal;
- assédio moral organizacional.

Algumas atividades da Administração Pública apresentam vulnerabilidades específicas, especialmente nas áreas de:

- educação;
- saúde;
- assistência social;
- segurança pública;
- sistema de justiça.

No serviço público, tais fatores frequentemente se manifestam em ambientes marcados pela insuficiência de recursos humanos, aumento permanente das demandas e intensa pressão institucional.

Nesses setores, o contato cotidiano com situações de sofrimento humano potencializa os riscos de adoecimento.

Consequências do adoecimento ocupacional para o indivíduo e para a Administração Pública

A exposição contínua a riscos psicossociais pode gerar:

- ansiedade;
- depressão;
- síndrome de burnout;
- transtornos do sono;
- absenteísmo;
- presenteísmo;
- afastamentos por licença médica;
- aposentadorias por incapacidade;
- aumento dos custos previdenciários e assistenciais.



Além do impacto individual sobre os servidores, o adoecimento compromete a qualidade dos serviços prestados à população e eleva os custos administrativos e previdenciários.

Por essa razão, a prevenção passou a ocupar posição central nas políticas contemporâneas de saúde do trabalhador.

Da reparação à prevenção: a nova abordagem

Historicamente, a atuação estatal concentrava-se no tratamento do adoecimento já instalado.

A tendência atual, adotada internacionalmente e refletida na atualização da NR-1, desloca o foco para a identificação das causas organizacionais que produzem sofrimento psíquico.

A questão deixa de ser apenas "por que o servidor adoeceu?" e passa a ser "quais características da organização do trabalho estão produzindo adoecimento?".

Essa mudança aproxima o Brasil das experiências desenvolvidas em países como Espanha, Reino Unido, Canadá, França e Suécia, onde os riscos psicossociais já integram as políticas de saúde e segurança no trabalho.

8

O gerenciamento dos riscos psicossociais no serviço público

Aplicando-se a lógica do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais ao serviço público, a Administração deveria:

Identificar os fatores de risco

- Mapear situações de:
 - sobrecarga;
 - assédio;
 - déficit de pessoal;
 - pressão excessiva;
 - jornadas prolongadas;
 - conflitos organizacionais.

Avaliar sua gravidade

Analisar:

- frequência dos eventos;
- setores mais afetados;
- número de trabalhadores expostos;
- impactos sobre a saúde.



Implementar medidas preventivas

Adotar ações como:

- reorganização das atividades;
- adequação de equipes;
- capacitação das chefias;
- prevenção ao assédio;
- programas de saúde mental.

Monitorar continuamente os resultados

Utilizando:

- dados de afastamentos;
- indicadores de absenteísmo;
- pesquisas de clima organizacional;
- acompanhamento da efetividade das medidas adotadas.

9

A responsabilidade da Administração Pública

A evolução da saúde do trabalhador vem deslocando o foco da análise. Antes, o problema era visto como uma questão individual.

Hoje, cresce a compreensão de que muitas situações de adoecimento decorrem da própria organização do trabalho.

Nesse contexto, a Administração Pública pode responder por danos causados:

Por ação

Quando existem práticas institucionais como:

- Assédio moral;
- perseguições;
- exposição vexatória;
- cobranças abusivas.

Por omissão

Quando deixa de:

- investigar denúncias;
- adotar medidas preventivas;
- corrigir ambientes reconhecidamente adoecedores;
- monitorar fatores de risco conhecidos.

A doutrina contemporânea vem reconhecendo inclusive a figura do assédio moral organizacional, caracterizado por práticas de gestão que geram sofrimento coletivo.

10 A tendência internacional

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 acompanha uma tendência já consolidada internacionalmente.

Experiências como:

- o método FPSICO da Espanha;
- os Stress Management Standards do Reino Unido;
- a Norma Nacional de Saúde Psicológica do Canadá;
- as políticas francesas de prevenção dos riscos psicossociais;
- a regulamentação sueca sobre ambiente organizacional e social;

partem de uma mesma premissa:

o adoecimento mental não deve ser tratado apenas como um problema individual,

mas como uma questão relacionada à organização do trabalho.

O modelo contemporâneo substitui a lógica da reparação pela lógica da prevenção.



Diante desse cenário, as entidades sindicais possuem papel central na defesa da saúde dos trabalhadores e na construção de políticas preventivas.

1. Exigir o mapeamento dos riscos psicossociais

Reivindicar que a Administração realize:

- pesquisas de clima organizacional;
- levantamento dos fatores de sobrecarga;
- análise dos afastamentos por transtornos mentais;
- identificação de setores críticos;
- diagnósticos sobre assédio moral organizacional.

2. Defender a adoção da lógica do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Mesmo para servidores estatutários, o sindicato pode exigir que a Administração:

- identifique os fatores de risco;
- avalie sua gravidade;
- implemente medidas preventivas;
- monitore continuamente os resultados.

