



GUIA PRÁTICO NR-1

PARA INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Trilha de Adequação
Gestão de Riscos Psicossociais

GUIA PRÁTICO NR-1

PARA INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Trilha de Adequação | Gestão de Riscos Psicossociais

AUTORES

Daniel Cavalcante Silva
José Roberto Covac Junior
André Lucas Covac
Aline Bastos Lomar Miguez

ABMES | Covac Sociedade de Advogados

Brasília · São Paulo · Rio de Janeiro

2026

Dados da Publicação**Guia Prático NR-1 para Instituições de Ensino Superior: Trilha de Adequação – Gestão de Riscos Psicossociais**

Daniel Cavalcante Silva, José Roberto Covac Junior, André Lucas Covac, Aline Bastos Lomar Miguez

© 2026 ABMES – Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior e Covac Sociedade de Advogados

Todos os direitos reservados. Reprodução parcial permitida mediante citação da fonte.

Referências normativas:

Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024

Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025

NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

NR-17 – Ergonomia

Lei nº 14.457/2022 – Proteção contra assédio

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| APRESENTAÇÃO | 6 |
| O QUE É A NR-1? | 7 |
| QUAL É O OBJETIVO DA NR-1? | 7 |
| PRINCIPAL MUDANÇA NA NR-1..... | 8 |
| PONTOS DE ATENÇÃO | 9 |
| 1. Integração com a Organização do Trabalho (NR-17 - Ergonomia)..... | 9 |
| 2. Gestão Contínua | 9 |
| 3. Participação Obrigatória dos Empregados | 10 |
| 4. Formalização Documental Rigorosa..... | 10 |
| FATORES DE RISCOS OCUPACIONAIS | 12 |
| Riscos Psicossociais | 12 |
| CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR..... | 13 |
| O Alerta Vermelho: Saúde Mental no Ensino Superior..... | 13 |
| O CUSTO REAL DE UM COLABORADOR AFASTADO | 14 |
| RESPONSABILIDADES DAS IES E DOS EMPREGADOS..... | 15 |
| Responsabilidades da Instituição | 15 |
| Deveres dos Empregados | 15 |
| O QUE A FISCALIZAÇÃO IRÁ EXIGIR NA PRÁTICA..... | 17 |
| PENALIDADES E RISCOS DO NÃO CUMPRIMENTO | 18 |
| Indicadores de Gestão e Auditoria | 18 |
| TRILHA PRÁTICA DE IMPLEMENTAÇÃO..... | 19 |
| LEVANTAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS..... | 19 |
| 1. Pesquisa de Percepção e Análise Setorizada | 19 |
| 2. Entrevistas Estruturadas e o Papel da Coordenação | 19 |
| 4. Análise de Dados e Gestão de Carga Horária..... | 20 |
| 5. Capacitação e Fortalecimento Institucional | 20 |
| ESTRUTURAÇÃO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR).... | 21 |
| Componente 1: Inventário de Riscos..... | 21 |
| Componente 2: Plano de Ação..... | 23 |
| DEFINIÇÃO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO | 25 |
| Princípio Hierárquico | 25 |
| CANAIS DE DENÚNCIA E ACOLHIMENTO | 27 |
| Estruturas Possíveis..... | 27 |
| REGISTRO E TRATAMENTO DE OCORRÊNCIAS | 28 |
| TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO CONTÍNUA..... | 29 |
| Requisitos | 29 |

| | |
|---|----|
| MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA..... | 30 |
| Indicadores Recomendados..... | 30 |
| Cultura institucional que impacta no bem-estar e na produtividade | 32 |
| CONCLUSÃO | 33 |
| REFERÊNCIAS NORMATIVAS..... | 34 |
| AUTORIA..... | 35 |
| Daniel Cavalcante Silva | 35 |
| José Roberto Covac Junior | 35 |
| André Lucas Covac | 35 |
| Aline Bastos Lomar Miguez..... | 35 |

APRESENTAÇÃO

A Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), em parceria com a Covac Sociedade de Advogados, lança o presente guia orientativo sobre a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece novos parâmetros para a gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no país.

A principal mudança é a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Sobrecarga, assédio, falta de autonomia ou suporte e conflitos interpessoais, por exemplo, devem ser identificados, avaliados, controlados e monitorados como quaisquer outros riscos ocupacionais.

Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, da Previdência e do INSS, os transtornos mentais e comportamentais cresceram 134% nos últimos dois anos e, apenas no ano passado, cerca de meio milhão de empregados foram afastados por ansiedade, depressão e episódios relacionados ao estresse no trabalho.

A alteração normativa amplia a responsabilidade das mantenedoras, impondo uma abordagem técnica e contínua, sujeita à fiscalização e a possíveis sanções, tornando imprescindível uma gestão proativa do bem-estar e da organização do ambiente laboral.

