

A atualização da NR-1 e os desafios contemporâneos para a pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho

The Revision of NR-1 and Contemporary Challenges for Research in Organizational and Work Psychology

La actualización de la NR-1 y los retos actuales para la investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo

Opinião

Mary Sandra Carlotto¹

<https://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

E-mail: mscarlotto@gmail.com

¹ Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, Brasil

Editoras Associadas Responsáveis:

Gardênia da Silva Abbad

<https://orcid.org/0000-0003-0807-3549>

Laila Leite Carneiro

<https://orcid.org/0000-0001-7183-0501>

Como citar:

Carlotto, M. S. (2026). A atualização da NR-1 e os desafios contemporâneos para a pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 26, e27101.
<https://doi.org/10.5935/rpot/e27101>

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1), ao incorporar os fatores de risco psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), representa um marco histórico para o campo da saúde e segurança do trabalho no Brasil. Segundo a atualização normativa, o gerenciamento de riscos ocupacionais passa a incluir formalmente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Brasil, 2025). Mais do que uma mudança normativa, trata-se de um movimento que reposiciona os fatores psicossociais como elementos centrais na prevenção de agravos relacionados ao trabalho, ampliando a necessidade de integração entre produção científica, gestão organizacional e políticas públicas de saúde ocupacional. Nesse sentido, a NR-1 amplia a compreensão de que a prevenção em saúde e segurança do trabalho não pode restringir-se aos riscos físicos e ambientais, exigindo também o reconhecimento das condições organizacionais e psicossociais associadas ao adoecimento laboral.

Historicamente, os riscos ocupacionais estiveram predominantemente associados a agentes físicos, químicos, biológicos e inadequações ergonômicas. Entretanto, as transformações contemporâneas do trabalho (intensificação laboral, hiperconectividade, precarização, flexibilização produtiva, expansão do teletrabalho e controle algorítmico) têm produzido novos modos de adoecimento e sofrimento psíquico relacionados às dinâmicas organizacionais e às condições psicossociais de trabalho ((International Labour Organization [ILO], 2022; World Health Organization & International Labour Organization [WHO & ILO], 2022). Nesse contexto, a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 aproxima o Brasil de agendas internacionais voltadas à promoção da saúde mental no trabalho e à construção de ambientes laborais sustentáveis.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) possui trajetória consolidada na investigação de construtos diretamente relacionados aos desafios agora explicitados pela NR-1, como burnout, assédio moral, suporte organizacional, demandas laborais, engajamento, conflito trabalho-família, insegurança laboral, technoestresse e bem-estar ocupacional (Bakker & Demerouti, 2017; Molino et al., 2020; Schaufeli, 2021). Assim, a nova configuração normativa cria uma oportunidade histórica para maior aproximação entre ciência e prática, ampliando o papel estratégico da POT na produção de evidências capazes de subsidiar processos de prevenção, monitoramento e intervenção organizacional. Ao mesmo tempo, a centralidade crescente dos riscos psicossociais também impõe importantes desafios científicos e metodológicos para a POT. Um primeiro desafio refere-se à utilização de instrumentos psicometricamente robustos e teoricamente consistentes para avaliação desses fenômenos. A expansão acelerada da demanda organizacional por diagnósticos psicossociais pode favorecer o uso indiscriminado de checklists simplificados, instrumentos sem evidências adequadas de validade ou práticas avaliativas fragilmente fundamentadas cientificamente.

Nesse contexto, torna-se fundamental fortalecer pesquisas voltadas à construção, adaptação transcultural e validação de medidas em POT, especialmente no contexto brasileiro. Tal discussão também evidencia a necessidade de adoção de padrões metodológicos mais rigorosos e transparentes na produção científica da área, particularmente em estudos relacionados à avaliação de riscos psicossociais e saúde mental no trabalho (Abbad et al., 2026).

Tal discussão também evidencia a importância de ampliar a produção de evidências nacionais sensíveis às especificidades socioculturais e organizacionais do país. Embora a adaptação de instrumentos internacionais tenha contribuído significativamente para o avanço da área, observa-se a necessidade de desenvolvimento de medidas mais contextualizadas às características do trabalho no Brasil, considerando desigualdades regionais, informalidade, precarização laboral e distintas realidades ocupacionais.

