

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ADMINISTRAÇÃO

Joyce Helena Coutinho Bandeira

A atualização da NR-1 e os desafios de implementação em pequenas empresas

Juiz de Fora

2026

Joyce Helena Coutinho Bandeira

A atualização da NR-1 e os desafios de implementação em pequenas empresas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Mestra Isabelle Carla Marques Guedes

Juiz de Fora

2026

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Bandeira, Joyce Helena Coutinho.

A atualização da NR-1 e os desafios de implementação em pequenas empresas / Joyce Helena Coutinho Bandeira. -- 2026. 59 p.

Orientadora: Isabelle Carla Marques Guedes

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, 2026.

1. Norma Regulamentadora nº 1. 2. Pequenas empresas. 3. Saúde e segurança no trabalho. 4. Saúde mental. I. Guedes, Isabelle Carla Marques, orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, 02 de Fevereiro de 2026.

Documento assinado digitalmente
gov.br JOYCE HELENA COUTINHO BANDEIRA
Data: 02/02/2026 18:59:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Joyce Helena Coutinho Bandeira

¹ LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO

GRADUAÇÃO EM Administração

Formato da Defesa: (x) presencial () virtual () híbrido

Ata da sessão (x) pública () privada referente à defesa do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **A atualização da NR-1 e os desafios de implementação em pequenas empresas**, para fins de obtenção do grau de Bacharel em Administração, pelo(a) discente Joyce Helena Coutinho Bandeira (matrícula 202126016), sob orientação da Prof.^(a) Mestra^(a) Isabelle Carla Marques Guedes na Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Ao 27º dia do mês de janeiro do ano de 2026, às 16:00 horas, na sala de reuniões da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), reuniu-se a Banca examinadora, composta pelos seguintes membros:

Titulação	Nome	Na qualidade de:
Mestra	Isabelle Carla Marques Guedes	Orientadora
Doutora	Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes	Membro da Banca
Doutora	Camila Braga Soares Pinto	Membro da Banca

*Na qualidade de (opções a serem escolhidas):

- Orientador (a)
- Coorientador
- Membro da banca

AVALIAÇÃO DA BANCA EXAMINADORA

Tendo o(a) senhor(a) Presidente declarado aberta a sessão, mediante o prévio exame do referido trabalho por parte de cada membro da Banca, o(a) discente procedeu à apresentação de seu Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação e foi submetido(a) à arguição pela Banca Examinadora que, em seguida, deliberou sobre o seguinte resultado:

(x) APROVADO

() REPROVADO, conforme parecer circunstanciado, registrado no campo Observações desta Ata e/ou em documento anexo, elaborado pela Banca Examinadora

Nota: _____

Observações da Banca Examinadora caso haja necessidade de anotações gerais sobre o Trabalho de Conclusão de Curso e sobre a defesa, as quais a banca julgue pertinentes

--

Nada mais havendo a tratar, o(a) senhor(a) Presidente declarou encerrada a sessão de Defesa, sendo a presente Ata lavrada e assinada pelos(as) senhores(as) membros da Banca Examinadora e pelo(a) discente, atestando ciência do que nela consta.

INFORMAÇÕES

Para fazer jus ao título de bacharel, a versão final do Trabalho de Conclusão de curso, considerado Aprovado, devidamente conferida pela Secretaria do Curso de (colocar o nome do curso), deverá ser tramitada para o Repositório Institucional, dentro do prazo de 72 horas da realização da banca.

Juiz de Fora, 27 de janeiro de 2026.

Assinatura digital dos membros da Banca Examinadora



Documento assinado eletronicamente por **Isabelle Carla Marques Guedes, Professor(a)**, em 27/01/2026, às 17:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes, Professor(a)**, em 27/01/2026, às 19:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **CAMILA BRAGA SOARES PINTO, Professor(a)**, em 28/01/2026, às 11:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joyce Helena Coutinho Bandeira, Usuário Externo**, em 28/01/2026, às 13:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Uffj (www2.uffj.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2838820** e o código CRC **8DA9C94F**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me concedido sabedoria, força e perseverança ao longo de toda essa trajetória, possibilitando a conclusão de uma etapa tão significativa da minha vida acadêmica.

Aos meus pais, sou grata por todo o amor, apoio e incentivo incondicionais, presentes em cada palavra de carinho e confiança, especialmente nos momentos de maior desafio. Por acreditarem em mim, muitas vezes mais do que eu mesma, e por nunca medirem esforços para que eu chegasse até aqui.

Aos meus irmãos e sobrinhos, agradeço pelo afeto, pela compreensão e por representarem um refúgio de leveza em meio às exigências e aos momentos exaustivos dessa caminhada, sempre dispostos a ajudar quando necessário.

Aos meus amigos, que compartilharam comigo essa etapa, oferecendo apoio, incentivo e companheirismo ao longo do percurso.

À minha orientadora, agradeço pela orientação e pelas contribuições ao desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, agradeço aos membros da banca examinadora, pela disponibilidade e pelas considerações que contribuíram para o aprimoramento desta pesquisa.

RESUMO

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), ao fortalecer o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e incorporar os riscos psicossociais relacionados à saúde mental do trabalhador, representa um avanço na gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. Contudo, sua aplicação nas pequenas empresas apresenta desafios específicos, associados a limitações estruturais, técnicas, econômicas e informacionais. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo compreender como as exigências da NR-1 impactam a realidade operacional das pequenas empresas, identificando os principais desafios para sua implementação. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, exploratória e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, além da aplicação de questionário a representantes de pequenas empresas, com análise temática das respostas. Os resultados evidenciaram baixo nível de conhecimento acerca da NR-1, fragilidades na estrutura organizacional voltada à gestão de SST, ausência de ações sistemáticas relacionadas à saúde mental e percepção de custos elevados para adequação. Constatou-se que o desconhecimento normativo e a limitação de tempo e recursos configuram os principais entraves ao cumprimento da norma. Conclui-se que a efetividade da NR-1 nas pequenas empresas depende da adoção de estratégias adaptadas à sua realidade, do fortalecimento da cultura preventiva e do apoio institucional.

Palavras-chave: Norma Regulamentadora nº 1; Pequenas empresas; Saúde e segurança no trabalho; Riscos psicossociais; Saúde mental.

ABSTRACT

The update of Regulatory Standard No. 1 (NR-1), by strengthening Occupational Risk Management and incorporating psychosocial risks related to workers' mental health, represents a significant advancement in Occupational Safety and Health management. However, its implementation in small enterprises presents specific challenges associated with structural, technical, economic, and informational limitations. In this context, this study aimed to understand how the requirements of NR-1 impact the operational reality of small enterprises, identifying the main challenges for its implementation. Methodologically, the research is characterized as qualitative, exploratory, and descriptive, based on bibliographic and documentary research, as well as the application of a questionnaire to representatives of small enterprises, with thematic analysis of the responses. The results revealed a low level of knowledge about NR-1, organizational weaknesses in Occupational Safety and Health management, the absence of systematic actions related to mental health, and the perception of high compliance costs. It was found that regulatory unawareness and limited time and resources are the main obstacles to compliance with the standard. It is concluded that the effectiveness of NR-1 in small enterprises depends on the adoption of strategies adapted to their reality, the strengthening of a preventive culture, and institutional support.

Keywords: Regulatory Standard No. 1; Small enterprises; Occupational Safety and Health; Psychosocial risks; Mental health.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	- Distribuição das empresas por porte no Brasil.....	20
Gráfico 2	- Participação das micro e pequenas empresas no emprego formal do setor privado.....	21
Quadro 1	- Caracterização das empresas participantes da pesquisa.....	33
Quadro 2	- Categorias de análise dos dados qualitativos.....	35
Gráfico 3	- Conhecimento prévio sobre a NR-1.....	37
Gráfico 4	- Autoavaliação do nível de conhecimento sobre a NR-1.....	38
Gráfico 5	- Existência de área ou responsável por Gestão de Pessoas e SST.....	39
Gráfico 6	- Realização de capacitações ou treinamentos previstos pela NR-1.....	40
Gráfico 7	- Registros e controles das ações de SST.....	41
Gráfico 8	- Percepção do custo de adequação à NR-1.....	42
Gráfico 9	- Sugestões para facilitar a aplicação da NR-1.....	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Classificação das empresas segundo a receita bruta anual.....	19
Tabela 2	- Classificação das pequenas empresas segundo o número de empregados....	19

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
ILO	International Labour Office
MPEs	Micro e Pequenas Empresas
NIOSH	National institute for occupational safety
NR	Norma Regulamentadora
NR-1	Norma Regulamentadora nº 1
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
SST	Saúde e Segurança no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1	Gestão de Pessoas e Saúde no Trabalho.....	16
2.2	Pequenas Empresas no Brasil: Perfil e Desafios.....	17
2.2.1	Definição legal e classificação das pequenas empresas.....	19
2.2.2	Gestão de SST em pequenas empresas: realidade e negligência.....	21
2.3	Norma Regulamentadora 1: Fundamentos e Reformulações.....	22
2.4	Desafios de Implementação da NR-1 em Pequenas Empresas.....	23
2.4.1	Barreiras econômicas: custo de adequação e falta de recursos.....	24
2.4.2	Barreiras técnicas e culturais à implementação da NR-1 nas micro e pequenas empresas.....	26
2.4.3	A percepção distorcida do risco e da saúde mental nas MPEs.....	28
2.5	Riscos e Benefícios da Adequação à NR-1.....	29
3	METODOLOGIA.....	32
3.1	Corpus de pesquisa.....	32
3.2	Procedimentos de coleta e análise de dados.....	34
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	37
4.1	Conhecimento e Estrutura Organizacional para saúde e segurança no trabalho.....	37
4.2	Implementação prática da NR-1.....	39
4.3	Desafios Operacionais.....	40
4.4	Percepções sobre os benefícios da NR-1.....	43
4.5	Impactos organizacionais da aplicação da NR-1 nas pequenas empresas.....	44
4.6	Avaliação geral dos resultados.....	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS.....	50
	APÊNDICE A - Formulário Aplicado.....	55

1. INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas constitui uma área fundamental no âmbito das organizações, uma vez que estas são formadas essencialmente por indivíduos e dependem deles para seu funcionamento e continuidade. Assim, as pessoas representam um recurso estratégico, pois é por meio de suas ações que se desenvolvem ideias, solucionam-se problemas, executam-se tarefas e promovem-se processos de criação e inovação. Conforme destaca Chiavenato (2021), todas as organizações são compostas por pessoas que são um fator de impacto para o sucesso organizacional.

Diante desse contexto, torna-se necessária a ampliação da preocupação das organizações com a saúde do trabalhador, não apenas no que se refere à dimensão física, mas também à saúde mental. O trabalho exerce influência direta sobre a constituição subjetiva dos indivíduos, podendo representar tanto uma fonte de realização quanto de sofrimento psíquico. Nesse sentido, Dejours (2015) argumenta que o adoecimento mental no trabalho não é resultado exclusivo de fragilidades individuais, mas está profundamente relacionado às formas de organização laboral, às exigências excessivas e à ausência de reconhecimento. Assim, o cuidado com a saúde mental do trabalhador torna-se um aspecto indispensável da gestão de pessoas, uma vez que impacta diretamente o bem-estar, a motivação e o desempenho dos indivíduos, refletindo, conseqüentemente, nos resultados e na sustentabilidade organizacional.

Conforme destaca Neto (2022) da mesma forma como a higiene, saúde e segurança tradicionais garantem aos colaboradores um ambiente de trabalho tranquilo sem a preocupação de ficarem doentes, a segurança psicológica estimula o comprometimento, podendo ser considerado um dos principais fatores críticos de sucesso organizacional. A partir dessa perspectiva, evidencia-se a relevância da norma regulamentadora 1 no contexto da promoção da saúde do trabalhador.

A relevância da saúde mental no ambiente laboral é corroborada por dados recentes da Organização Mundial da Saúde. Segundo o Relatório Mundial de Saúde Mental, divulgado pela OMS em 2022, aproximadamente um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais em 2019, sendo que cerca de 15% dos adultos em idade economicamente ativa apresentaram algum tipo de transtorno mental. Esses dados evidenciam que o ambiente de trabalho constitui um espaço potencial de adoecimento psíquico, reforçando a necessidade de ações organizacionais voltadas à prevenção e à promoção da saúde mental, bem como à construção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

De acordo com o Ministério do Trabalho, a norma regulamentadora 1 (NR-1) estabelece as disposições gerais e comuns às demais normas regulamentadoras, sendo responsável por definir os fundamentos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), bem como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e suas diretrizes de implementação nas organizações.