O guia reúne esclarecimentos conceituais e diretrizes práticas para apoiar decisões, identificar pontos de adequação, estruturar planos de ação e registrar processos. O conteúdo foi desenvolvido para facilitar a aplicação imediata das novas exigências nas instituições de ensino superior, sem prescindir do diálogo com outras normas e das especificidades locais.

Mais do que cumprir a regulamentação, é essencial revisar práticas, fortalecer rotinas e alinhar políticas institucionais, gerando benefícios concretos para as instituições e seus colaboradores. A ABMES e a Covac Sociedade de Advogados colocam-se como parceiras na implementação de soluções efetivas, oferecendo suporte para que as instituições promovam um ambiente de trabalho seguro e em conformidade com as normas vigentes.

Boa leitura!

O QUE É A NR-1?

A NR-1 é a base do sistema de gerenciamento de riscos ocupacionais

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) é a norma-base de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), definindo as disposições gerais, o campo de aplicação e os termos e definições comuns às demais Normas Regulamentadoras, além de estabelecer diretrizes e requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e a adoção de medidas preventivas. De observância obrigatória, esta norma aplica-se a todas as organizações que possuem empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O sistema de gestão que a NR-1 impõe estrutura-se em torno de dois instrumentos principais:

GRO

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Conjunto de ações e processo contínuo de identificação, análise e controle de todos os tipos de risco no ambiente de trabalho.

PGR

Programa de Gerenciamento de Riscos

Documento formal que consolida todo o processo do GRO, funcionando como registro oficial da instituição sobre como ela identifica, avalia e controla seus riscos.

QUAL É O OBJETIVO DA NR-1?

Foco para as IES: Garantir um ambiente seguro e de bem-estar para professores, técnicos e administrativos, proporcionando maior engajamento, produtividade e a redução custos e passivos trabalhistas.

A norma estabelece diretrizes para prevenir acidentes e adoecimentos no trabalho, exigindo gestão contínua dos riscos ocupacionais. O objetivo, portanto, é garantir ambientes laborais saudáveis e seguros.

PRINCIPAL MUDANÇA NA NR-1

Riscos Psicossociais Ocupacionais

A principal mudança da NR-1 é a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A partir de 26 de maio de 2026, fatores como sobrecarga de trabalho, jornadas excessivas, assédio moral ou sexual, falhas de comunicação, ausência de reconhecimento, baixa autonomia e outros perigos decorrentes na concepção, organização e gestão do trabalho, passam a ser reconhecidos formalmente como riscos ocupacionais.

Isso obriga as instituições a identificá-los, avaliá-los, controlá-los e monitorá-los com o mesmo rigor aplicado aos demais riscos físicos, químicos ou biológicos, adotando medidas técnicas, organizacionais e administrativas registradas documentalmente.

⚠ VIGÊNCIA: 26 DE MAIO DE 2026 ⚠

A nova redação da NR-1 entra em vigor em 26 de maio de 2026, conforme previsto na Portaria MTE nº 1.419/2024 e Portaria MTE nº 765/2025.

PONTOS DE ATENÇÃO

1. Integração com a Organização do Trabalho (NR-17 - Ergonomia)

A NR-1 atualizada integra os riscos psicossociais à análise ergonômica da NR-17, que estabelece diretrizes para adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, garantindo conforto, segurança, saúde e desempenho.

Além de aspectos tradicionais como levantamento de cargas, mobiliário e equipamentos, a NR-17 estabelece a análise das condições ambientais e da própria organização do trabalho. Ou seja, como as tarefas são planejadas e distribuídas, como as pessoas são gerenciadas e como a instituição se comunica com os seus colaboradores.

Essa integração obriga as IES a adotarem abordagem sistêmica, intervindo não apenas no ambiente físico, mas também na estrutura organizacional, nos processos de gestão e na cultura institucional.

2. Gestão Contínua

A norma não permite uma abordagem episódica na gestão de riscos. É fundamental que seja elaborado um processo ininterrupto, estruturado em ciclos de melhoria contínua (modelo PDCA: Plan-Do-Check-Act)

Planejar → Executar → Verificar → Agir

É necessário manter o ciclo ativo permanentemente, com revisão periódica dos riscos, atualização do inventário e plano de ação, além do monitoramento da eficácia e correção das medidas adotadas. O alinhamento de todos esses elementos tem como objetivos: criar, pôr em prática, avaliar de forma crítica e preservar a política de segurança e saúde no trabalho da instituição, garantindo a otimização dos processos e o seu aperfeiçoamento.



Fonte: Adaptada de OIT.

3. Participação Obrigatória dos Empregados

A participação dos empregados é obrigatória. A premissa é que quem realiza o trabalho conhece melhor os seus riscos efetivos do que quem apenas o prescreve.

Por isso, a instituição deve implementar mecanismos efetivos de consulta, como pesquisas de percepção, entrevistas, workshops, escuta ativa e canais de denúncias e grupos focais. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) poderá assumir um papel ampliado nesse processo, contribuindo de maneira concreta para a organização e gestão dos riscos.

