GUIA EVYSAUDE PARA EMPRESAS · OUTUBRO DE 2026

Guia NR-1 para empresas

Riscos psicossociais: o que vale hoje, como ouvir a equipe de verdade e o que isso tem a ver com o custo do plano de saúde.

O que está em vigor e o que o STF suspendeu

O que a norma pede, item por item

Endividamento: o fator que pesa na saúde psicossocial

Como ouvir toda a equipe pelo WhatsApp, com anonimato

Por que isso aparece no FAP e no reajuste do plano

EM UMA PÁGINA

O essencial para RH e diretoria

Se você tiver só cinco minutos, leia esta página. O resto do guia detalha cada ponto.

1. **A obrigação está em vigor**

   Desde 26/05/2026 a empresa precisa identificar, avaliar e controlar os fatores de risco psicossociais do trabalho no PGR. O STF suspendeu só a **multa** de cinco itens, não a obrigação.

2. **Ouvir a equipe faz parte da norma**

   A NR-1 pede consulta aos trabalhadores sobre a percepção de riscos (item 1.5.3.3). Questionário não é obrigatório, mas é a forma mais direta de ouvir todos.

3. **O celular alcança quem o papel não alcança**

   Produção, loja, logística e campo raramente usam computador. Um questionário enviado pelo WhatsApp chega a todos e é respondido em poucos minutos, de forma anônima.

4. **A vida financeira entra na conta**

   Dívida é um fator pessoal, fora do escopo direto da NR-1, mas ela soma com a pressão do trabalho. Saber o tamanho do problema ajuda a desenhar ações que funcionam.

5. **O mesmo levantamento ajuda o caixa**

   Sofrimento psíquico vira afastamento (que pesa no FAP) e uso do plano de saúde (que vira reajuste nos contratos com 30 vidas ou mais).

Este guia é informativo e não substitui parecer jurídico nem a análise do responsável técnico pelo PGR. Normas e decisões nas versões vigentes em outubro de 2026.

CAPÍTULO 1

O que vale hoje

A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu os fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos da NR-1, o PGR. Depois de um adiamento, a obrigação passou a valer em maio de 2026.

DATA	O QUE ACONTECEU
2024	Portaria MTE nº 1.419/2024 inclui os riscos psicossociais no GRO da NR-1
2025	Portaria MTE nº 765/2025 adia o início em um ano
26/05/2026	A obrigação passa a valer, com fiscalização
25/06/2026	STF, ADPF 1316: suspensas por 90 dias só as sanções de 5 itens (1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.5.3)
18/08/2026	Plenário do STF confirma a decisão
24/09/2026	Relator prorroga a suspensão das sanções por mais 90 dias

ATENÇÃO

O que está suspenso é a multa, não a obrigação. A exposição em ação trabalhista e perante o Ministério Público do Trabalho continua. E o item de consulta aos trabalhadores (1.5.3.3) não está entre os suspensos.

Quem precisa fazer

A NR-1 vale para empresas com empregados CLT, com tratamento simplificado para o MEI e para algumas micro e pequenas empresas de grau de risco 1 e 2. Confirme o enquadramento da sua empresa com o responsável técnico pelo PGR.

NR-1, capítulo 1.5, com redação da Portaria MTE nº 1.419/2024; Portaria MTE nº 765/2025. STF, ADPF 1316: liminar de 25/06/2026, referendo em 18/08/2026, prorrogação em 24/09/2026. Acompanhe o andamento no site do STF.

CAPÍTULO 2

O que a norma pede

Cinco entregas. Nenhuma delas é um documento solto: tudo entra no inventário de riscos e no plano de ação do PGR.

1. **Identificar**
   Os fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho: sobrecarga, metas, falta de pausa, assédio, falta de clareza sobre o papel de cada um, conflito entre trabalho e vida pessoal.

2. **Avaliar**
   Com método tecnicamente fundamentado, classificando junto com os demais riscos. O MTE não impõe instrumento único. Questionário é opção da empresa, e quem usa precisa integrar o resultado à análise do PGR.

3. **Consultar os trabalhadores**
   Sobre a percepção dos riscos (item 1.5.3.3). É aqui que uma pesquisa com toda a equipe faz diferença.