Essa talvez seja a estratégia mais promissora após a atualização da NR-1.

3. Atuar nas negociações coletivas

Propor:

- comissões de saúde do trabalhador;
- protocolos de prevenção ao assédio;
- programas de saúde mental;
- capacitação das chefias;
- participação dos trabalhadores na avaliação dos riscos.



4. Produzir conhecimento sobre a realidade da categoria

O sindicato pode:

- realizar pesquisas próprias;
- elaborar relatórios sobre adoecimento;
- sistematizar dados de afastamentos;
- contratar estudos técnicos;
- mapear setores com maior incidência de sofrimento psíquico.

5. Participar dos espaços institucionais

Reivindicar assento em:

- comissões de saúde;
- grupos de trabalho sobre saúde mental;
- comissões de prevenção ao assédio;
- mesas permanentes de negociação.

Canal de denúncias, como o sindicato pode participar do mapeamento institucional, tanto no sentido de fiscalizar que as denúncias sejam apuradas, quanto do que se tratavam e qual a solução pra elas.

6. Acionar órgãos de controle

Quando necessário, provocar:

- Ministério Público do Trabalho;
- Ministério Público Federal;
- Ministérios Públicos Estaduais;
- ouvidorias;
- defensorias públicas.

7. Promover formação e conscientização

Desenvolver:

- cursos;
- cartilhas;
- seminários;
- audiências públicas;
- campanhas de prevenção ao burnout e ao assédio moral.

O que o servidor pode fazer

Além da atuação sindical, o próprio servidor possui instrumentos para proteger sua saúde e contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

1. Documentar situações de risco ou adoecimento

Quando exposto a fatores de risco psicossocial, o servidor pode:

- registrar por escrito as situações vivenciadas, com datas, horários, pessoas envolvidas e descrição dos fatos;
- guardar e-mails, mensagens e documentos que evidenciem sobrecarga, pressão excessiva ou assédio;
- solicitar cópias de ordens de serviço, escalas e atribuições que demonstrem condições inadequadas de trabalho;
- manter um diário pessoal das ocorrências para eventual uso em procedimentos administrativos ou judiciais.

2. Comunicar formalmente os riscos

- relatar à chefia imediata, por escrito, situações de sobrecarga, déficit de pessoal ou condições inadequadas;
- encaminhar comunicação à área de gestão de pessoas ou de saúde do servidor;
- utilizar os canais de ouvidoria interna do órgão;
- registrar denúncias formais quando houver assédio moral, perseguição ou práticas abusivas.

A formalização por escrito é importante para constituir prova e exigir resposta da Administração.



3. Buscar atendimento em saúde

Diante de sintomas de adoecimento, o servidor deve:

- procurar atendimento médico ou psicológico, preferencialmente junto aos serviços de saúde ocupacional do órgão;
- solicitar que o profissional de saúde registre a possível relação entre o adoecimento e as condições de trabalho;
- requerer a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ou documento equivalente, quando aplicável;
- guardar todos os atestados, laudos e relatórios médicos.

4. Participar dos espaços coletivos

- participar de pesquisas de clima organizacional e responder com franqueza;
- contribuir com sugestões para a melhoria das condições de trabalho;
- apoiar colegas que estejam em situação de sofrimento, encaminhando-os
- aos canais adequados.

5. Acionar sindicato

- relatar ao sindicato situações de risco, assédio ou adoecimento;
- solicitar orientação jurídica e acompanhamento em procedimentos administrativos;
- colaborar com levantamentos e pesquisas sobre as condições de trabalho da categoria.

6. Provocar os órgãos de controle

Quando a Administração for omissa, o servidor pode:

- registrar denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal ou Ministérios Públicos Estaduais;

- acionar a Controladoria-Geral da União ou órgãos de controle interno equivalentes;
- buscar a Defensoria Pública para orientação e eventual representação;
- utilizar plataformas como o Fala.BR ou ouvidorias externas.

Observação final

O servidor que conhece seus direitos, documenta as situações de risco e utiliza os canais disponíveis fortalece a construção de um ambiente de trabalho mais saudável — para si e para toda a categoria.

Conclusão

Embora a NR-1 não se aplique diretamente aos servidores estatutários, seus princípios e sua lógica preventiva irradiam efeitos sobre toda a Administração Pública por força da Constituição Federal e das convenções internacionais de proteção à saúde do trabalhador.

A tendência contemporânea é substituir o modelo centrado na reparação do dano por um modelo de gestão preventiva dos riscos psicossociais. Nesse contexto, cabe às entidades sindicais assumir papel protagonista, exigindo que a Administração identifique, monitore e elimine os fatores organizacionais que produzem

sofrimento e adoecimento, transformando a proteção da saúde mental dos servidores em uma política permanente de gestão do trabalho.