4. Formalização Documental Rigorosa

Registre todos os processos e ações de forma clara, padronizada e acessível. A instituição precisa de evidência documental de que os riscos ocupacionais foram identificados, avaliados, controlados e estão sendo monitorados. Essa documentação é fundamental para a defesa em fiscalizações e processos judiciais.

O inventário deve conter, no mínimo:

- Caracterização dos processos e ambientes de trabalho
- Descrição das atividades

- Identificação dos perigos (fontes e circunstâncias)
- Possíveis lesões ou agravos à saúde associados
- Grupos de empregados expostos
- Medidas de prevenção implementadas
- Caracterização das exposições
- Dados de análise preliminar ou monitoramento de agentes físicos, químicos e biológicos e resultados da avaliação ergonômica (NR-17)
- Avaliação e classificação dos riscos para orientar o plano de ação

FATORES DE RISCOS OCUPACIONAIS

Referem-se a agentes externos e mensuráveis no ambiente de trabalho. Exemplos:

| | |
|---|--|
| Riscos Físicos Ruído, vibração, temperatura extrema, radiação | Riscos Químicos Poeiras, vapores, gases, produtos químicos |
| Riscos Biológicos Vírus, bactérias, fungos | Riscos de Acidentes Quedas, choques elétricos, incêndios, colisões |

Esses riscos são mais fáceis de serem identificados e controlados. A gestão típica envolve medidas de engenharia, proteção coletiva e proteção individual (equipamentos de proteção).

A responsabilidade por sua gestão é tradicionalmente concentrada nas áreas técnicas: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).

Riscos Psicossociais

Decorrem da forma como o trabalho é organizado e vivido. Não são gerados por agentes externos visíveis, mas por condições estruturais, organizacionais e de relacionamento.

Exemplos incluem: sobrecarga de trabalho, insuficiência de demandas, assédio moral ou sexual, pressão excessiva por resultados, conflitos interpessoais, falta de suporte institucional, baixa clareza de papéis e funções, ausência de autonomia no trabalho, baixo reconhecimento, comunicação deficiente, eventos traumáticos ou violentos.

Diferentemente dos demais riscos ocupacionais, os riscos psicossociais:

- Não possuem visibilidade imediata
- Manifestam-se gradualmente
- Dependem fortemente da percepção individual, embora sejam estruturais
- Requerem mudanças na organização do trabalho, não apenas medidas técnicas
- Exigem envolvimento da alta administração e mudanças culturais

A responsabilidade por sua gestão é institucionalmente ampla: envolve governança, gestão de pessoas, lideranças em todos os níveis, CIPA e empregados, que também têm deveres a cumprir segundo a NR-1.

CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Dados recentes indicam que transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento laboral em IES. Problemas como síndrome de burnout, depressão, ansiedade e transtornos do sono ocorrem com frequência preocupante entre docentes, coordenadores e equipes administrativas.

Os impactos não se limitam ao indivíduo afastado. Afetam toda a instituição:

- Descontinuidade acadêmica: disciplinas não são ministradas adequadamente, pesquisas são interrompidas, atividades administrativas são abandonadas, por exemplo.
- Sobrecarga da equipe remanescente: colegas precisam absorver trabalhos adicionais, aumentando o seu próprio risco.
- Queda de produtividade: compromete o desempenho do departamento.
- Impactos judiciais: afastamentos podem gerar demandas trabalhistas, ações indenizatórias e multas.
- Custos financeiros: Além da queda da produtividade e engajamento dos profissionais, poderá haver custos de substituição, passivos trabalhistas e administrativos.

O Alerta Vermelho: Saúde Mental no Ensino Superior

A negligência com fatores psicossociais gera riscos jurídicos e financeiros críticos para as IES.

- Recorde de Afastamentos: O Brasil registrou mais de 534.904 afastamentos por transtornos mentais em 2025 (Fonte: Ministério da Previdência Social e INSS).
- Crescimento de Casos: Aumento de 68% nas concessões de benefícios por incapacidade mental em 2026 (Fonte: Governo Federal).
- Saúde Docente: Cerca de 66% a 72% dos professores já enfrentaram problemas de saúde relacionados ao trabalho, segundo a CNTE e a Nova Escola. Já a OMS aponta que cerca de 35% dos professores apresentam sintomas de estresse crônico.

A ansiedade e a depressão são, juntas, a 2ª maior causa de afastamento do trabalho em todo o país (ficando atrás apenas de problemas de coluna/dores nas costas). O setor educacional continua sendo um dos mais atingidos. Em São Paulo, por exemplo, dados de 2025 apontam uma média de 95 professores afastados por dia por questões de saúde mental.