Entre os principais pontos estabelecidos pela NR-1, destacam-se: o seu amplo campo de aplicação, que abrange desde órgãos públicos até as empresas privadas de pequeno porte; a responsabilidade do empregador de garantir aos seus empregados um ambiente de trabalho que seja seguro e saudável; os direitos e deveres dos trabalhadores; a obrigatoriedade da avaliação e do monitoramento contínuo dos riscos; a exigência de documentação específica a ser apresentada em caso de fiscalização; além das penalidades previstas em decorrência do descumprimento da norma.

A partir do ano de 2020, a NR-1 passou por alterações significativas, especialmente no que se refere à saúde mental dos trabalhadores, conferindo maior relevância aos fatores psicossociais e aos impactos que estes podem acarretar na vida laboral. Nesse contexto, os riscos psicossociais passaram a integrar o gerenciamento de riscos ocupacionais, culminando, em maio de 2025, no reforço da obrigatoriedade de seu mapeamento como parte da gestão de saúde e segurança no trabalho.

Embora a temática da saúde mental do trabalhador esteja cada vez mais presente nas grandes organizações, sua incorporação nas pequenas empresas ainda enfrenta obstáculos significativos, uma vez que, conforme aponta a Organização Internacional do Trabalho (2016), a segurança e a saúde no trabalho nessas organizações tendem a não ser gerenciadas de forma sistemática, o que dificulta a adoção de práticas estruturadas voltadas à prevenção e à promoção da saúde, incluindo os aspectos psicossociais. Essas organizações podem ser classificadas segundo a Lei Complementar 123, de 14 de Dezembro de 2006, que estabelece o seguinte “No caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).” (Redação dada pela Lei Complementar nº 155, de 27 de outubro de 2016) (efeitos: a partir de 01/01/2018). (Fonte: Brasil, LC 123/2006).

Frequentemente, as pequenas empresas tendem a performar de maneira mais reativa, sem um planejamento bem estruturado para cada uma das áreas da organização, o que contribui para que questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores não sejam tratadas como prioridade. Ademais, esse segmento empresarial nem sempre acompanha as

atualizações legais, como as recentes mudanças na NR-1, o que resulta em dificuldades adicionais para o atendimento às exigências normativas.

Dessa forma, foi elencada a seguinte pergunta que guia o estudo: quais fatores influenciam a implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) nas pequenas empresas? A partir dessa questão, definiu-se como objetivo geral do estudo compreender como as exigências da NR-1 impactam a realidade operacional das pequenas empresas, considerando os desafios enfrentados e as possibilidades de adequação.

A fim de viabilizar o alcance do objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

1. Compreender os principais pontos da NR-1 após sua reformulação.
2. Caracterizar o perfil das pequenas empresas brasileiras no que se refere à gestão de saúde e segurança no trabalho.
3. Levantar os principais desafios enfrentados por esse segmento para cumprir a NR-1.

Diante do exposto, o presente trabalho estrutura-se de modo a possibilitar uma compreensão progressiva e sistematizada da temática investigada. Inicialmente, apresenta-se o referencial teórico, que aborda os fundamentos da gestão de pessoas e sua relação com a saúde no trabalho, o perfil e os desafios das pequenas empresas no Brasil, bem como os principais aspectos da Norma Regulamentadora nº 1 e suas recentes reformulações, com ênfase na inclusão dos riscos psicossociais. Em seguida, são descritos os procedimentos metodológicos adotados para a coleta e análise dos dados. Na sequência, procede-se à análise dos resultados, discutindo-se a realidade das pequenas empresas quanto à implementação da NR-1, seus desafios, percepções e impactos. Por fim, o estudo é encerrado com as considerações finais, nas quais são retomados os principais achados e apresentadas reflexões e propostas que possam contribuir para a efetiva adequação da NR-1 no contexto dos pequenos negócios.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial teórico tem como objetivo fundamentar a análise acerca da gestão de pessoas, da segurança e saúde no trabalho e dos desafios relacionados à implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no contexto das micro e pequenas empresas. Para tanto, são abordados conceitos centrais da gestão de pessoas e da saúde no trabalho, destacando a relevância do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, bem como as especificidades organizacionais das pequenas empresas brasileiras. Em seguida, discute-se o papel das Normas Regulamentadoras, com ênfase na NR-1 e em suas reformulações recentes, que ampliaram o escopo da gestão de riscos ao incluir os fatores psicossociais. Por fim, são analisados os principais desafios, riscos e benefícios associados à adequação à NR-1 nas pequenas empresas, considerando suas limitações estruturais, técnicas, econômicas e culturais, além da percepção ainda distorcida acerca da saúde mental no ambiente de trabalho.

2.1. Gestão de Pessoas e Saúde no Trabalho

A gestão de pessoas tem assumido um papel cada vez mais relevante no contexto organizacional contemporâneo, especialmente diante das transformações nas relações de trabalho e das crescentes demandas relacionadas à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores. Conforme destaca Beach (1999), a gestão de pessoas não deve ser compreendida como uma função meramente operacional, restrita aos processos de contratação, planejamento, desenvolvimento, motivação e retenção de talentos. Trata-se, portanto, de uma área que reconhece o trabalhador como um ser humano dotado de subjetividades, necessidades e particularidades, o que exige das organizações a promoção de ambientes de trabalho que preservem e valorizem a saúde integral dos indivíduos.

Nessa perspectiva, a gestão de pessoas é compreendida como um processo sistêmico e estratégico, que integra práticas como recrutamento, desenvolvimento de competências e valorização profissional, buscando alinhar os interesses individuais aos organizacionais e promover maior engajamento no ambiente de trabalho, conforme exposto por Marras (2015). Essa abordagem contribui para a construção de relações de trabalho mais equilibradas e sustentáveis, nas quais o bem-estar do trabalhador passa a ser considerado um elemento relevante da gestão organizacional.

Dentro desse contexto, a segurança e a saúde no trabalho (SST) integram as responsabilidades fundamentais da gestão de pessoas, extrapolando a preocupação exclusiva

com os riscos físicos e abrangendo também os aspectos psicológicos relacionados ao trabalho. De acordo com Ferreira (2013), a qualidade de vida no trabalho refere-se a um conjunto de ações organizacionais voltadas à implementação de melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais, com o objetivo de proporcionar condições adequadas de conforto, segurança e atendimento às necessidades básicas dos trabalhadores.

Chiavenato (2014) destaca que uma organização somente pode ser considerada eficaz quando consegue assegurar o bem-estar físico e psicológico de seus colaboradores, evidenciando a relevância da SST como componente estratégico da gestão de pessoas. No contexto brasileiro, essa preocupação é respaldada pela legislação de segurança do trabalho e pelas Normas Regulamentadoras, que estabelecem diretrizes voltadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, contemplando não apenas a integridade física, mas também a saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, destaca-se que a consideração da saúde mental no trabalho é relativamente recente no campo da Administração. Durante muito tempo, especialmente sob a influência das abordagens clássicas, o trabalhador era visto predominantemente como um recurso produtivo, com pouca atenção aos aspectos psicológicos. Foi a partir dos estudos de Elton Mayo, no âmbito da Escola das Relações Humanas, que se passou a reconhecer a influência dos fatores emocionais e sociais sobre o desempenho no trabalho. Para Mayo (2010), a produtividade está diretamente relacionada às relações interpessoais, ao sentimento de pertencimento e ao reconhecimento no ambiente organizacional, contribuindo para a ampliação do olhar da gestão de pessoas e para a incorporação da saúde mental como elemento relevante no contexto laboral.

2.2. Pequenas Empresas no Brasil: Perfil e Desafios

As pequenas empresas ocupam posição central na estrutura econômica brasileira, sendo responsáveis por parcela expressiva da geração de emprego e renda. Do ponto de vista organizacional, este segmento caracteriza-se, de modo geral, por estruturas administrativas simplificadas, restrita disponibilidade de recursos financeiros e técnicos e forte concentração das decisões na figura do proprietário. Conforme Dornelas (2012, p. 45), micro e pequenas empresas se caracterizam por “estrutura organizacional simples, forte centralização das decisões no proprietário e limitações de recursos”, aspectos que condicionam diretamente suas práticas de gestão.

Tais características organizacionais, embora possam favorecer maior flexibilidade operacional e relações de trabalho mais próximas, impõem limitações relevantes à institucionalização de práticas formais de gestão. No campo da segurança e saúde no trabalho, a inexistência de setores especializados e a centralização das decisões reduzem a capacidade dessas organizações de planejar, monitorar e controlar riscos ocupacionais de maneira contínua e sistematizada. Esse cenário dificulta o atendimento às diretrizes estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras, em especial a NR-1, que prevê a gestão integrada dos riscos e a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Essas limitações organizacionais devem ser analisadas em articulação com o contexto mais amplo de reestruturação produtiva e intensificação do trabalho que marca o capitalismo contemporâneo. Antunes (2018) destaca que esse processo tem provocado profundas transformações nas condições e na organização do trabalho, ampliando os riscos à saúde dos trabalhadores. De acordo com o autor:

[...] A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento. [...] (Antunes, 2018, p. 156).

No âmbito das pequenas empresas, esses processos manifestam-se de forma ainda mais sensível, uma vez que a ausência de políticas estruturadas de gestão de pessoas e de segurança e saúde no trabalho potencializa os impactos do adoecimento físico e mental sobre os trabalhadores e sobre a própria sustentabilidade do negócio. Assim, apesar de sua relevância econômica e social, essas organizações enfrentam desafios significativos para a adoção de práticas preventivas sistematizadas, particularmente no que se refere à identificação e ao gerenciamento dos riscos psicossociais. Conforme destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016) no relatório *Workplace Stress: A Collective Challenge*, os riscos psicossociais associados à organização do trabalho, às condições laborais e ao design das tarefas contribuem de modo importante para o estresse no trabalho e têm efeitos negativos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, sobretudo quando não há políticas formais de prevenção e gestão desses riscos.

Dessa forma, a compreensão do perfil organizacional das pequenas empresas brasileiras mostra-se fundamental para analisar os obstáculos enfrentados por esse segmento no cumprimento das exigências da NR-1, bem como para discutir estratégias que viabilizem a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, considerando suas especificidades estruturais e operacionais.

2.2.1. Definição legal e classificação das pequenas empresas

No contexto brasileiro, as pequenas empresas podem ser definidas a partir de dois critérios principais: a receita bruta anual e o número de empregados, conforme estabelece a Lei Complementar nº 123/2006, conhecida como Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (BRASIL, 2006). Essa legislação constitui o principal marco normativo para a classificação empresarial no país, sendo amplamente utilizada por órgãos públicos e instituições de apoio, como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae, 2018).

De acordo com essa legislação, a classificação das empresas segundo a receita bruta anual compreende o Microempreendedor Individual (MEI), a Microempresa (ME) e a Empresa de Pequeno Porte (EPP). Os limites de faturamento estabelecidos pela lei estão sistematizados no Tabela 1, que apresenta de forma comparativa as categorias empresariais e seus respectivos tetos de receita.

Tabela 1 - Classificação das empresas segundo a receita bruta anual

Porte da Empresa	Receita Bruta Anual
Microempreendedor Individual (MEI)	Até R\$ 81.000,00
Microempresa (ME)	Até R\$ 360.000,00
Empresa de Pequeno Porte	De R\$ 360.000,01 até R\$ 4.800.000,00

Fonte: Sebrae (2018).

Além do critério financeiro, o número de empregados é amplamente utilizado para fins estatísticos e analíticos, variando conforme o setor de atuação, conforme apresentado no Tabela 2.

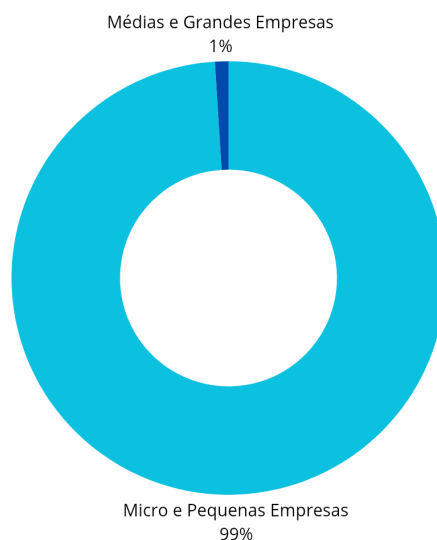
Tabela 2 - Classificação das pequenas empresas segundo o número de empregados

Setor de Atividade	Número de Empregados
Comércio e serviços	De 10 a 49
Indústria e construção	De 20 a 99

Fonte: Sebrae (2018)

Além da definição legal, os dados estatísticos reforçam a expressiva participação das micro e pequenas empresas na estrutura produtiva nacional. Segundo informações do Sebrae (2018), o Brasil possui aproximadamente 6,4 milhões de estabelecimentos empresariais, dos quais cerca de 99% correspondem a micro e pequenas empresas, evidenciando a predominância desse segmento no tecido econômico nacional. Essa distribuição pode ser visualizada de forma sintética no Gráfico 1, que apresenta a proporção das empresas por porte no país.