4. **Planejar a ação**
   Medidas, responsáveis e prazos para cada risco relevante.

5. **Registrar e revisar**
   No inventário de riscos e no plano de ação do PGR, com revisão a cada dois anos ou quando algo muda na organização do trabalho.

O QUE A AVALIAÇÃO É, E O QUE NÃO É

A avaliação de riscos olha a **organização do trabalho**, não faz diagnóstico de ninguém. A empresa nunca recebe resposta individual nem dado clínico.

MTE, Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1 (07/05/2026). NR-1, itens 1.5.3.1.4, 1.5.3.2, 1.5.3.3 e 1.5.4.4.6.

CAPÍTULO 3

Endividamento e saúde psicossocial

A NR-1 trata dos riscos do trabalho. Mas quem chega ao trabalho preocupado com dívidas sente a mesma meta e a mesma cobrança de outra forma.

FAMÍLIAS COM DÍVIDAS

81,7%

das famílias brasileiras têm dívidas a vencer. **29,6%** têm conta em atraso e **12,5%** dizem não ter como pagar.

CNC, PEIC, setembro de 2026

NOME NEGATIVADO

83,9 mi

de brasileiros inadimplentes em agosto de 2026, o maior número da série histórica.

Serasa, Mapa da Inadimplência

O que a pesquisa mostra sobre saúde e trabalho

- **Dívida anda junto com pior saúde mental.** Uma meta-análise de 65 estudos encontrou chance 2,77 vezes maior de depressão entre endividados. É associação, não prova de causa.
- **74% dos inadimplentes** relatam dificuldade de concentração nas tarefas do dia a dia, e 83% dizem perder o sono por causa das dívidas.
- **59% dos empregados** dizem que a situação financeira prejudica a produtividade no trabalho (pesquisa da PwC nos Estados Unidos).

ONDE ISSO ENTRA NA NR-1

Dívida é um fator **pessoal**: não é risco psicossocial do trabalho e não entra sozinha no inventário do PGR. Mas ela **soma** com fatores que são do trabalho, como baixo reconhecimento, falta de apoio e metas acima do possível. Por isso a leitura do clima da equipe fica mais completa quando a empresa conhece também esse contexto.

Na pesquisa pelo WhatsApp, o tema pode entrar como **módulo opcional**, separado da avaliação de riscos e só com aceite de quem responde. Ações como educação financeira são boa prática de bem-estar, não obrigação da NR-1.

CNC, Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC), set/2026. Serasa, Mapa da Inadimplência, ago/2026. Richardson, Elliott e Roberts, Clinical Psychology Review 33(8), 2013. Serasa e Opinion Box, 2022 (inadimplentes, autodeclaração). PwC, Employee Financial Wellness Survey (EUA, autodeclaração), divulgada em 2026.

CAPÍTULO 4

Como ouvir toda a equipe: o questionário no WhatsApp

O questionário chega no celular de cada colaborador, é respondido em poucos minutos e de forma anônima. A empresa recebe a leitura por setor, pronta para entrar na análise do PGR.

1. **A empresa manda a lista**
   Colaboradores com setor e contato (celular ou e-mail). Nada de dado de saúde.

2. **Cada pessoa recebe um link no WhatsApp**
   Com o aviso de que a resposta é anônima e de como os dados são tratados. Também pode ir por SMS ou e-mail.

3. **Responde no celular**
   Em poucos minutos, sem instalar aplicativo. Lembretes automáticos vão para quem ainda não respondeu, sem expor quem respondeu.

4. **A empresa recebe a leitura por setor**
   Os fatores psicossociais em cada área, onde o risco é maior e um plano de ação sugerido para a análise do PGR.

ALCANCE

60%

dos usuários de internet no Brasil acessam **só pelo celular**. Papel e computador deixam essas pessoas de fora.

TIC Domicílios 2024, Cetic.br

CONFIABILIDADE

0,88

é a correlação combinada entre respostas em **tela e em papel**: o resultado é equivalente.

Muehlhausen e colaboradores, 2015

CAPÍTULO 4, CONTINUAÇÃO

O que a pesquisa mede e como protege quem responde

A base é o COPSOQ III (Questionário Psicossocial de Copenhague), em versão brasileira estudada em tese de doutorado.