O CUSTO REAL DE UM COLABORADOR AFASTADO

Muitas instituições subestimam o impacto financeiro e operacional de um afastamento. A ausência de compliance em saúde mental transforma incidentes isolados em crises patrimoniais:

- Custo de Turnover: Segundo estudos de RH (Solides/Flash), substituir um profissional qualificado custa entre 50% a 150% de seu salário anual.
- Taxa de Rotatividade: Saudável: Entre 5% e 10%. Crítica: Acima de 15%, onde o impacto financeiro compromete diretamente a sustentabilidade da instituição.
- Um único caso de esgotamento profissional (burnout) pode custar entre R\$ 80 mil e R\$ 300 mil para o caixa da Instituição de Ensino Superior (IES), considerando: Indenizações judiciais, estabilidade provisória de 12 meses e encargos sociais e custos de substituição.

RESPONSABILIDADES DAS IES E DOS EMPREGADOS

Responsabilidades da Instituição

Cabe à IES, na qualidade de empregadora:

- Cumprir e fazer cumprir todas as normas de segurança e saúde no trabalho
- Informar aos colaboradores sobre os riscos ocupacionais existentes, as medidas de prevenção adotadas e os resultados de avaliações
- Elaborar e divulgar normas sobre segurança e saúde, garantindo que todos tenham ciência do conteúdo
- Permitir que representantes dos empregados acompanhem a fiscalização
- Implementar medidas de prevenção seguindo ordem de prioridade: 1) Eliminação/mitigação do risco, 2) Proteção coletiva, 3) Medidas administrativas e 4) Proteção individual

Lembre-se de que a Lei nº 14.457/2022 também impõe responsabilidades específicas às organizações para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho: incluir regras de conduta nas normas internas, estabelecer procedimentos de denúncia eficientes e confidenciais com garantia de anonimato, e promover capacitações anuais sobre prevenção ao assédio e promoção da diversidade.

Deveres dos Empregados

Aos empregados compete:

- cumprir as normas de SST
- submeter-se aos exames médicos previstos
- utilizar corretamente os equipamentos de proteção fornecidos
- colaborar na aplicação das normas e na organização do trabalho
- comunicar prontamente ao empregador situações de risco, eventos lesivos e sinais de agravo à saúde relacionados ao trabalho
- participar das capacitações e treinamentos oferecidos sobre SST, prevenção de riscos psicossociais e procedimentos institucionais
- aceitar e atender às orientações relativas ao exercício regular do poder diretivo do empregador, tais como cobrança de metas factíveis, feedbacks construtivos, exigência de pontualidade e organização de tarefas, sem prejuízo do respeito à dignidade e à integridade do empregado

- zelar pela própria saúde, adotando medidas de autocuidado e buscando apoio profissional quando necessário, bem como informar à instituição, quando houver, condições pessoais que possam interferir no desempenho laboral, para possibilitar ajustes e encaminhamentos apropriados
- compreender que nem todo transtorno mental ou comportamental decorre do ambiente de trabalho; fatores pessoais e extralaborais podem contribuir para o quadro clínico, exigindo atenção e ações complementares fora do âmbito institucional
- cooperar com investigações internas e medidas de acompanhamento, fornecendo informações verídicas e colaborando com ações destinadas à prevenção e à promoção da saúde no trabalho.

O QUE A FISCALIZAÇÃO IRÁ EXIGIR NA PRÁTICA

A partir de 26 de maio de 2026, a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) passará a exigir das instituições de ensino superior a comprovação efetiva de que os riscos psicossociais foram incorporados ao GRO e ao PGR, com base em evidências documentais, dados concretos e coerência entre diagnóstico, medidas adotadas e resultados.

| | |
|--|---|
| <p>1. Identificação e Mapeamento dos Riscos Psicossociais</p> | <p>Comprovar a identificação dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, incluindo: metas abusivas, jornadas excessivas, sobrecarga, assédio moral ou sexual, conflitos interpessoais e falhas de comunicação.</p> <p>Não será suficiente a menção genérica aos riscos: será exigida a demonstração de onde ocorrem, como foram identificados e quais grupos de trabalhadores são impactados.</p> |
| <p>2. Inclusão no Inventário de Riscos (PGR)</p> | <p>Os riscos psicossociais devem estar formalmente inseridos no inventário de riscos do PGR, com devida classificação quanto à probabilidade e severidade.</p> <p>A fiscalização verificará a coerência entre o diagnóstico realizado e os riscos registrados no inventário, bem como a priorização daqueles que demandam intervenção.</p> |
| <p>3. Plano de Ação Estruturado</p> | <p>Apresentar planos de ação específicos para os riscos identificados, contendo: definição clara das medidas a serem adotadas; responsáveis; prazos; metodologia de execução; e indicadores de acompanhamento e eficácia.</p> <p>Medidas genéricas ou não documentadas tendem a ser consideradas insuficientes.</p> |
| <p>4. Participação dos Trabalhadores</p> | <p>Comprovar que os trabalhadores participaram do processo de identificação e avaliação dos riscos.</p> <p>Devem ser apresentadas evidências de mecanismos como pesquisas de percepção, entrevistas, workshops, canais de denúncia ou outras formas de escuta ativa.</p> |
| <p>5. Foco na Organização do Trabalho</p> | <p>A fiscalização terá enfoque na estrutura organizacional do trabalho, não apenas no indivíduo.</p> <p>A instituição deverá demonstrar ações concretas relacionadas a: práticas de liderança; definição e cobrança de metas; distribuição de atividades; fluxos de comunicação; e cultura organizacional.</p> <p>Abordagens exclusivamente individuais ou clínicas serão consideradas insuficientes.</p> |
| <p>6. Análise de Dados e Evidências de Impacto</p> | <p>Apresentar dados que evidenciem o impacto dos riscos psicossociais, tais como: afastamentos por transtornos mentais; absenteísmo; rotatividade de pessoal; e registros de denúncias.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Esses dados devem retroalimentar o inventário de riscos e os planos de ação.</p> |
| <p>7. Coerência entre Documentação e Prática</p> | <p>A fiscalização verificará a consistência entre os documentos apresentados e a realidade institucional. Inconsistências, ausência de evidências ou fragilidade na implementação das medidas poderão caracterizar não conformidade.</p> |