Gráfico 1 - Distribuição das empresas por porte no Brasil

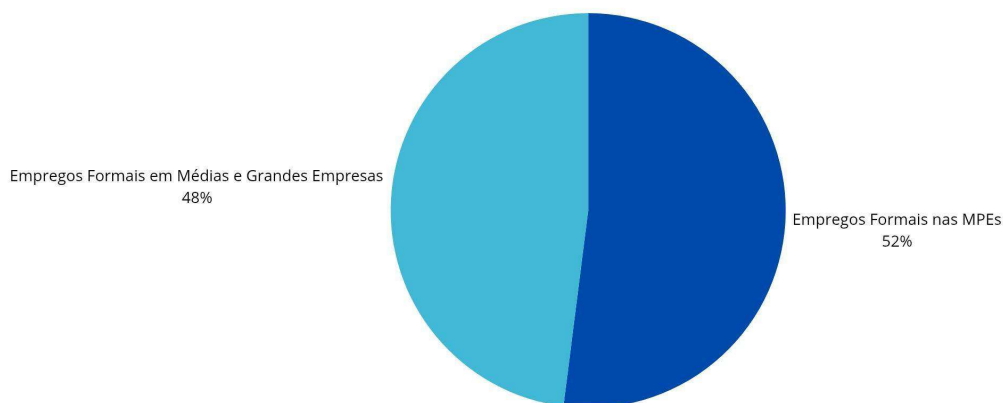


Fonte: elaborado pela autora com base em dados do Sebrae (2023).

No que se refere à geração de empregos, as micro e pequenas empresas também desempenham papel fundamental, sendo responsáveis por aproximadamente 52% dos empregos formais no setor privado, conforme apresentado por Sebrae (2023). Esse dado demonstra que, apesar de suas limitações estruturais, essas organizações concentram parcela

significativa da força de trabalho formal, conforme ilustrado no Gráfico 2, que compara a participação das MPEs e das médias e grandes empresas no emprego formal.

Gráfico 2 - Participação das micro e pequenas empresas no emprego formal do setor privado



Fonte: elaborado pela autora com base em dados do Sebrae (2023).

Dessa forma, a definição legal e a classificação das pequenas empresas, aliadas aos dados estatísticos apresentados, permitem compreender a relevância econômica e social desse segmento, bem como as especificidades estruturais que influenciam sua capacidade de atender às exigências legais, especialmente aquelas relacionadas à segurança e saúde no trabalho, tema central para a análise da adequação à NR-1.

2.2.2. Gestão de SST em pequenas empresas: realidade e negligência

A gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) nas pequenas empresas brasileiras ainda se mostra incipiente, principalmente em função de limitações financeiras, estruturais e organizacionais que dificultam a implementação sistemática de ações preventivas. Embora o país disponha de um conjunto abrangente de Normas Regulamentadoras, observa-se que muitas pequenas empresas não possuem conhecimento técnico suficiente nem estrutura adequada para atender plenamente às exigências legais, o que compromete a efetividade da gestão de SST. Nesse sentido, Barros, Pereira e Alvarenga (2024) destacam que a ausência de planejamento formal, capacitação específica e acompanhamento técnico constitui uma das principais lacunas na gestão de segurança e saúde em pequenas empresas, evidenciando a fragilidade desse processo organizacional.

Ademais, nas pequenas empresas a preocupação com as normas regulamentadoras e com a promoção da segurança e saúde no trabalho tende a ser reativa, centrada na

conformidade legal e na resposta a problemas já ocorridos, em vez de proativa. Dessa forma, Oliveira (2003) argumenta que aspectos culturais e comportamentais ainda funcionam como obstáculos à implementação efetiva de ações de prevenção, pois muitos gestores acreditam que o simples cumprimento das notificações legais é suficiente para restaurar a conformidade da organização, sem uma mudança mais ampla de atitudes e práticas organizacionais em relação à segurança e saúde dos trabalhadores.

De acordo com Chiavenato (2014), a desvalorização da segurança no trabalho está relacionada a uma gestão pouco madura e à ausência de políticas voltadas ao reconhecimento do capital humano. Essa postura negligente tende a gerar, ao longo do tempo, diversos impactos negativos nas pequenas empresas, como o aumento dos afastamentos laborais e da rotatividade de trabalhadores.

Muitos dos problemas são ocasionados pela falta de planejamento da SST dentro da organização, sempre sendo deixada de lado; a escassez de recursos financeiros, impedindo de tomar medidas necessárias para a proteção dos seus funcionários; ou até mesmo a falta de um profissional especializado responsável pelos recursos humanos, muitas vezes não existe nem um departamento que seja destinado apenas para o cuidado com as pessoas da empresas.

2.3. Norma Regulamentadora 1: Fundamentos e Reformulações

As Normas Regulamentadoras (NR) constituem o principal instrumento legal de operacionalização da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil, complementando o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as diretrizes gerais de SST e o escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), devendo ser cumprida por todas as organizações com trabalhadores regidos pela CLT (Brasil, 2025). O site Canal da Ética reforça que, embora existam flexibilizações para pequenas empresas, os princípios de identificação e controle de riscos permanecem obrigatórios, inclusive para microempreendedores e empresas de pequeno porte (Canal da ética, 2025).

A NR-1 atualizada define o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como um processo contínuo de identificação, avaliação e controle de riscos no ambiente de trabalho, cuja operacionalização ocorre por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), documento que deve contemplar o inventário de riscos e o plano de ação, estruturado em um ciclo permanente de revisão e aperfeiçoamento das medidas preventivas adotadas (Governo Federal, s.d.).

A atualização recente da NR-1 representou uma ampliação significativa de seu escopo ao incluir explicitamente os riscos psicossociais no processo de gestão de riscos, reconhecendo que fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por metas e relações interpessoais tensas influenciam diretamente a saúde mental dos trabalhadores (NR-1, 2025); (Colomby, et al., 2025). Essa integração sinaliza uma mudança de paradigma, na medida em que amplia a abordagem de SST para além dos riscos físicos, químicos e biológicos, incorporando elementos relacionados à organização do trabalho e às condições laborais (Colomby, et al., 2025).

Nesse contexto, destaca-se a articulação entre a NR-1 e a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da ergonomia e das condições de trabalho, como mobiliário, equipamentos e conforto ambiental. A síntese disponibilizada pelo Sercon ressalta que a NR-17 orienta a adaptação das condições físicas e organizacionais do ambiente laboral para corresponder às capacidades e limitações humanas (Sercon, 2023). Essa integração entre as normas torna-se especialmente relevante no que se refere à organização do trabalho — fatores como ritmo excessivo, pressão por produtividade e jornadas prolongadas — que estão associados tanto aos riscos psicossociais quanto aos impactos ergonômicos (Sercon, 2023).

Ademais, a NR-1 exige que a avaliação de riscos considere não apenas a probabilidade de ocorrência de acidentes ou doenças, mas também a eficácia das medidas preventivas adotadas e as exigências impostas pelas atividades laborais, incentivando uma gestão integrada da saúde física e mental no ambiente de trabalho (NR-1, 2025). Isso reforça que o processo de gestão deve ser sistêmico e adaptado à realidade de cada organização, indo além de mera conformidade documental.

No caso das pequenas empresas, essas exigências representam desafios adicionais em razão de limitações técnicas e estruturais, exigindo estratégias de gestão compatíveis com a realidade organizacional. O Canal da Ética observa que, ainda quando há dispensa da elaboração do PGR, as pequenas empresas continuam obrigadas a realizar o levantamento prévio de riscos e a adotar medidas preventivas, inclusive para fatores psicossociais (Canal da ética, 2025). Essa perspectiva enfatiza que a atualização da NR-1 demanda não apenas adequação formal, mas uma implementação prática que efetivamente proteja a saúde e a segurança dos trabalhadores, especialmente em face da entrada em vigor das novas disposições legais.

2.4. Desafios de Implementação da NR-1 em Pequenas Empresas

A implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente após sua atualização, representa um avanço significativo na gestão da segurança e saúde no trabalho, ao incorporar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e ampliar a atenção aos fatores psicossociais e à saúde mental dos trabalhadores. Segundo a Fundação Getúlio Vargas, a saúde mental no trabalho tem ganhado protagonismo e impacta diretamente a produtividade, as relações interpessoais e o desempenho organizacional, exigindo que as organizações repensem suas abordagens internas para lidar com transtornos como depressão e ansiedade (Goldschmidt, 2025). Além disso, a subnotificação e o estigma associados ao adoecimento mental dificultam o reconhecimento e a legitimidade dessas condições no ambiente de trabalho, evidenciando uma resistência cultural em aceitar e tratar adequadamente esses quadros (Souza, 2018). No entanto, embora a norma seja aplicável a todas as organizações que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sua efetivação nas pequenas empresas apresenta desafios específicos, decorrentes de limitações econômicas, técnicas e culturais, além de uma percepção ainda distorcida sobre os riscos ocupacionais, sobretudo aqueles relacionados à saúde mental.

As micro e pequenas empresas (MPEs) possuem características próprias, como estrutura organizacional enxuta, recursos financeiros limitados e gestão centralizada, o que impacta diretamente sua capacidade de cumprir integralmente as exigências normativas. Nesse contexto, estudos apontam que esses empreendimentos enfrentam dificuldades recorrentes relacionadas à falta de capacitação gerencial, limitações técnicas e escassez de recursos, fatores que comprometem a adoção de práticas mais estruturadas de gestão e controle (Figueiredo et al., 2023). Diante desse panorama, torna-se evidente que a efetivação da NR-1 nas micro e pequenas empresas não se limita ao atendimento formal de suas exigências legais, mas envolve a superação de múltiplos entraves estruturais, econômicos, técnicos e culturais, que se manifestam de forma interdependente e impactam diretamente a gestão dos riscos ocupacionais.

2.4.1. Barreiras econômicas: custo de adequação e falta de recursos

Entre os principais desafios enfrentados pelas pequenas empresas para a implementação efetiva da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), destacam-se as barreiras de natureza econômica, especialmente aquelas relacionadas ao custo de adequação às exigências normativas e à escassez de recursos financeiros. Segundo Esterhuyzen (2019), “pequenas e médias empresas enfrentam uma conjunção de barreiras à implementação de práticas efetivas

de segurança e saúde ocupacional, tais como recursos limitados, conhecimento insuficiente dos requisitos legais, ausência de pessoal dedicado e a prioridade dada à produção em detrimento da segurança, o que compromete o cumprimento das normas e a gestão de riscos no ambiente de trabalho”. Essas limitações comprometem a capacidade das organizações de estruturar ações contínuas de gerenciamento de riscos ocupacionais, bem como de incorporar, de forma sistemática, a identificação e o controle dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

As pequenas empresas, conforme discutido, operam em sua maioria com margens financeiras reduzidas e forte dependência do fluxo de caixa para a manutenção de suas atividades. Nessa perspectiva, a adequação à NR-1 tende a ser percebida como um ônus financeiro adicional, e não como um investimento estratégico voltado à promoção da saúde e segurança no trabalho. Conforme destacado pelo Niosh (2024), proprietários de pequenas empresas frequentemente mencionam limitações financeiras como barreira para implementar programas de saúde e segurança, e outras questões acabam ficando em prioridade quando a empresa luta por sua própria sobrevivência. A elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a realização de avaliações técnicas, a contratação de serviços especializados e a implementação de medidas preventivas exigem recursos que muitas vezes não estão disponíveis para esse segmento empresarial.

De acordo com Beck e Demirgüç-Kunt (2006), as micro e pequenas empresas enfrentam restrições financeiras mais severas quando comparadas às organizações de maior porte, o que limita sua capacidade de investir em áreas que não estejam diretamente associadas à geração imediata de receita. Essa condição reforça a priorização da sobrevivência econômica do negócio, em detrimento de ações preventivas cujos resultados tendem a se manifestar apenas no médio e longo prazo, como é o caso das iniciativas voltadas à saúde mental e à prevenção dos riscos psicossociais.