FATOR	O QUE REVELA
Demandas e volume de trabalho	Sobrecarga e meta acima do possível
Ritmo de trabalho	Pressão de tempo constante
Influência sobre o próprio trabalho	Autonomia para decidir como fazer
Reconhecimento e tratamento justo	Percepção de justiça e valorização
Apoio da liderança imediata	Qualidade da gestão no dia a dia
Conflito trabalho e vida pessoal	Jornada que invade o resto da vida

Quando a empresa quer entender também a **clareza sobre tarefas** ou o **bem-estar psicológico**, entram módulos complementares, como o índice WHO-5 da OMS, separados da avaliação de riscos e só com aceite específico de quem responde.

Anonimato e LGPD

- **Ninguém da empresa vê resposta individual.** A leitura é sempre por grupo.
- **Grupo pequeno não aparece:** setores com menos de 5 pessoas não são mostrados separados.
- **Dado de saúde é sensível** pela LGPD (art. 5º, II). O módulo de bem-estar exige aceite específico, e a empresa recebe só o agregado.

COPSOQ III: Rodrigues, C. A., Estudos das propriedades psicométricas do COPSOQ III, tese de doutorado, Universidade São Francisco (2020/2021). LGPD, Lei 13.709/2018, arts. 5º, 11 e 12.

CAPÍTULO 5

Por que isso aparece no caixa

O mesmo sofrimento que gera atestado gera uso do plano de saúde. São três contas que quase nunca são somadas.

AFASTAMENTOS POR TRANSTORNO MENTAL NO BRASIL

546.254

benefícios por incapacidade temporária em 2025, **15,66% a mais** que em 2024. Ansiedade e depressão já superam fraturas como causa de licença.

Ministério da Previdência Social, jan/2026

1. FAP

Afastamento ligado ao trabalho entra no Fator Acidentário de Prevenção, que multiplica a contribuição sobre a folha. Com gestão, o FAP também cai.

2. Plano de saúde

Consultas, pronto-socorro, terapias e internações por saúde mental entram na sinistralidade. Nos contratos com 30 vidas ou mais, isso vira reajuste na renovação.

3. Produtividade e rotatividade

Presenteísmo, faltas e saídas custam mais do que aparece na folha. O diagnóstico calcula o número da sua empresa com os seus dados.

CAPÍTULO 6

Checklist de 30 dias

Uma ordem prática para sair do zero, sem esperar o fim da suspensão das multas.

1. **Confirme o enquadramento** da empresa na NR-1 com o responsável técnico pelo PGR.
2. **Reúna o que já existe:** PGR atual, PCMSO, afastamentos dos últimos 12 meses e o relatório de uso do plano de saúde.
3. **Monte a lista de colaboradores** por setor, com celular ou e-mail.
4. **Comunique a equipe** antes do envio: por que a pesquisa existe e que ninguém vê resposta individual.
5. **Dispare o questionário** pelo WhatsApp e acompanhe a adesão por setor.
6. **Leia o resultado por setor** e priorize os fatores de maior risco.
7. **Integre ao PGR:** inventário de riscos e plano de ação com responsáveis e prazos.
8. **Cruze com afastamentos e uso do plano** para ver onde o problema já custa.
9. **Registre a consulta**: quem foi convidado, quantos responderam e quando.
10. **Marque a próxima rodada** para medir o que mudou.

CONTE COM A GENTE

Quer fazer a NR-1 da sua empresa com a equipe inteira ouvida?

A EvySaude aplica o questionário pelo WhatsApp, entrega a leitura por setor para o PGR e cruza o resultado com os afastamentos e com o uso do plano de saúde. O diagnóstico inicial é sem custo.

Para começar, mande:

1. O número de colaboradores e de setores.
2. A operadora do plano de saúde e a data de renovação.
3. Se já existe PGR e quem é o responsável técnico.

Falar com a EvySaude no WhatsApp

WhatsApp

Toque no botão acima

Site

evysaude.com.br/saude-ocupacional/riscos-psicossociais

A EvySaude atua em São Paulo desde 2016. Orientamos e acompanhamos empresas na saúde corporativa: plano de saúde, gestão de sinistralidade, saúde ocupacional e NR-1. Orientação para a conformidade, nunca garantia de resultado.