PENALIDADES E RISCOS DO NÃO CUMPRIMENTO

A partir da vigência da norma, a omissão na identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais será considerada infração. Ainda que o período anterior tenha caráter educativo, a partir de 2026 haverá possibilidade de autuações, sanções administrativas e repercussões trabalhistas. A falta de implementação adequada da NR-1 expõe a instituição a consequências significativas.

Indicadores de Gestão e Auditoria

| | |
|--|---|
| <p>Multas por Item Variam de R\$ 670 a R\$ 6.700 por descumprimento de itens específicos.</p> | <p>Multas Diretas de Inspeção Podem somar de R\$ 20 mil a R\$ 200 mil em uma única fiscalização.</p> |
|--|---|

Ignorar a gestão de riscos gera um "efeito dominó" financeiro. Quando o ambiente se torna "adoecedor".

TRILHA PRÁTICA DE IMPLEMENTAÇÃO

Devido à complexidade organizacional das Instituições de Ensino Superior, o levantamento de riscos psicossociais não deve se limitar a uma visão global da instituição. É fundamental que o diagnóstico seja realizado de maneira setorizada, segmentando os dados por:

- Departamentos Administrativos: Secretaria Acadêmica, Financeiro, Recursos Humanos, TI, Manutenção, entre outros.
- Áreas Acadêmicas: Segmentação por Escolas/Institutos (ex: Escola de Saúde, Escola de Negócios) e, principalmente, por Cursos Específicos.

A implementação adequada da NR-1 segue etapas essenciais. São elas:

ETAPA 1 LEVANTAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

1. Pesquisa de Percepção e Análise Setorizada

Aplicar um questionário anônimo via plataforma online, aberto a todos os colaboradores. As perguntas devem cobrir fatores como sobrecarga, autonomia, clareza de funções, relacionamentos, reconhecimento, suporte institucional e todos os demais fatores que possam representar perigos ou riscos psicossociais com uma visão setorizada da instituição. Em vez de uma análise global, os filtros devem permitir identificar riscos específicos por departamentos administrativos (como TI e Financeiro) ou áreas acadêmicas, preferencialmente separado por cursos.

Exemplo Prático: Ao cruzar dados de percepção com cursos específicos, a IES pode descobrir que o curso de Enfermagem possui alto índice de burnout devido à supervisão de estágios, permitindo uma intervenção cirúrgica apenas onde o risco existe.

2. Entrevistas Estruturadas e o Papel da Coordenação

Realizar entrevistas com representantes de cada setor: coordenadores, docentes, técnicos, administrativos, com o propósito de aprofundar a compreensão dos riscos identificados. As entrevistas com representantes de setor são essenciais para aprofundar a compreensão dos riscos identificados. No ensino superior, essa escuta ativa deve ter atenção especial nos coordenadores de cursos e gestores das áreas administrativas, capacitando-os para um Protocolo de Acolhimento.

Aplicação: O coordenador entrevistado passa a ser um agente de identificação, sabendo reconhecer sinais de alerta nos professores (como atrasos em diários de

classe ou isolamento) e encaminhá-los corretamente ao SESMT ou Gestão de Pessoas.

3. Grupos Focais, Workshops e Soluções Coletivas

Organizar Workshops Participativos e Grupos Focais facilitando a discussão aberta sobre riscos psicossociais, percepções individuais e coletivas, e experiências relacionadas ao ambiente de trabalho, com coleta de sugestões, estruturado de forma coletiva ou em grupos pequenos (geralmente de 6 a 10 participantes), transformando a exigência legal de participação dos trabalhadores em um processo estruturado de escuta, diagnóstico e construção de soluções. Nesses encontros, podem surgir medidas de Proteção Coletiva e Administrativa que impactam diretamente a rotina docente.

Resultados Práticos: Dessas discussões podem nascer políticas como o "Direito à Desconexão" (proibição de mensagens fora do expediente), a criação de salas de decompressão ou a automação de lançamentos de notas via ERP para reduzir o trabalho burocrático.