A Organização Internacional do Trabalho destaca que tais limitações econômicas impactam diretamente a capacidade das empresas, sobretudo as de pequeno porte, de implementar políticas estruturadas de prevenção. Segundo a OIT:

[...] O estresse relacionado ao trabalho e os riscos psicossociais impõem custos significativos às organizações e à sociedade como um todo. No entanto, as pequenas empresas enfrentam dificuldades particulares para lidar com esses riscos, devido à limitação de recursos financeiros, à ausência de conhecimento técnico especializado e à falta de estruturas formais de gestão.

Como resultado, medidas preventivas são frequentemente adiadas ou negligenciadas, aumentando a probabilidade de adoecimento dos trabalhadores e de prejuízos organizacionais a longo prazo. [...] (OIT, 2016, p. 5).

Essa realidade se intensifica diante das atualizações da NR-1, que ampliaram as exigências relacionadas ao gerenciamento de riscos, incluindo a obrigatoriedade de identificação e controle dos fatores psicossociais associados à organização do trabalho. Para as pequenas empresas, tais exigências implicam não apenas custos financeiros adicionais, mas também investimentos em tempo, capacitação e reorganização das práticas de gestão, elementos que nem sempre são percebidos como viáveis diante das pressões econômicas cotidianas.

O Sebrae (2016) reforça que a limitação de capital de giro e o difícil acesso ao crédito constituem obstáculos recorrentes para as micro e pequenas empresas brasileiras, afetando diretamente sua capacidade de atender às exigências legais de forma contínua e planejada. Nesse cenário, a adequação à NR-1 tende a ocorrer de maneira reativa, motivada por fiscalizações ou penalidades, e não como resultado de uma cultura organizacional orientada à prevenção e ao cuidado com a saúde do trabalhador.

Dessa forma, as barreiras econômicas configuram-se como um dos principais entraves à implementação efetiva da NR-1 nas pequenas empresas, evidenciando a necessidade de políticas públicas de apoio, instrumentos de orientação técnica acessíveis e estratégias de adequação compatíveis com a realidade financeira desse segmento. A superação dessas limitações é fundamental para que a gestão dos riscos ocupacionais, especialmente os psicossociais, deixe de ser apenas uma exigência legal e passe a integrar, de fato, as práticas de gestão das pequenas empresas.

2.4.2. Barreiras técnicas e culturais à implementação da NR-1 nas micro e pequenas empresas

A implementação efetiva da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) nas micro e pequenas empresas (MPEs) é condicionada por um conjunto de barreiras inter-relacionadas, destacando-se aquelas de natureza técnica e cultural. No âmbito técnico, a ausência de profissionais qualificados em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) configura-se como um dos principais entraves à consolidação das práticas de gerenciamento de riscos.

Diferentemente das médias e grandes organizações, que geralmente dispõem de estruturas internas especializadas, as MPEs, em sua maioria, não contam com equipes técnicas próprias capazes de atender de forma contínua e sistemática às exigências do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Segundo a Fundacentro (2024), a gestão de riscos em micro e pequenas empresas é fortemente impactada pela limitação de recursos humanos e técnicos, o que compromete a correta identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais. A ausência de profissionais especializados em SST dificulta a compreensão dos requisitos normativos e reduz a efetividade das ações preventivas, fazendo com que o atendimento à NR-1, em muitos casos, se restrinja ao cumprimento formal das exigências legais.

Diante dessa limitação estrutural, torna-se frequente a contratação de serviços terceirizados ou consultorias externas para a elaboração do PGR. Contudo, conforme aponta Garnica (2017), essa prática tende a resultar em sistemas de gestão fragilizados, desconectados da realidade operacional das pequenas empresas e pouco integrados à rotina produtiva. Nessas circunstâncias, o gerenciamento de riscos assume um caráter predominantemente burocrático, sem promover mudanças efetivas nos processos de trabalho ou na redução dos riscos ocupacionais.

As barreiras técnicas, entretanto, não se manifestam de forma isolada, estando intimamente relacionadas a aspectos culturais presentes nas MPEs. A informalidade na gestão, ainda amplamente observada nesse segmento, aliada ao desconhecimento da legislação trabalhista e de suas atualizações, contribui para a baixa adesão às práticas de SST. De acordo com Lucca (2025), a gestão das pequenas empresas é frequentemente baseada na experiência empírica de seus proprietários, com processos pouco formalizados e ausência de procedimentos sistematizados, o que dificulta a incorporação de uma abordagem preventiva estruturada.

Nesse contexto, a segurança do trabalho tende a ser percebida como uma obrigação legal ou uma resposta à fiscalização, e não como um elemento estratégico da gestão organizacional. Conforme destacado pela *Revista Proteção*, a SST nas pequenas empresas ainda é tratada de maneira incipiente, sendo associada a custos e exigências normativas, em detrimento de seu potencial para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores (Brito, 2025).

A Organização Internacional do Trabalho reforça que as pequenas empresas enfrentam dificuldades específicas para compreender e aplicar os requisitos legais em SST, especialmente em razão da complexidade da linguagem normativa e da escassez de

informações adaptadas à sua realidade operacional. Segundo a ILO (2022), esse distanciamento entre a legislação e o cotidiano das MPEs constitui um obstáculo significativo para o fortalecimento da cultura de prevenção e para a consolidação de comportamentos seguros no ambiente de trabalho.

Corroborando essa análise, Garnica (2017) destaca que barreiras culturais, como a baixa priorização da SST, a resistência a mudanças nos processos produtivos e a ausência de uma visão estratégica da prevenção, comprometem a eficácia dos sistemas de gestão de saúde e segurança nas pequenas empresas. Tais fatores evidenciam que a efetividade da NR-1 não depende exclusivamente da disponibilidade de recursos técnicos, mas também da transformação das práticas gerenciais e da percepção dos empregadores quanto à relevância da prevenção.

Dessa forma, as barreiras técnicas e culturais se apresentam de maneira interdependente nas micro e pequenas empresas, reforçando a necessidade de iniciativas que ampliem o acesso ao conhecimento técnico, promovam capacitações adequadas e fortaleçam a cultura de prevenção. A superação desses entraves requer não apenas o atendimento formal às exigências normativas, mas a integração das práticas de SST à gestão organizacional, de modo a tornar o GRO e o PGR instrumentos efetivos de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores

2.4.3. A percepção distorcida do risco e da saúde mental nas MPEs

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) reforça a necessidade de inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), reconhecendo a saúde mental como elemento indissociável da segurança e saúde no trabalho. Todavia, no contexto das micro e pequenas empresas (MPEs), ainda persiste uma percepção distorcida acerca desses riscos, frequentemente minimizados ou compreendidos como questões de cunho estritamente individual, dissociadas da organização e das condições laborais. Tal entendimento reflete processos históricos de normalização e responsabilização do sujeito, nos quais comportamentos considerados improdutivos ou inadequados são marginalizados, conforme analisado por Foucault ao discutir os mecanismos de exclusão e disciplinarização presentes nas sociedades modernas (Foucault, 1978).

Nesse cenário, a centralidade do desempenho e da produtividade contribui para a invisibilização do sofrimento psíquico, especialmente em estruturas organizacionais de menor porte, marcadas por relações de trabalho mais informais e pela ausência de setores

especializados. Han (2017) argumenta que, na sociedade contemporânea, o indivíduo internaliza as exigências por desempenho, passando a atribuir a si mesmo a responsabilidade pelo fracasso, pelo esgotamento e pelo adoecimento mental. Essa lógica favorece a banalização de quadros como estresse crônico, ansiedade e exaustão emocional, frequentemente naturalizados nas MPEs como parte inerente do esforço necessário à manutenção e competitividade do negócio.

Estudos recentes apontam que essa realidade se insere em um contexto mais amplo de agravamento da saúde mental no trabalho no Brasil. Silva e Souza (2025) destacam que o país vivencia uma verdadeira crise epidêmica relacionada aos transtornos mentais ocupacionais, evidenciada pelo crescimento expressivo dos afastamentos do trabalho e pelos impactos jurídicos e organizacionais decorrentes desse fenômeno. Segundo os autores, a negligência institucional e a dificuldade de reconhecimento do nexo entre trabalho e adoecimento psíquico contribuem para a perpetuação de ambientes laborais adoecedores, especialmente em organizações com menor estrutura de gestão.

Corroborando essa perspectiva, relatórios da Organização Internacional do Trabalho e estudos da Fundacentro indicam que fatores psicossociais como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, jornadas extensas e conflitos interpessoais configuram importantes determinantes do adoecimento mental relacionado ao trabalho, ainda que raramente sejam reconhecidos como riscos ocupacionais passíveis de gestão e prevenção sistemática (OIT, 2022; FUNDACENTRO, 2018). A dificuldade de identificação e mensuração desses riscos, associada ao estigma social que ainda envolve a saúde mental, compromete sua efetiva incorporação ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das MPEs.

Dessa forma, a implementação das diretrizes previstas na NR-1 exige não apenas adequações técnicas e documentais, mas uma mudança na percepção dos gestores, no sentido de compreender a saúde mental como componente estratégico da gestão de pessoas, da prevenção de riscos e da sustentabilidade organizacional. Reconhecer que o sofrimento psíquico está diretamente relacionado à organização do trabalho constitui passo fundamental para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e socialmente responsáveis.

2.5. Riscos e Benefícios da Adequação à NR-1

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), aprovada pela Portaria nº 3.214/1978 e atualizada, entre outros dispositivos, pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, estabelece as disposições gerais relativas à segurança e saúde no trabalho, bem como as diretrizes para o

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). De acordo com a própria norma, o empregador deve implementar medidas sistemáticas de identificação, avaliação e controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho, por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), aplicável a todas as organizações que possuam trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2020).

Nesse contexto, o descumprimento das exigências previstas na NR-1 expõe as organizações a riscos legais relevantes, uma vez que as Normas Regulamentadoras possuem caráter obrigatório. Conforme disposto na Norma Regulamentadora nº 1, a ausência de ações formais de gerenciamento de riscos, como o GRO e o PGR, pode resultar em penalidades administrativas como multas e até interdições aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho, além de ampliar a responsabilidade jurídica do empregador em casos de acidentes ou adoecimentos ocupacionais pela falta de medidas preventivas e registros formais (NR-1, 2024). Conforme disposto na Norma Regulamentadora nº 1, a ausência de ações formais de gerenciamento de riscos, como o GRO e o PGR, pode resultar em penalidades administrativas como multas e até interdições aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho, além de ampliar a responsabilidade jurídica do empregador em casos de acidentes ou adoecimentos ocupacionais pela falta de medidas preventivas e registros formais (BRASIL, 2024). Assim, a adequação à NR-1 atua como um mecanismo de proteção legal, ao demonstrar o cumprimento das obrigações normativas relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

Sob a ótica preventiva, a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, conforme preconizado pela NR-1, constitui um dos principais benefícios da adequação à norma, ao possibilitar a redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A atualização normativa também ampliou o escopo da prevenção ao incluir expressamente os riscos psicossociais, reconhecendo fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às exigências emocionais como elementos capazes de comprometer a saúde dos trabalhadores (Brasil, 2020).

A consideração dos riscos psicossociais no âmbito da NR-1 representa um avanço significativo, especialmente diante do aumento de agravos relacionados à saúde mental no trabalho, como estresse ocupacional, ansiedade, depressão e síndrome de burnout. A adoção de medidas preventivas e de promoção da saúde no trabalho fortalece a gestão das condições organizacionais e está associada à redução de absenteísmo, menor ocorrência de afastamentos por motivos de saúde e melhor bem-estar dos trabalhadores, porque cria ambientes laborais que priorizam a segurança, a saúde física e mental e a participação ativa dos empregados (ILO, 2014).

Além dos aspectos legais e preventivos, a adequação à NR-1 também gera benefícios relacionados à valorização institucional da empresa. Internamente, o compromisso com a segurança e a saúde no trabalho tende a fortalecer o engajamento, a satisfação e o sentimento de pertencimento dos colaboradores, favorecendo uma cultura organizacional orientada à prevenção. Externamente, o cumprimento das exigências legais e a adoção de boas práticas em SST contribuem para o fortalecimento da imagem institucional da organização, ampliando sua credibilidade perante clientes, fornecedores e a sociedade, especialmente em um cenário marcado pela valorização da responsabilidade social e da sustentabilidade.

Dessa forma, a adequação à NR-1 não deve ser compreendida apenas como uma obrigação legal, mas como um investimento estratégico capaz de mitigar riscos jurídicos e operacionais, promover a saúde e a segurança dos trabalhadores e fortalecer a reputação organizacional, contribuindo para a sustentabilidade e a continuidade das empresas no longo prazo.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa descritiva, uma vez que busca compreender como a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) impacta as micro e pequenas empresas, a partir da percepção e interpretação dos próprios empresários. A pesquisa qualitativa, segundo Michel (2005), tem como propósito coletar e analisar dados de natureza descritiva, enfatizando o processo e os significados atribuídos pelos participantes à realidade investigada, privilegiando a compreensão do fenômeno em seu contexto social.