Paralelamente, persistem limitações metodológicas recorrentes na literatura da área, como predominância de delineamentos transversais, uso exclusivo de autorrelato e amostras de conveniência. A complexidade dos riscos psicossociais exige delineamentos mais robustos, incluindo estudos longitudinais, multimétodo e multinível, capazes de integrar fatores individuais, organizacionais e contextuais. Além disso, cresce internacionalmente a defesa de modelos mais integrados de avaliação, mitigação e controle de riscos psicossociais no contexto organizacional (Metzler et al., 2026). Nesse cenário, destacam-se os impactos da digitalização intensiva do trabalho, da hiperconectividade e do avanço de formas de gestão mediadas por inteligência artificial e controle algorítmico, que vêm redefinindo demandas laborais, autonomia e fronteiras entre trabalho e vida privada. Essas novas formas de gestão incluem sistemas automatizados de monitoramento de desempenho, métricas contínuas de produtividade, plataformas digitais de controle do trabalho, gestão por metas em tempo real e mecanismos algorítmicos de distribuição, avaliação e supervisão das atividades laborais (Kellogg et al., 2020; Duggan et al., 2020). Tais processos tendem a ampliar exigências cognitivas e emocionais, intensificar ritmos de trabalho, reduzir margens de autonomia e dificultar a desconexão psicológica do trabalho, especialmente em contextos marcados por hiperdisponibilidade e conectividade permanente (Molino et al., 2020).

Além disso, observa-se crescente preocupação com a opacidade dos processos decisórios algorítmicos e com os impactos éticos relacionados à vigilância digital, à intensificação do controle organizacional e à transferência de responsabilidades para os trabalhadores (Kellogg et al., 2020). Essas transformações evidenciam a necessidade de modelos analíticos mais sensíveis às mudanças contemporâneas da organização do trabalho e aos novos riscos psicossociais emergentes associados à gestão digital e às tecnologias inteligentes.

Outro aspecto crítico refere-se ao risco de individualização dos problemas relacionados ao sofrimento no trabalho. Em alguns contextos, a discussão sobre saúde mental ocupacional tem sido reduzida à promoção de estratégias individuais de adaptação, resiliência ou autorregulação emocional, deslocando a atenção das condições organizacionais que produzem adoecimento. A literatura em Psicologia da Saúde Ocupacional tem demonstrado consistentemente que fatores como sobrecarga, baixa autonomia, conflitos de papel, insegurança e ausência de suporte organizacional constituem determinantes fundamentais dos agravos psicossociais (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001; Li et al., 2025). Nesse sentido, a implementação da NR-1 não pode ser reduzida à medicalização ou responsabilização individual dos trabalhadores, mas deve favorecer intervenções organizacionais estruturais e preventivas.

A atualização da NR-1 também produz impactos relevantes para a formação profissional e para a agenda da pós-graduação em Psicologia. Cresce a necessidade de formação qualificada em avaliação psicossocial, análise organizacional, vigilância em saúde mental relacionada ao trabalho e desenvolvimento de intervenções baseadas em evidências. Isso implica fortalecer competências técnicas, éticas e metodológicas que permitam atuação interdisciplinar articulada às demandas contemporâneas do mundo do trabalho.

Por fim, a nova NR-1 inaugura uma agenda promissora para a pesquisa em POT no Brasil. Temas como technoestresse, hiperconectividade, inteligência artificial, controle algorítmico, plataformas digitais, teletrabalho e intensificação laboral tendem a assumir centralidade crescente nos próximos anos. Paralelamente, torna-se necessário ampliar investigações sobre efetividade de intervenções organizacionais, prevenção de riscos psicossociais e promoção de ambientes de trabalho saudáveis, sustentáveis e socialmente responsáveis.

Nesse cenário, a rPOT pode contribuir de forma significativa ao fomentar debates críticos, divulgar evidências científicas qualificadas e fortalecer a aproximação entre produção acadêmica, políticas institucionais e práticas profissionais. Mais do que atender às exigências regulatórias, o desafio colocado pela NR-1 consiste em consolidar uma cultura organizacional orientada pela prevenção, pela promoção da saúde mental e pela valorização do trabalho digno. Frente a esse cenário, a POT é chamada a ampliar sua contribuição científica, ética e social na compreensão e transformação das condições de trabalho contemporâneas.

Referências

- Abbad, G. da S., Carlotto, M. S., & Carneiro, L. L. (2026). Critérios para publicações de estudos empíricos da Revista Psicologia: Organizações e Trabalho: Novas orientações e padrões de qualidade [editorial]. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 26. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/27027>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2025). *Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- International Labour Organization. (2022). Mental health at work. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_856976/lang--en/index.htm
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Li, Y., Zhang, J., & Parker, S. K. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0. *Acta Psychologica*, 252, 104640. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104640>
- Metzler, Y., Heming, M., & Diebig, M. (2026). Assessing, mitigating and controlling psychosocial hazards: A scoping review protocol to map the current state of knowledge. *Systematic Reviews*, 15, Article 112. <https://doi.org/10.1186/s13643-026-03170-5>
- Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C., & Colombo, L. (2020). Technostress and digital work. *Frontiers in Psychology*, 11, 620310. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310>
- World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Schaufeli, W. B. (2021). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner (Eds.), *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction* (pp. 105–127). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86312-3_5

Contribuições:

Mary Sandra Carlotto: conceituação, investigação, redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação à autora correspondente.

Conflitos de interesse:

A autora declara a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 27 de maio de 2026

Publicado: 28 de maio de 2026