4. Análise de Dados e Gestão de Carga Horária

Reunir dados de afastamentos (causa, frequência, duração), rotatividade, absenteísmo, registros de denúncias, avaliações de clima. Esses dados complementam percepções e servem para confirmar tendências e orientar a Gestão de Carga Horária.

Aproveitamento Estratégico: A análise de dados permite que a coordenação distribua disciplinas, orientações de TCC e bancas de forma equitativa, evitando a sobrecarga invisível e garantindo que o tempo destinado a essas atividades seja contabilizado formalmente na carga horária remunerada.

5. Capacitação e Fortalecimento Institucional

Todo o processo de levantamento de riscos deve culminar no fortalecimento dos canais de apoio, como por exemplo o Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP). A IES deve oferecer treinamentos contínuos, de preferência, semestrais, para que o corpo docente e técnico saiba identificar sinais de sofrimento psíquico também nos alunos, estabelecendo um "caminho rápido" para acionamento do suporte especializado, preservando assim a saúde mental de quem ensina e de quem aprende.

ETAPA 2 ESTRUTURAÇÃO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)

Objetivo: Adequar o PGR, documento central que consolida toda a gestão de riscos.

Os métodos sugeridos na etapa anterior poderão ser combinados para um diagnóstico mais abrangente.

Resultado esperado: Relatório de diagnóstico identificando riscos por setor, população atingida e primeiras evidências de severidade.

Componente 1: Inventário de Riscos

O inventário deve listar todos os riscos identificados com os seguintes campos:

- Identificação do risco: Nome claro e específico do risco
- Setor ou atividade: Onde o risco ocorre
- Pessoas atingidas: Quantidade e tipo de colaboradores afetados
- Descrição: Contexto e manifestação do risco
- Probabilidade: Chance de o risco se materializar (baixa, média, alta, muito alta)
- Severidade: Intensidade potencial do dano (baixa, média, alta, crítica)
- Nível de risco: Combinação de probabilidade e severidade
- Causas raiz: Por que o risco existe
- Medidas existentes: O que já é feito para controlar o risco
- Medidas propostas: O que será feito
- Responsável: Quem implementará a medida
- Prazo: Quando será implementado

Matriz de Risco: Gestão de Riscos Psicossociais na NR-1

Fatores de Riscos Psicossociais no Contexto Acadêmico



Assédio Moral e Sexual: Inclui comportamentos abusivos, constrangimentos e violações da dignidade que afetam o ambiente laboral.



Burnout e Exgotamento Profissional: Síndrome resultante de estresse crônico no trabalho, comum entre docentes e coordenadores sob alta pressão.



Sobrecarga e Jornadas Excessivas: Planejamento inadequado de tarefas e distribuição desequilibrado de cargas horárias e prazos.



Falta de Autonomia e Reconhecimento: Baixa clareza de papéis, ausência de suporte institucional e falta de valorização do profissional.



Conflitos Interpessoais: Falhas de comunicação e dificuldades de relacionamento entre equipes administrativas e acadêmicas.

Matriz de Classificação de Riscos (PGR)

Probabilidade: Refere-se à chance de o risco psicossocial se materializar, variando de Baixa a Muito Alta.

Alta: Refere-se à chance de o risco psicossocial se materializar, variando de Baixa a Muito Alta.

Média: Refere-se à chance de o risco psicossocial se materializar, variando de Baixa a Muito Alta.

Probabilidade: Refere-se à chance de o risco psicossocial se materializar, variando de Baixa a Muito Alta.

| | | | | | |
|-------------------|------------|-----------------------------|----------------------------------|---------|---------|
| Probabilidade | Muito Alta | Médio | Alto | Crítico | Burnout |
| | Alta | Médio | Médio | Assédio | Crítico |
| | Média | Baixo | Conflitos Interpessoais Médio | Médio | Alto |
| | Baixa | Falta de Autonomia Baixo | Baixo | Médio | Médio |
| | | Baixa | Média | Alta | Crítica |
| Severidade | | | | | |

Severidade: Mede a intensidade potencial do dano à saúde (física ou mental), variando de Baixa a Crítica.

Ações Baseadas nos Níveis de Risco

Níveis Alto e Crítico (Vermelho)

Exigem intervenção imediata e elaboração de um Plano de Ação detalhado com justificativa técnica.

Nível Médio (Amarelo)

Necessita de monitoramento constante e implementação de medidas administrativas ou organizacionais.

Nível Baixo (Verde)

Requer manutenção das medidas de prevenção existentes e acompanhamento periódico para evitar agravamento.

Componente 2: Plano de Ação

Para cada risco classificado como crítico ou alto, deve haver um plano de ação detalhado incluindo:

O que será feito (ação específica) – Porque será feito (justificativa técnica) – Quem será responsável – Quando será implementado – Como será implementado – Indicadores de sucesso – Como será acompanhado

Critérios de Priorização



Foco em Riscos Críticos e Altos. Riscos com **alta** probabilidade e severidade exigem detalhamento técnico obrigatório no Plano de Ação.