Quanto aos objetivos, o estudo caracteriza-se como exploratório e descritivo. A pesquisa exploratória mostra-se adequada por tratar de um tema ainda pouco aprofundado no âmbito das pequenas empresas, demandando maior familiaridade e compreensão do contexto pesquisado (BEUREN, 2004). Já a pesquisa descritiva tem como finalidade apresentar e descrever as características dos sujeitos, das organizações e do fenômeno analisado, contribuindo para uma compreensão mais detalhada da realidade investigada (Churchill Jr., 2011; Malhotra, 2001).

No que se refere aos procedimentos técnicos, a pesquisa fundamenta-se em levantamento bibliográfico, documental e pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica compreendeu a análise de livros, artigos científicos, teses e dissertações relacionadas à saúde e segurança do trabalho, às micro e pequenas empresas e à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Já a pesquisa documental envolveu a análise de documentos oficiais, como a própria NR-1, publicações do Sebrae e materiais institucionais do Ministério do Trabalho e Emprego, contribuindo para a compreensão normativa e contextual do tema (Gil, 2009).

A pesquisa de campo foi realizada por meio da aplicação de um formulário aos representantes de micro e pequenas empresas, constituindo-se como etapa fundamental para a obtenção dos dados empíricos do estudo. Esse procedimento possibilitou o contato direto com a realidade investigada, favorecendo a compreensão das percepções, experiências e significados atribuídos pelos sujeitos acerca da atualização da NR-1 e de seus impactos no cotidiano organizacional. Nesse sentido, Minayo (2014) destaca que “o trabalho de campo permite o contato direto do pesquisador com a realidade investigada, possibilitando a compreensão dos significados atribuídos pelos sujeitos”, o que reforça a adequação dessa técnica aos objetivos da presente pesquisa.

3.1. Corpus de pesquisa

A pesquisa de campo foi realizada com representantes de micro e pequenas empresas localizadas no município de Juiz de Fora (MG), totalizando sete respondentes, que participaram por meio do preenchimento de formulário. A seleção das empresas ocorreu de forma intencional, considerando critérios previamente definidos, compatíveis com os objetivos do estudo.

Foram incluídas na pesquisa empresas de pequeno porte, enquadradas conforme os parâmetros legais vigentes, tais como faturamento anual de até R\$ 360.000,00 e estrutura organizacional reduzida, características típicas de micro e pequenas empresas. Esse recorte justifica-se pelo fato de que esse segmento empresarial tende a apresentar maiores limitações de recursos humanos, financeiros e administrativos, o que pode influenciar diretamente o cumprimento das exigências estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

As empresas participantes pertencem a diferentes setores de atividade, o que possibilitou uma análise mais abrangente acerca dos impactos da atualização da NR-1 em distintos contextos organizacionais. As empresas respondentes foram alcançadas pelo formulário através do sistema bola de neve, onde o link da pesquisa foi compartilhado no perfil de redes sociais, como Facebook, Instagram e Whatsapp, e foi sendo compartilhado de pessoa para pessoa. Dentre os segmentos representados, destacam-se atividades ligadas ao comércio e à prestação de serviços, refletindo características relevantes do cenário econômico local.

No que se refere ao porte das organizações, observa-se a predominância de microempresas, com número reduzido de funcionários, o que evidencia estruturas administrativas mais enxutas. Esse perfil organizacional pode gerar dificuldades quanto à formalização de processos, à manutenção de registros e à implementação sistemática das ações exigidas pela NR-1, especialmente no que diz respeito à gestão da saúde e segurança do trabalho.

Quadro 1 - Caracterização das empresas participantes da pesquisa

Característica	Descrição
Localização	Juiz de Fora - MG
Número de respondentes	7 empresários
	Alimentício; Açougue; Venda de material

Setores de atuação	elétrico; Obras civis e manutenção predial; Representação comercial; Gestão financeira; Comércio de artigos criativos
Porte das empresas	Predominância de microempresas
Número de funcionários	Maioria entre 1 e 5 funcionários; minoria entre 21 e 50

Fonte: elaborado pela autora (2026).

3.2. Procedimentos de coleta e análise de dados

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um formulário eletrônico, elaborado na plataforma Google Forms, direcionado a representantes de micro e pequenas empresas do município de Juiz de Fora (MG). O instrumento foi estruturado de modo a contemplar os objetivos da pesquisa, permitindo identificar as percepções, dificuldades, práticas e interpretações dos empresários em relação à atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

O formulário foi organizado em blocos temáticos, abordando: a caracterização geral da empresa (ramo de atividade e número de funcionários); o nível de conhecimento sobre a NR-1; aspectos relacionados à implementação prática da norma, como registros documentais, capacitações e controle das ações de saúde e segurança do trabalho; dificuldades enfrentadas no processo de adequação; impactos financeiros e necessidade de apoio externo; além das percepções dos empresários quanto aos benefícios da NR-1 e às possíveis estratégias que poderiam facilitar sua aplicação em pequenas empresas.

Embora o instrumento contenha questões objetivas, estas foram utilizadas com a finalidade de organizar o discurso dos participantes e contextualizar suas respostas, sem a intenção de realizar mensurações estatísticas. O foco da análise recaiu sobre a interpretação qualitativa das respostas, especialmente aquelas de caráter discursivo, que possibilitaram compreender como os empresários percebem os impactos da NR-1 em sua realidade organizacional.

A aplicação do formulário ocorreu de forma remota e anônima, o que contribuiu para a obtenção de respostas mais espontâneas e reduziu possíveis interferências do pesquisador no

processo de coleta, favorecendo a fidelidade das informações obtidas (GIL, 2022; MICHEL, 2015).

A organização dos dados ocorreu por meio da análise temática, na qual as respostas foram agrupadas em blocos analíticos a partir da similaridade de conteúdos e da relação com os objetivos específicos do estudo. Essa categorização buscou respeitar a lógica interna do questionário aplicado e, simultaneamente, dialogar com o referencial teórico sobre pequenas empresas, gestão de saúde e segurança no trabalho e a atualização da NR-1. Dessa forma, os dados foram distribuídos em categorias que representam dimensões centrais do processo de adequação à norma, como conhecimento normativo, estrutura organizacional, desafios operacionais, percepções sobre benefícios e impactos percebidos.

A separação dos dados nesses blocos justifica-se pela necessidade de organizar a análise de forma sistemática e coerente, facilitando a compreensão dos diferentes aspectos que influenciam a aplicação da NR-1 nas pequenas empresas. Além disso, essa estratégia possibilita uma leitura progressiva dos resultados, partindo do nível de conhecimento inicial até as percepções sobre os impactos da aplicação da NR-1, contribuindo para uma análise aprofundada e articulada com os objetivos da pesquisa.

Quadro 2 - Categorias de análise dos dados qualitativos

Categoria	Foco da análise	Elementos analisados	Fundamentação da separação das categorias
Conhecimento e organização para SST	Nível de conhecimento e condições iniciais	Familiaridade com a NR-1, autoavaliação do conhecimento e existência de estrutura organizacional	Permite identificar o ponto de partida das empresas em relação à norma e às condições mínimas para sua aplicação.
Estrutura e práticas de implementação	Organização interna para aplicação da NR-1	Presença de responsável ou área de Gestão de Pessoas e SST	Possibilita compreender como a estrutura interna influencia a capacidade de

			operacionalizar a norma.
Desafios operacionais da NR-1	Obstáculos à aplicação prática	Treinamentos, registros, controles e percepção de custos	Reúne os principais entraves enfrentados pelas empresas no processo de adequação à norma.
Percepções sobre saúde mental e SST	Valorização do tema no contexto organizacional	Existência de ações relacionadas à saúde mental antes da atualização da NR-1	Contribui para compreender como o tema era tratado anteriormente e as mudanças demandadas pela norma.
Impactos organizacionais da aplicação da NR-1 nas pequenas empresas	Avaliação crítica e perspectivas	Impactos percebidos, dificuldades relatadas e sugestões	Permite articular os resultados empíricos com propostas de adequação à realidade das pequenas empresas.

Fonte: elaborado pela autora (2026).

Nesse sentido, a sistematização adotada nesta etapa analítica cria as condições necessárias para o exame crítico dos resultados apresentados a seguir, permitindo uma leitura mais fluida e fundamentada do fenômeno investigado.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados obtidos junto às micro e pequenas empresas participantes da pesquisa permite compreender como se configura o processo de conhecimento, interpretação e aplicação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no contexto organizacional investigado. A partir dos dados coletados, busca-se evidenciar as percepções dos empresários acerca da norma, bem como as condições estruturais, os desafios enfrentados e os impactos associados à sua implementação.

A organização da análise segue os blocos analíticos previamente definidos, possibilitando uma leitura progressiva e articulada dos resultados. Inicialmente, são discutidas as condições iniciais das empresas, com ênfase no conhecimento normativo e na organização interna voltada à gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Na sequência, são examinados os desafios operacionais relacionados à aplicação prática da NR-1, as percepções sobre seus benefícios — especialmente no que se refere à saúde mental — e, por fim, os impactos organizacionais decorrentes do processo de adequação à norma.

A abordagem adotada privilegia a interpretação dos sentidos atribuídos pelos empresários às exigências da NR-1, considerando as especificidades das pequenas empresas e dialogando com o referencial teórico apresentado anteriormente. Dessa forma, a análise dos resultados busca oferecer uma compreensão crítica dos fatores que influenciam a efetividade da norma, contribuindo para as reflexões e proposições desenvolvidas nos capítulos finais do trabalho.

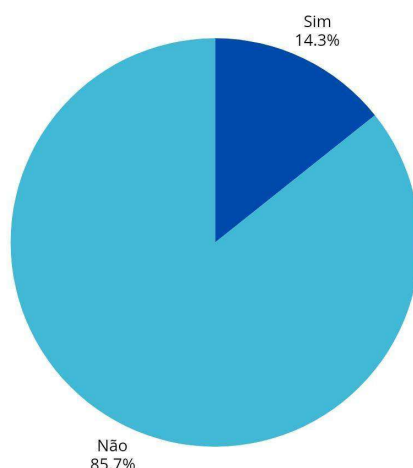
4.1. Conhecimento e Estrutura Organizacional para saúde e segurança no trabalho

A análise deste bloco tem como objetivo compreender o nível de conhecimento das pequenas empresas acerca da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), aspecto fundamental para contextualizar as dificuldades observadas na sua implementação. O conhecimento normativo constitui uma condição inicial para a adoção de práticas de saúde e segurança no trabalho, influenciando diretamente a capacidade das empresas de interpretar e atender às exigências legais.

Inicialmente, investigou-se se as empresas participantes possuíam conhecimento prévio sobre a NR-1. Conforme apresentado no Gráfico 3, observa-se que a maioria dos respondentes afirmou não ter ouvido falar da NR-1, enquanto apenas uma parcela reduzida

declarou conhecê-la, evidenciando a baixa disseminação da norma entre as pequenas empresas analisadas.

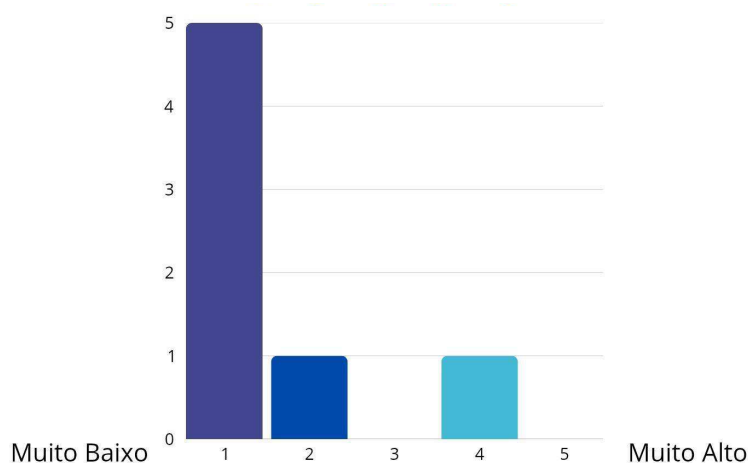
Gráfico 3 - Conhecimento prévio sobre a NR-1



Fonte: elaborado pela autora (2026).

Em complemento, os respondentes foram convidados a autoavaliar seu nível de conhecimento sobre a norma, considerando uma escala de 1 (muito baixo) a 5 (muito alto). De acordo com os dados apresentados no Gráfico 2, verifica-se a predominância de respostas concentradas nos níveis mais baixos da escala, com destaque para a atribuição do nível 1, o que indica conhecimento muito reduzido acerca da NR-1. Apenas uma pequena parcela dos respondentes situou seu conhecimento em níveis mais elevados, reforçando as dificuldades de compreensão do conteúdo normativo.