Base Legal (NR-1)
O plano deve garantir o controle ininterrupto e a mitigação efetiva dos perigos identificados.

Os 7 Indicadores Obrigatórios da Ação

PLANEJAMENTO

1



O Que

Defina a ação específica, apresente a justificativa técnica para sua implementação.

2



Por Que

Apresente a justificativa técnica para sua implementação.

EXECUÇÃO

3



Quem

Designe um responsável, estabeleça prazos claros e descreva o método de implementação.

4



Quando

Estabeleça prazos claros e descreva o método de implementação.

5



Como

Descreva o método de implementação.

CONTROLE

6



Sucesso

Defina indicadores de êxito e descreva como a eficácia será monitorada continuamente.

7



Acompanhamento

Descreva como a eficácia será monitorada continuamente.

ETAPA 3 DEFINIÇÃO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Princípio Hierárquico

A NR-1 estabelece uma ordem de prioridade para medidas de prevenção:

Eliminação do risco: sempre que possível, eliminar completamente a condição que gera o risco

Proteção coletiva: implementar medidas que protejam múltiplos empregadores simultaneamente

Medidas administrativas ou de organização do trabalho: reorganizar processos, mudar políticas, implementar procedimentos

Proteção individual: última opção, priorizando as demais por serem mais abrangentes.



ETAPA 4 CANAIS DE DENÚNCIA E ACOLHIMENTO

A instituição deve estabelecer canais efetivos para que empregados denunciem riscos e situações de assédio. Esses canais devem garantir:

- Anonimato: O denunciante não é identificado, a menos que escolha se revelar
- Confidencialidade: As informações não são compartilhadas desnecessariamente
- Rastreabilidade: Existe registro interno de que a denúncia foi recebida e processada
- Imparcialidade: A investigação é conduzida de forma neutra, sem preconceitos
- Escuta qualificada: Profissionais competentes e treinados para abordagens precisas em crises e situações sensíveis

Estruturas Possíveis

- Ouvidoria institucional existente (se adequadamente estruturada).
- Canal de denúncia específico (telefone, e-mail, formulário online).
- Combinação de múltiplos canais ou canal específico.

ETAPA 5 REGISTRO E TRATAMENTO DE OCORRÊNCIAS

Documentação Obrigatória

Cada denúncia, reclamação ou incidente deve ser registrado formalmente:

1. Data e hora do registro
2. Quem relatou (assegurando o anonimato caso o denunciante opte por não se identificar).
3. O que foi relatado
4. Investigação realizada
5. Conclusões
6. Medidas adotadas
7. Acompanhamento

Esses registros cumprem múltiplas finalidades institucionais: evidenciam o tratamento diligente das denúncias, fornecem subsídios para análise de padrões, asseguram proteção jurídica em fiscalizações e permitem o acompanhamento da eficácia das medidas adotadas.

ETAPA 6 TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO CONTÍNUA

Requisitos

Periodicidade: mínimo anual.

Abrangência: todos os níveis hierárquicos, com ênfase em lideranças.

Temática: assédio moral e sexual, saúde mental no trabalho, diversidade, igualdade, cultura organizacional.

Formatos Recomendados: treinamentos presenciais ou EAD, exercícios simulados, sensibilização contínua (campanhas internas, informes, materiais educativos) e capacitação específica para gestores sobre liderança e reconhecimento de sinais de adoecimento.

ETAPA 7 MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

Modelo PDCA

O gerenciamento de riscos segue um ciclo contínuo:

- Plan (Planejar): Definir objetivos, riscos a monitorar, métricas de sucesso
- Do (Executar): Implementar as medidas de prevenção conforme planejado
- Check (Verificar): Coletar dados, avaliar eficácia, identificar desvios
- Act (Agir): Ajustar medidas, corrigir problemas, implementar melhorias

Indicadores Recomendados











- Taxa de afastamentos (número de dias perdidos por ano)
- Rotatividade de pessoal (turnover)
- Absenteísmo
- Número e tipo de denúncias recebidas
- Satisfação em pesquisas de clima organizacional
- Resultado de análises ergonômicas

CHECKLIST DE ADEQUAÇÃO À NR-1

FOCADO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO E RISCO PSICOSSOCIAL



Focado em Instituições de Ensino e Risco Psicossocial

- Diagnóstico de riscos psicossociais realizado
 
- PGR estruturado com inventário completo
 
- Plano de ação definido e responsáveis designados
 
- Canal de denúncia funcional e comunicado
 
- Procedimentos de apuração formalizados
 
- Treinamentos realizados
 
- Política de SST formalizada e divulgada
 
- CIPA ou comitê de SST constituídos
 
- Sistema de monitoramento implementado
 
- Documentação completa e disponível para fiscalização
 

GARANTA A CONFORMIDADE DA SUA INSTITUIÇÃO COM A NR-1!

Cultura institucional que impacta no bem-estar e na produtividade

Nos últimos anos, instituições de ensino têm implementado práticas para melhorar o ambiente laboral, qualificar e motivar os seus colaboradores, aumentando o engajamento com a missão institucional e os objetivos pedagógicos. Seguem exemplos de boas práticas, recomendadas para instituições educacionais:

- Capacitar lideranças (direção, coordenação e chefias) para gerir processos e orientar pessoas, respeitando as diferenças e estimulando o trabalho em equipe;
- Estabelecer canais de comunicação claros, diretos e transparentes entre gestão, corpo docente, técnicos e demais colaboradores;
- Inserir feedback contínuo nas rotinas de gestão de pessoas e desenvolvimento pedagógico;
- Valorizar talentos internos por meio de planos de carreira, formação continuada e oportunidades concretas de progressão profissional;
- Oferecer benefícios e incentivos relevantes ao contexto educacional; e,
- Promover a participação de docentes, alunos e funcionários na construção e na difusão da cultura e dos valores institucionais.

CONCLUSÃO

A atualização da NR-1 representa mudança substancial na gestão da segurança e saúde no trabalho, com ênfase na identificação, avaliação, controle e monitoramento dos riscos psicossociais.

Para as Instituições de Ensino Superior, trata-se de uma oportunidade estratégica para revisar modelos de governança, fortalecer rotinas de gestão de pessoas e alinhar políticas institucionais às novas exigências normativas.

A conformidade, além de uma obrigação legal, é um investimento na sustentabilidade organizacional. Afinal, as instituições que gerenciam adequadamente os seus riscos ocupacionais apresentam menor rotatividade, clima organizacional mais saudável, maior produtividade e engajamento, redução de litígios trabalhistas e melhor desempenho,

A norma também eleva a exposição à fiscalização e à aplicação de sanções administrativas; a ausência de medidas técnicas e de registros adequados poderá resultar em autuações, multas e danos reputacionais.

Por essa razão, é imprescindível adotar um plano de ação estruturado, com diagnóstico preciso de riscos psicossociais, implementação de controles, capacitação contínua e mecanismos seguros de denúncia e acompanhamento.

Os registros documental e de monitoramento devem ser robustos, auditáveis e acessíveis às instâncias de fiscalização, demonstrando diligência e efetividade das medidas adotadas.

Recomenda-se integrar essas ações às políticas de recursos humanos e compliance, promovendo articulação entre diversas áreas e a definição clara de responsabilidades.

Além do atendimento à norma, essas medidas fortalecem a imagem institucional e contribuem para ambientes de ensino mais seguros, produtivos e acolhedores. Portanto, planejar e executar com urgência ações técnicas, preventivas e documentadas não é apenas prudente, é essencial para garantir conformidade, proteger pessoas e preservar a sustentabilidade da instituição.

Contem conosco!

REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024
- Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025
- NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- NR-17 – Ergonomia
- Lei nº 14.457/2022 – Proteção contra assédio

AUTORIA

Daniel Cavalcante Silva

Advogado e sócio da Covac Sociedade de Advogados, Diretor Jurídico da ABMES e ABRAFI. Mestre em Direito e Políticas Públicas pelo UniCEUB e MBA pela FGV, atua em Direito Tributário e Educacional. Professor, autor de obras sobre compliance no ensino superior e artigos no Brasil e no exterior. Premiado pela OAB e reconhecido pela Análise Advocacia 500. Fundador da FaciLex.

José Roberto Covac Junior

Advogado e sócio da Covac Sociedade de Advogados, mestre em Direito Tributário pela Fundação Getúlio Vargas – FGV, especialista em Direito do Trabalho e do Terceiro Setor, membro do Comitê do 3º Setor da OAB/SP, consultor educacional há 20 anos e sócio da Expertise Educação e Covac Educação e Soluções.

André Lucas Covac

Formado pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), especialista em Saúde Mental pela Pontifícia Universidade Católica (PUC), com formação em Psicologia Analítica e Terapias Integrativas. Atua há alguns anos no campo da saúde mental, com experiência em atendimentos clínicos individuais e em instituições, desenvolvendo projetos e práticas voltados à promoção do cuidado mental, prevenção e fortalecimento do bem-estar emocional.

Aline Bastos Lomar Miguez

Advogada da Covac Sociedade de Advogados, com mais de uma década de atuação especializada em direito educacional. Mestre em Teoria e Filosofia do Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. Mestre em Políticas Públicas e Cidadania - PPGD/UVA e pós-graduada em Direito Civil-Constitucional - UERJ.



GUIA PRÁTICO NR-1

Trilha de Adequação | Gestão de Riscos Psicossociais



www.abmes.org.br | advcovac.com.br

Brasília · São Paulo · Rio de Janeiro

© 2026 – Todos os direitos reservados

Compliance em saúde mental é um investimento na sustentabilidade organizacional.