Gráfico 4 - Autoavaliação do nível de conhecimento sobre a NR-1



Fonte: elaborado pela autora (2026).

Quanto ao recebimento de orientações formais sobre as atualizações da NR-1, os relatos indicam que a maioria das empresas não recebeu informações ou esclarecimentos sistemáticos por parte de órgãos competentes ou entidades de apoio. As menções à obtenção de informações ocorreram de forma pontual e indireta, não configurando um processo estruturado de disseminação de orientações técnicas voltadas às pequenas empresas. Esse cenário contribui para a manutenção do desconhecimento normativo e para a insegurança quanto à aplicação das exigências previstas na norma.

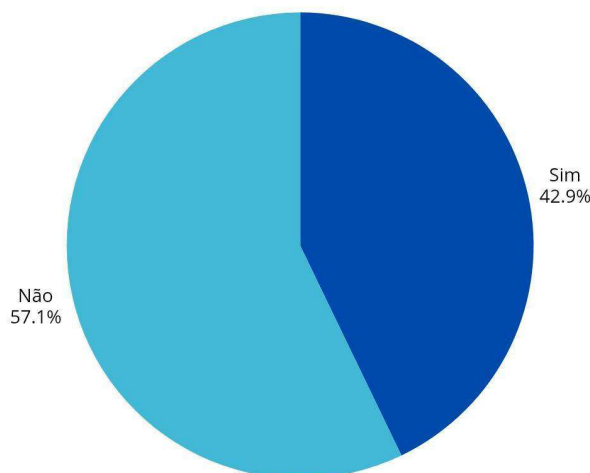
De modo geral, os resultados deste bloco evidenciam fragilidades significativas no que se refere ao conhecimento da NR-1 por parte das pequenas empresas analisadas. A combinação entre desconhecimento da existência da norma, baixo nível de familiaridade com seu conteúdo e ausência de orientações sistemáticas contribui para compreender as dificuldades iniciais de adequação, criando um cenário que antecede e ajuda a explicar os limites estruturais discutidos no tópico seguinte, dedicado à análise da organização interna das empresas para a gestão de Saúde e Segurança no Trabalho.

4.2. Implementação prática da NR-1

No que se refere a estrutura organizacional voltada à Gestão de Pessoas e à Saúde e Segurança no Trabalho (SST), elemento considerado relevante para a implementação das exigências da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), observa-se que as empresas apresentam níveis distintos de organização interna. A presença de um responsável ou de uma área específica pode influenciar diretamente a capacidade das pequenas empresas de planejar, executar e acompanhar ações relacionadas à saúde e à segurança no trabalho.

Conforme apresentado no Gráfico 5, 57,1% das empresas participantes afirmaram possuir uma área ou um responsável designado para a Gestão de Pessoas e SST, enquanto 42,9% declararam não contar com esse tipo de estrutura organizacional.

Gráfico 5 - Existência de área ou responsável por Gestão de Pessoas e SST



Fonte: elaborado pela autora (2026).

Embora os dados indiquem que mais da metade das empresas possui algum nível de organização interna voltado a essas atividades, esse resultado deve ser interpretado com cautela, considerando o porte das empresas analisadas. Em muitos casos, a designação de um responsável não implica dedicação exclusiva ou formação técnica específica, sendo comum a acumulação de funções, o que pode comprometer a efetividade das ações desenvolvidas no âmbito da SST.

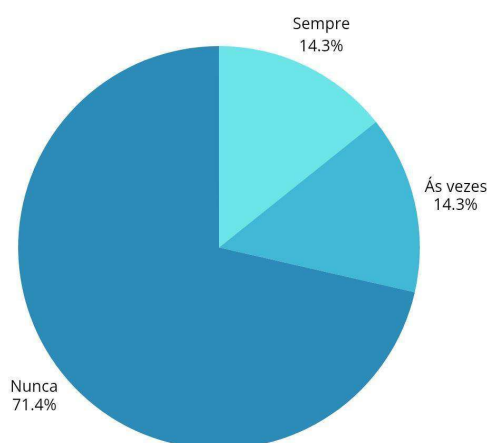
Por outro lado, a ausência de uma estrutura formal em parte das empresas tende a dificultar o planejamento, a implementação e o controle das ações exigidas pela NR-1. Nesse contexto, os resultados evidenciam que as limitações organizacionais constituem um fator relevante para compreender os entraves enfrentados pelas pequenas empresas na aplicação da norma, aspecto que se relaciona diretamente com os desafios operacionais e práticos característicos desse segmento empresarial.

4.3. Desafios Operacionais

O objetivo aqui é entender como a NR1 é aplicada nas pequenas empresas envolvidas no processo, bem como identificar os principais desafios que essas empresas encontram na adaptação às novas regras. Os resultados evidenciam que a aplicação da norma ocorre de forma limitada, especialmente no que se refere à realização de capacitações, à organização de registros e à estruturação de controles internos relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Inicialmente, analisou-se a realização de capacitações ou treinamentos previstos pela NR-1. Conforme apresentado no Gráfico 6, observa-se que a maioria das empresas afirmou nunca realizar capacitações relacionadas à norma, enquanto apenas uma parcela reduzida declarou realizá-las de forma contínua ou ocasional. Esse resultado indica que os treinamentos ainda não foram incorporados como prática regular nas rotinas organizacionais.

Gráfico 6 - Realização de capacitações ou treinamentos previstos pela NR-1



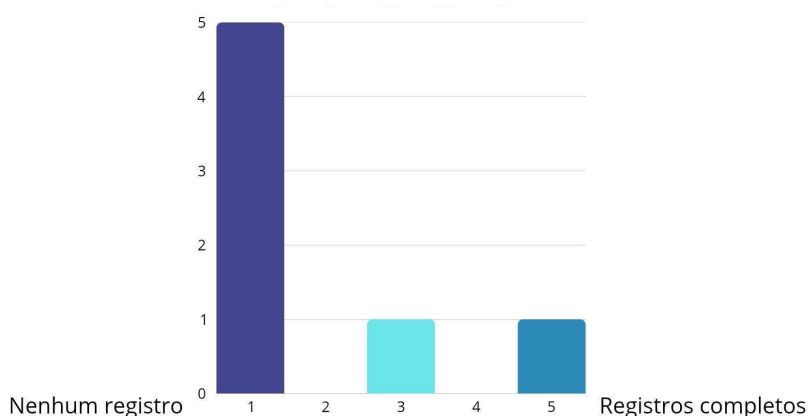
Fonte: elaborado pela autora (2026).

Entre as empresas que não realizam capacitações, os motivos apresentados concentram-se, sobretudo, na falta de informação, na limitação de tempo e na ausência de estrutura organizacional adequada para esse tipo de ação. Esses fatores também se refletem nos aspectos da NR-1 considerados mais difíceis de aplicar, destacando-se a realização de treinamentos obrigatórios, o controle de documentos e os custos associados à adequação. Tais evidências demonstram que os entraves à implementação da norma nas pequenas empresas são multifatoriais e não se restringem apenas a questões financeiras, estando fortemente relacionados à carência informacional, às limitações de recursos humanos, à organização interna do trabalho e à capacidade de gestão, em um contexto no qual as atividades operacionais tendem a ocupar posição prioritária.

No que se refere à preparação das empresas para atender às exigências da NR-1, as respostas abertas indicam um baixo nível de planejamento, com predominância de relatos que expressam ausência de preparo ou desconhecimento sobre como proceder. Esse dado qualitativo reforça a percepção de que a adequação à norma ainda não foi incorporada de forma sistemática ao cotidiano organizacional.

Outro aspecto relevante diz respeito aos registros documentais e aos sistemas de controle das ações de SST. Conforme ilustrado no Gráfico 7, observa-se que a maioria das empresas atribuiu os níveis mais baixos da escala, indicando ausência ou precariedade dos registros, enquanto apenas uma parcela reduzida demonstrou possuir controle mais estruturado.

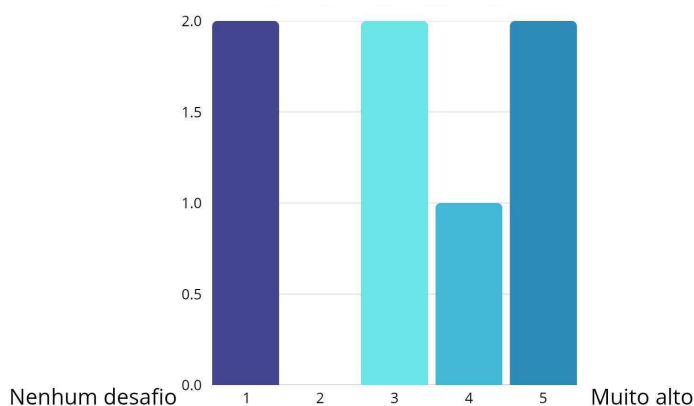
Gráfico 7 - Registros e controles das ações de SST



Fonte: elaborado pela autora (2026).

Em relação ao custo de adequação à NR-1, considerando a escala em que 1 representa nenhum desafio e 5 representa um desafio muito alto, no Gráfico 8, observa-se uma distribuição heterogênea das respostas, indicando percepções distintas entre as empresas. Enquanto uma parcela considera o custo pouco ou moderadamente desafiador, outra parte expressiva o percebe como um desafio elevado, o que contribui para a resistência à implementação da norma.

Gráfico 8 - Percepção do custo de adequação à NR-1



Fonte: elaborado pela autora (2026).

De modo geral, os resultados deste bloco indicam que a implementação da NR-1 nas pequenas empresas ocorre de forma incipiente, marcada por baixa realização de capacitações, fragilidade nos registros e controles e percepção de desafios operacionais relevantes. Esses fatores, combinados às limitações estruturais analisadas nos tópicos anteriores, ajudam a explicar as dificuldades práticas enfrentadas pelas empresas no processo de adequação à norma, reforçando a necessidade de estratégias adaptadas à realidade desse segmento.

4.4. Percepções sobre os benefícios da NR-1

A análise deste bloco busca compreender como as pequenas empresas percebem os benefícios da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente no que se refere à incorporação da temática da saúde mental no contexto da Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Para isso, foram analisadas respostas abertas que permitiram identificar práticas existentes antes da atualização da norma e a forma como o tema era tratado no cotidiano organizacional.

Os resultados evidenciam que, anteriormente à atualização da NR-1, a saúde mental dos trabalhadores era pouco abordada pelas empresas participantes. Predominam relatos que indicam a ausência de ações ou práticas estruturadas, expressos por respostas como “nenhuma”, “nada” ou “nunca houve”, o que demonstra que o tema não fazia parte das rotinas de gestão nem era tratado de forma sistemática. Essa ausência de iniciativas aponta para uma visão restrita da SST, tradicionalmente associada apenas à prevenção de acidentes e ao cumprimento de exigências técnicas.

Em alguns casos pontuais, foram mencionadas iniciativas como a realização esporádica de palestras ou conversas em grupo voltadas à conscientização sobre a importância da saúde mental, com possibilidade de atendimentos individuais quando necessário. No entanto, tais ações se caracterizam como práticas isoladas, sem continuidade, formalização ou acompanhamento estruturado, não sendo suficientes para configurar uma política organizacional voltada à promoção da saúde mental.

De modo geral, os resultados indicam que, antes da atualização da NR-1, a saúde mental ocupava um papel secundário nas práticas de gestão das pequenas empresas analisadas. A inexistência de ações sistemáticas contribui para compreender as dificuldades atuais de incorporação do tema de forma mais estruturada, conforme previsto pela norma. Nesse sentido, a atualização da NR-1 pode ser compreendida como um elemento indutor de

mudança, ao ampliar o escopo da SST e demandar maior atenção às dimensões psicossociais do trabalho.

Assim, a análise deste bloco evidencia que a percepção dos benefícios da NR-1, especialmente no que se refere à saúde mental, ainda se encontra em processo de construção nas pequenas empresas. A transição de uma abordagem focada exclusivamente em aspectos tradicionais de segurança para uma visão mais ampla, que inclua a saúde mental como componente da SST, representa um desafio relevante, mas também uma oportunidade de aprimoramento das práticas organizacionais, aspecto que se relaciona diretamente com os impactos e propostas discutidos no tópico seguinte.

4.5. Impactos organizacionais da aplicação da NR-1 nas pequenas empresas

O propósito da análise deste segmento é reconhecer os principais efeitos que as pequenas empresas encontram ao se ajustarem à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), assim como reunir recomendações e ideias fornecidas pelos participantes para tornar sua implementação mais fácil. Para isso, foram analisadas respostas abertas e fechadas, possibilitando compreender tanto as dificuldades percebidas quanto as medidas consideradas necessárias para viabilizar o cumprimento da norma.

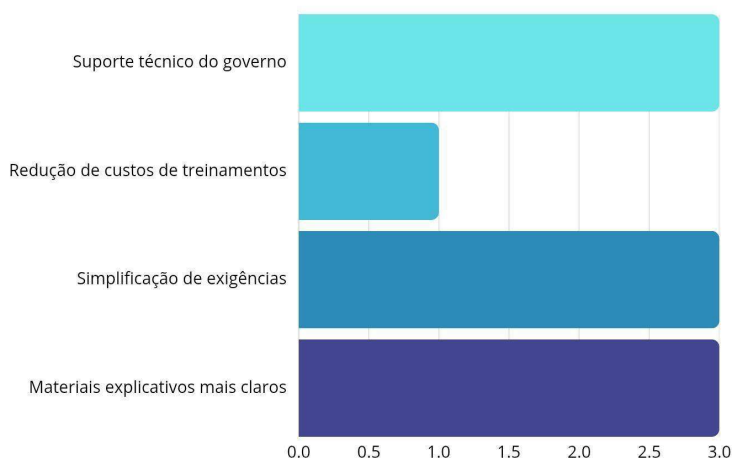
De modo geral, os impactos relatados concentram-se, principalmente, no desconhecimento normativo, nas limitações organizacionais e na dificuldade de conciliar as exigências da NR-1 com as atividades operacionais do negócio. As respostas abertas evidenciam que o principal entrave inicial está relacionado à falta de conhecimento sobre a própria existência da norma e sobre suas exigências práticas, o que dificulta qualquer tentativa de planejamento ou implementação sistemática. Esse resultado dialoga com os achados apresentados nos tópicos anteriores, nos quais se observou baixo nível de conhecimento e fragilidades na estrutura organizacional das empresas analisadas.

Além do desconhecimento normativo, foram mencionadas dificuldades relacionadas à gestão e à disponibilidade de recursos humanos, especialmente no que se refere à priorização das atividades operacionais em detrimento das ações de planejamento, capacitação e controle exigidas pela NR-1. Em empresas de pequeno porte, essa dinâmica tende a reforçar uma gestão de caráter reativo, na qual a conformidade normativa é tratada de forma secundária frente às demandas imediatas do negócio.

No que se refere às propostas e sugestões para facilitar a aplicação da NR-1, os dados indicam convergência em torno da necessidade de maior apoio institucional e de medidas que

tornem a norma mais acessível à realidade das pequenas empresas. Conforme apresentado no Gráfico 10, destacam-se como principais sugestões o suporte técnico por parte do poder público, a simplificação das exigências normativas e a disponibilização de materiais explicativos mais claros e objetivos.

Gráfico 9 - Sugestões para facilitar a aplicação da NR-1



Fonte: elaborado pela autora (2026).

Essas propostas refletem diretamente os impactos identificados ao longo da análise, uma vez que a simplificação da linguagem normativa e a oferta de materiais explicativos poderiam contribuir para reduzir o desconhecimento observado, enquanto o suporte técnico institucional tende a minimizar as dificuldades operacionais enfrentadas pelas empresas. A redução de custos associados a treinamentos, embora menos mencionada, também se mostra relevante quando analisada em conjunto com a baixa realização de capacitações identificadas nos blocos anteriores.

De forma geral, os resultados deste bloco indicam que as dificuldades enfrentadas pelas pequenas empresas na aplicação da NR-1 não decorrem exclusivamente de fatores econômicos, mas de um conjunto de fragilidades informacionais e organizacionais. As propostas e sugestões apresentadas reforçam a necessidade de estratégias de adequação que considerem a realidade operacional das pequenas empresas, evidenciando que a efetividade da NR-1 depende da criação de condições concretas de orientação, apoio e clareza normativa, aspectos que fundamentam as propostas teóricas apresentadas no capítulo final deste trabalho.

4.6. Avaliação geral dos resultados

Os resultados obtidos permitem construir um diagnóstico consistente acerca da aplicação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no contexto das pequenas empresas analisadas, evidenciando fragilidades de natureza estrutural, informacional e operacionais que comprometem sua efetiva implementação. Os achados confirmam, na prática, muitos dos elementos discutidos teoricamente ao longo do trabalho, especialmente no que se refere às limitações estruturais, técnicas, econômicas e culturais que caracterizam esse segmento empresarial, conforme apontado por Dornelas (2012), SEBRAE (2018) e Fundacentro (2018).

O baixo nível de conhecimento sobre a NR-1 identificado entre os respondentes evidencia uma lacuna informacional significativa, corroborando a literatura que destaca a dificuldade das MPEs em acessar, compreender e operacionalizar as exigências legais em SST (ILO, 2022; Brito, 2025). Esse desconhecimento inicial compromete todo o processo subsequente de adequação, uma vez que, conforme discutido por Garnica (2017), a gestão de riscos pressupõe planejamento, sistematização e compreensão mínima dos dispositivos normativos. Assim, os resultados empíricos reforçam a ideia de que a simples existência da norma não garante sua efetividade, sobretudo quando não há mecanismos adequados de disseminação e orientação voltados à realidade das pequenas empresas.

No que se refere à estrutura organizacional, os dados confirmam a centralização das funções e a informalidade da gestão, aspectos amplamente discutidos no referencial teórico. Ainda que parte das empresas declare possuir um responsável pela Gestão de Pessoas e SST, observa-se que essa atribuição, na maioria dos casos, não está associada a formação técnica específica ou dedicação exclusiva, o que limita a efetividade das ações desenvolvidas. Tal constatação dialoga diretamente com Chiavenato (2014) e Marras (2015), ao evidenciar que a ausência de uma gestão de pessoas estruturada dificulta a incorporação da SST como dimensão estratégica da organização, mantendo-a em um patamar secundário frente às demandas operacionais.

Os desafios operacionais identificados — como a baixa realização de capacitações, a fragilidade dos registros e controles e a percepção do custo como obstáculo — reforçam as barreiras econômicas e técnicas discutidas no item 2.4.1 e 2.4.2. Conforme destacado por Beck e Demirgüç-Kunt (2006) e pela OIT (2016), a limitação de recursos financeiros e humanos leva as pequenas empresas a priorizarem ações de curto prazo voltadas à sobrevivência do negócio, em detrimento de investimentos preventivos cujos benefícios tendem a se manifestar no médio e longo prazo. Os resultados da pesquisa empírica confirmam essa lógica, evidenciando que a adequação à NR-1 ainda é percebida mais como

um custo ou obrigação legal do que como um investimento em saúde, produtividade e sustentabilidade organizacional.

No tocante à saúde mental, a pesquisa revelou que, antes da atualização da NR-1, o tema ocupava um espaço marginal ou inexistente nas práticas de SST das empresas analisadas. Essa constatação reforça as análises teóricas de Antunes (2018), Han (2017) e Silva e Souza (2025), que apontam para a naturalização do sofrimento psíquico no trabalho e para a tendência de responsabilização individual do trabalhador pelo adoecimento mental. A dificuldade das empresas em reconhecer os riscos psicossociais como riscos ocupacionais passíveis de gestão sistemática confirma a persistência de uma percepção distorcida do risco, conforme discutido no item 2.4.3, e evidencia que a ampliação do escopo da NR-1 ainda não foi plenamente assimilada no cotidiano das MPEs.

Por outro lado, os resultados também indicam que a NR-1 possui potencial indutor de mudanças, na medida em que desperta reflexões sobre a importância da saúde mental e da organização do trabalho, ainda que de forma incipiente. As sugestões apresentadas pelos participantes — como maior apoio técnico, simplificação da linguagem normativa e materiais explicativos acessíveis — convergem com as proposições teóricas que defendem a necessidade de políticas públicas e estratégias institucionais adaptadas às especificidades das pequenas empresas (SEBRAE, 2016; ILO, 2022). Dessa forma, a efetividade da NR-1 depende menos de um rigor punitivo e mais da criação de condições concretas de orientação, capacitação e apoio contínuo.

Em síntese, a avaliação geral dos resultados demonstra coerência entre os dados empíricos e o referencial teórico, evidenciando que as dificuldades enfrentadas pelas micro e pequenas empresas na implementação da NR-1 são estruturais e sistêmicas, e não meramente circunstanciais. A pesquisa confirma que a adequação à norma exige não apenas mudanças técnicas e documentais, mas sobretudo transformações culturais e gerenciais, que reconheçam a saúde física e mental dos trabalhadores como elemento central da gestão de pessoas e da sustentabilidade organizacional. Esses achados reforçam a relevância do tema investigado e fundamentam as reflexões e proposições apresentadas nas considerações finais deste trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como questão norteadora compreender de que forma a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) impacta a realidade operacional das pequenas empresas, considerando especialmente os desafios relacionados à sua implementação. A partir dessa problemática, definiu-se como objetivo geral analisar os efeitos das novas exigências da NR-1 nesse segmento empresarial, bem como identificar os principais entraves enfrentados para o cumprimento da norma. Os objetivos específicos permitiram aprofundar a compreensão sobre o conteúdo da NR-1 após sua reformulação, o perfil das pequenas empresas no que se refere à gestão de saúde e segurança no trabalho e os desafios práticos vivenciados por esses negócios diante das exigências normativas.

No campo teórico, o estudo foi sustentado por contribuições da gestão de pessoas, da segurança e saúde no trabalho e das discussões contemporâneas sobre saúde mental no ambiente laboral. A literatura evidenciou que a ampliação do escopo da NR-1, ao incorporar os riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, representa um avanço normativo relevante, alinhado às transformações nas relações de trabalho e ao reconhecimento do adoecimento psíquico como fenômeno relacionado à organização do trabalho. Entretanto, os referenciais também indicam que as pequenas empresas apresentam características estruturais, culturais e econômicas que dificultam a adoção de práticas formais e sistematizadas de gestão, especialmente no que se refere à prevenção e à promoção da saúde mental.

A análise dos dados empíricos revelou que a maioria das pequenas empresas participantes possui baixo nível de conhecimento sobre a NR-1 e suas atualizações, o que compromete diretamente sua capacidade de implementação. Observou-se ausência de capacitações regulares, fragilidade nos registros e controles de saúde e segurança no trabalho e dificuldades para estruturar ações preventivas. Além disso, os resultados indicaram que a percepção de custos elevados, a limitação de tempo e a falta de orientação técnica constituem fatores centrais para a resistência ou postergação da adequação à norma. No que diz respeito à saúde mental, constatou-se que, antes da atualização da NR-1, o tema era pouco explorado ou tratado de forma pontual e não sistemática nas empresas analisadas.

Os achados desta pesquisa permitem estabelecer um diálogo consistente com o referencial teórico adotado, evidenciando que as dificuldades enfrentadas pelas pequenas empresas na implementação da NR-1 já eram, em grande medida, antecipadas pela literatura. As características estruturais desse segmento — como a gestão centralizada, a limitação de

recursos técnicos e a informalidade nos processos —, amplamente discutidas pelos autores, manifestam-se de forma concreta nos resultados, especialmente no baixo nível de conhecimento normativo, na ausência de capacitações regulares e na fragilidade dos registros e controles de SST. Do mesmo modo, as discussões teóricas acerca da invisibilização dos riscos psicossociais e da compreensão da saúde mental como uma responsabilidade individual encontram respaldo empírico nas respostas dos participantes, que indicam a inexistência de ações sistemáticas voltadas a esse tema antes da atualização da NR-1. Assim, a pesquisa confirma que os entraves à aplicação da norma extrapolam a dimensão econômica, estando profundamente associados a fatores culturais, informacionais e organizacionais, o que reforça a necessidade de estratégias de implementação alinhadas à realidade das pequenas empresas e à construção de uma cultura preventiva mais sólida.

Apesar das contribuições do estudo, algumas limitações devem ser reconhecidas. A pesquisa contou com um número reduzido de participantes e concentrou-se em empresas localizadas em um único município, o que limita a generalização dos resultados para outros contextos regionais ou setoriais. Além disso, a coleta de dados baseou-se predominantemente na percepção dos gestores, não contemplando diretamente a visão dos trabalhadores, o que poderia enriquecer a análise sobre os impactos da NR-1 no cotidiano laboral.

Diante dessas limitações, sugere-se que pesquisas futuras ampliem o número de empresas investigadas, incluindo diferentes regiões e setores econômicos, de modo a possibilitar comparações mais abrangentes. Por fim, pesquisas voltadas à avaliação de políticas públicas, programas de capacitação e iniciativas institucionais de apoio às pequenas empresas podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de adequação à norma, tornando suas exigências mais compatíveis com a realidade desse segmento empresarial.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011. Disponível em: <https://madmunifacs.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf> . Acesso em: 30 jul. 2025.

BARROS, A. S.; PEREIRA, R. M.; ALVARENGA, L. A. **Avaliação do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho em uma pequena empresa: conformidades, lacunas e oportunidades de melhoria**. Revista FT, 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/avaliacao-do-sistema-de-gestao-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-em-uma-pequena-empresa-conformidades-lacunas-e-oportunidades-de-melhoria/> . Acesso em: 12 nov. 2025.

BECK, Thorsten; DEMIRGÜÇ-KUNT, Asli. **Small and medium-size enterprises: access to finance as a growth constraint**. Journal of Banking & Finance, v. 30, n. 11, p. 2931–2943, 2006. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378426606000926> . Acesso em: 18 jun. 2025.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BRASIL. **Lei Complementar nº 155**, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm . Acesso em: 01 ago. 2025

BRASIL. **Lei Complementar nº 123**, de 14 de dezembro de 2006. Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: <https://share.google/Qz3ktL4XZW4bg4TmP> . Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria SEPRT nº 6.730**, de 9 de março de 2020. Diário Oficial da União: Brasília, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988> . Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**: aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I – Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saud-e-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf> . Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Portaria MTb nº 3.214, de 8 jun. 1978; redação dada pela Portaria

SEPRT nº 6.730, de 9 mar. 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 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: 18 jun. 2025.

BRITO, Karina. **Reportagem Especial – SST nas pequenas empresas: muito a crescer**. Revista Proteção, 01 nov. 2025. Disponível em: <https://protecao.com.br/destaques-da-revista-protecao/reportagem-especial-sst-nas-pequenas-e-mpresas-muito-a-crescer/> . Acesso em: 07 jan. 2026.

CANAL DA ÉTICA. **NR-1 para pequenas empresas: guia simplificado**. Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/nr-1-para-pequenas-empresas-guia-simplificado/>. Acesso em: 20 jan. 2026.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos**. G1, 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml> . Acesso em: 04 ago. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: gestão humana**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br>. Acesso em: 01 ago. 2025.

CHURCHILL, Gilbert A.; et al. **Pesquisa básica de marketing**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015. Disponível em: <https://taymarillack.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/03/359097901-a-loucura-do-trabalho-estudo-de-psicopatologia-do-trabalho-christophe-dejours-pdf.pdf> . Acesso em: 03 jan. 2026.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ESTERHUYZEN, Elriza. Small business barriers to occupational health and safety compliance. **The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management**, v.1, n.1, 01 ago. 2019. Disponível em: <https://sajesbm.co.za/index.php/sajesbm/article/view/233> . Acesso em: 21 jan. 2026.

FIGUEIREDO, Alexandre Leão de Castro; LIMA, Camila Lopes; SILVA, Francisca Jaiara Conceição da; ANDRADE, Jailza Nascimento Tomaz. **Desafios das micro e pequenas empresas no Brasil: uma análise sobre o papel do gestor**. Id on Line Revista de Psicologia, v. 17, n. 65, p. 480–488, fev. 2023. ISSN 1981-1179. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3717> . Acesso em: 20jan. 2026.

FOUCAULT, Michel. **História da loucura na Idade Clássica**. São Paulo: Perspectiva, 1978. Disponível em: <https://share.google/h7up7uMei19OXbWX2> . Acesso em: 10 jul. 2025.

FUNDACENTRO. **Gestão de riscos em micro e pequenas empresas**. Brasília: Fundacentro, 08 abr. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/centrais-de-conteudo/pesquisa-intervencao/gestao-de-riscos-em-micro-e-pequenas-empresas> . Acesso em: 18 jan. 2026.

GARNICA, Guilherme Besse. **Análise das barreiras para o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho em pequenas empresas**. 2017. Dissertação (Mestrado) – UNESP. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/items/417d7ac8-c7fc-4548-b9f2-c3c12de5087c> . Acesso em: 14 out. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br> . Acesso em: 30 jul. 2025.

GOLDSCHMIDT, Cristina. **Saúde mental no trabalho: as organizações estão no caminho certo?** FGV In Company, 10 jul. 2025. Disponível em: <https://educacao-executiva-in-company.fgv.br/insights/artigos/saude-mental-no-trabalho-organizacoes-estao-no-caminho-certo> . Acesso em: 15 jan. 2026.

GOVERNO FEDERAL – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr> . Acesso em: 20 jan. 2026.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Small enterprises and occupational health and safety**. Disponível em: <https://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/development-technology-and-trade/item/341-small-enterprises-and-occupational-health-and-safety> . Acesso em: 05 jan. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Safety and health at work: a vision for sustainable prevention**. Genève: ILO, 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/safety-and-health-work-vision-sustainable-prevention> . Acesso em: 08 jan. 2026.

LEMES, Antônio. **Administrando micro e pequenas empresas: empreendedorismo e gestão**. 2. ed. São Paulo: GEN Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br> . Acesso em: 02 ago. 2025.

LUCCA, Sergio Roberto de; SILVA-JUNIOR, João Silvestre; BANDINI, Márcia. **Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1**. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. e20251425, 2025. DOI: 10.47626/1679-4435-2025-1425. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/3112/pt-BR>. Acesso em: 30 jul. 2025.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3a. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br>. Acesso em: 6 set. 2025.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MAYO, Elton. **Os problemas humanos de uma civilização industrial** (The Human Problems of an Industrial Civilization, tradução livre). London: Routledge, 2010. ISBN 9780415604239.

MENESES, Bárbara Letícia Almeida. **Nova NR-1 e o Impacto Multinível das Exigências Legais sobre Saúde Mental nas Empresas Brasileiras: Da Conformidade à Cultura de Cuidado**. Journal of Convergent Scientific Inquiry (ISSN 3085-8356), [S. l.], v. 1, n. 1, p. 34–48, 2024. Disponível em: <https://jcsi.ufrdj.com/index.php/jcsi/article/view/8>. Acesso em: 19 jan. 2026.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br> . Acesso em: 30 jul. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/374763874/Desafio-Do-Conhecimento-Minayo> . Acesso em: 31 jul. 2025.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (NIOSH). **Small Business Safety and Health**. CDC, 25 jul. 2024. Disponível em: <https://www.cdc.gov/niosh/small-business/about/index.html> . Acesso em: 21 jan. 2026.

NETO, João Pinheiro de Barros. **Gestão de pessoas 4.0**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br> . Acesso em: 01 ago. 2025.

BEACH, Dale S. **Personnel: the management of human resources**. New York: McGraw-Hill, 1999.

OLIVEIRA, João Cândido de. **Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 3–12, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/kFvWqHDVNTf63ncfjZHP5Kg/?format=html&lang=pt> . Acesso em: 20 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Improving safety and health in micro-, small and medium-sized enterprises: an overview of initiatives and delivery mechanisms**. Geneva: International Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_535632/lang--en/index.htm . Acesso em: 15 jan. 2026

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Workplace stress: a collective challenge**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <https://share.google/OA5ZUq6ZXS2fOSa0u> . Acesso em: 19 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **World mental health report: transforming mental health for all**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338> . Acesso em: 02 ago. 2025.

SEBRAE. **Pequenos negócios em números.** 2018. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros.12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD> . Acesso em: 03 ago. 2025.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Pequenos negócios: a base da economia do nosso país.** Sebrae, atualizado em 18 maio 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/pequenos-negocios-a-base-da-economia-do-nosso-pais%2C85e97325a3937810VgnVCM1000001b00320aRCRD> . Acesso em: 05 nov. 2025.

SEBRAE. **Sobrevivência das empresas no Brasil.** Brasília, 2016. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-102016.pdf> . Acesso em: 21 jun. 2025.

SILVA, Marcos Pereira da; SOUZA, Camila Lobato de. **Saúde mental no trabalho: uma análise da crise epidêmica no Brasil.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 11, p. 610–633, nov. 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/21865> . Acesso em: 14 jan. 2026.

SOUZA, Ives Teixeira. **O estigma do adoecimento mental no trabalho.** Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, 02 jan. 2018. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/o-estigma-do-adoecimento-mental-no-trabalho/> . Acesso em: 15 jan. 2026.

SPINDLER, Márcia Fantinel. **O regime regulatório brasileiro de segurança e saúde no trabalho e a gestão dos riscos ocupacionais: discussão sobre o panorama atual.**[S.l.], 2013. Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Trabalho, Saúde e Ambiente, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, São Paulo, 2013. Disponível em: https://bibliotecadigital.gestao.gov.br/retrieve/2b0ea757-a0b2-4a1a-acb1-cb0314380c82/Marcia_Fantinel_Spindler.pdf. Acesso em: 09 dez. 2025.

APÊNDICE A - Formulário Aplicado

18/01/2026, 12:39

Aplicação da NR-1 em pequenas empresas: diagnóstico das dificuldades

Aplicação da NR-1 em pequenas empresas: diagnóstico das dificuldades

Esta pesquisa faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança no Trabalho, com foco na alteração da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

O objetivo é compreender as principais dificuldades enfrentadas por pequenas empresas na aplicação das exigências dessa norma, identificando barreiras, percepções e possíveis estratégias de adequação.

O questionário é anônimo, e suas respostas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos, contribuindo para a análise e discussão do tema.

Agradeço pela colaboração e pelo tempo dedicado à pesquisa!

Tempo estimado de resposta: cerca de 5 minutos.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

2. Qual é o ramo de atividade da sua empresa? *

3. Quantos funcionários a empresa possui atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1 a 5
☐ 6 a 10
☐ 11 a 20
☐ 21 a 50

4. A empresa possui área ou responsável pela Gestão de Pessoas e SST? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

Conhecimento sobre a NR-1

5. Você já ouviu falar na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

6. Como você classificaria seu nível de conhecimento sobre essa norma? *

Marcar apenas uma oval.

- 1 2 3 4 5
 Muito ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muito alto

18/01/2026, 12:39

Aplicação da NR-1 em pequenas empresas: diagnóstico das dificuldades

7. A empresa foi informada ou orientada por algum órgão, contador ou consultoria sobre as mudanças da NR-1? *

8. Como a sua empresa se preparou (ou vem se preparando) para atender às exigências da NR-1? *

Implementação prática da NR-1

9. Em que medida sua empresa possui registros documentais e sistemas de controle das ações de SST? *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Nen ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Registros completos e organizados

10. Quais aspectos da NR-1 são mais difíceis de aplicar na realidade da empresa? *

Marque todas as alternativas que se enquadram

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Treinamentos obrigatórios
☐ Controle de documentos
☐ Registro de responsabilidades
☐ Custos com consultoria
☐ Falta de tempo ou estrutura
☐ Outro: _____

11. A empresa realiza capacitações ou treinamentos previstos pela NR-1? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sempre
☐ Às vezes
☐ Nunca

12. Se não realiza, qual o principal motivo?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Custo elevado
☐ Falta de tempo
☐ Falta de informação
☐ Dificuldade em encontrar profissionais
☐ Outro: _____

18/01/2026, 12:39

Aplicação da NR-1 em pequenas empresas: diagnóstico das dificuldades

13. Antes das atualizações da NR-1, que tipo de ações ou práticas voltadas à saúde mental dos trabalhadores a empresa já realizava (se houver)? *

(Exemplos: palestras, acompanhamento psicológico, dinâmicas de grupo, etc.)

Custos e Recursos

14. Quanto o custo de adequação à NR-1 representa um desafio para sua empresa? *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Nen ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muito alto

15. Sua empresa já buscou apoio externo (consultorias, SESMT, contador, etc.) para cumprir a norma? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

Percepções e benefícios

16. Você acredita que o cumprimento da NR-1 traz benefícios reais para o ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Parcialmente

☐ Não

17. Quais benefícios da NR-1 você considera mais relevantes? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Redução de acidentes

☐ Melhoria no ambiente de trabalho

☐ Imagem da empresa

☐ Motivação dos colaboradores

☐ Nenhum percebido

☐ Outro: _____

18. Em sua opinião, o que facilitaria a aplicação da NR-1 em pequenas empresas? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Suporte técnico do governo

☐ Redução de custos de treinamentos

☐ Simplificação de exigências

☐ Materiais explicativos mais claros

☐ Outro: _____

18/01/2026, 12:39

Aplicação da NR-1 em pequenas empresas: diagnóstico das dificuldades

19. Em poucas palavras, descreva qual o impacto que sua empresa enfrenta para cumprir a NR-1. *

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários