ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST) NO BRASIL: RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR-1 E COMPLIANCE

RESUMO

O presente estudo aborda a evolução histórica da SST, destacando a modernização das Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a incorporação dos riscos psicossociais e a relevância do compliance como instrumento de governança e prevenção. O objetivo foi analisar de que forma essas mudanças contribuem para o fortalecimento das políticas de proteção à saúde dos trabalhadores e para a promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis. Trata-se de um ensaio teórico, desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e análise documental. Dessa forma, livros, artigos científicos, legislações, manuais técnicos e documentos institucionais relacionados à SST, saúde mental ocupacional e compliance foram consultados para a elaboração desse ensaio. A modernização da NR-1 representa um avanço significativo na gestão preventiva, ao adotar uma abordagem sistêmica baseada na identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais. Verificou-se, ainda, que a inclusão dos riscos psicossociais amplia a compreensão da saúde do trabalhador, reconhecendo a influência das condições organizacionais sobre o bem-estar físico e mental. Conclui-se que a integração entre gestão de riscos, saúde mental e compliance fortalece a cultura de prevenção, contribui para a redução de acidentes e adoecimentos ocupacionais e favorece a construção de organizações mais seguras, éticas e sustentáveis. Como contribuição, o estudo oferece subsídios teóricos para a compreensão dos desafios contemporâneos da SST e para o aprimoramento das práticas organizacionais voltadas à proteção dos trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde e Segurança do Trabalho; NR-1; Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, Risco Psicossocial; Compliance.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) IN BRAZIL: PSYCHOSOCIAL RISKS IN NR-1 AND COMPLIANCE

ABSTRACT

This study addresses the historical evolution of OHS, highlighting the modernization of Regulatory Standard No. 1 (NR-1), the implementation of Occupational Risk Management (ORM), the incorporation of psychosocial risks, and the relevance of compliance as a governance and prevention tool. The research aimed to analyze how these changes contribute to strengthening policies for protecting workers' health and promoting safer and healthier work environments. This is a theoretical essay, developed through bibliographic review and document analysis. Therefore, books, scientific articles, legislation, technical manuals, and institutional documents related to OHS, occupational mental health, and compliance were consulted for the elaboration

of this essay. The modernization of NR-1 represents a significant advance in preventive management, adopting a systemic approach that identifies, evaluates, and controls occupational risks. It was also found that the inclusion of psychosocial risks broadens the understanding of worker health, recognizing the influence of organizational conditions on physical and mental well-being. It is concluded that integrating risk management, mental health, and compliance strengthens the culture of prevention, reduces accidents and occupational illnesses, and supports the construction of safer, more ethical, and more sustainable organizations. As a contribution, the study offers theoretical support for understanding the contemporary challenges of occupational safety and health and for improving organizational practices aimed at protecting workers.

Keywords: Occupational Health and Safety; NR-1; Occupational Risk Management; Psychosocial Risk; Compliance.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho passaram por profundas transformações ao longo da história, acompanhando as mudanças econômicas, tecnológicas e sociais que moldaram as formas de produção e organização do trabalho. Nesse processo, a Saúde e Segurança do Trabalho (SST) tornou-se um tema de crescente relevância, não apenas por seu papel na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, mas também por sua contribuição para a promoção da qualidade de vida, da dignidade humana e da sustentabilidade das organizações. Em um cenário marcado por constantes mudanças no ambiente laboral, discutir a proteção à saúde dos trabalhadores tornou-se uma necessidade social, científica e prática.

No Brasil, a SST foi fortalecida por importantes avanços legislativos, especialmente com a criação das Normas Regulamentadoras (NRs), que estabeleceram diretrizes voltadas à prevenção dos riscos ocupacionais. Mais recentemente, a modernização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) trouxe novas perspectivas para a gestão da segurança e saúde no trabalho, ao instituir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e ampliar a atenção aos riscos psicossociais. Essas mudanças refletem uma compreensão mais abrangente da saúde do trabalhador, reconhecendo que fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às exigências produtivas também podem impactar significativamente o bem-estar físico e mental dos indivíduos.

Além disso, a crescente adoção de programas de compliance nas organizações evidencia a busca por modelos de gestão pautados na conformidade legal, na ética e na prevenção de riscos. Nesse contexto, a integração entre gestão de riscos ocupacionais, saúde mental e compliance apresenta-se como um importante instrumento para o fortalecimento da cultura de prevenção e para a construção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis. Diante desse cenário, surge a seguinte questão norteadora: de que forma a modernização da NR-1, a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e a incorporação dos riscos psicossociais

contribuem para o fortalecimento das políticas de Saúde e Segurança do Trabalho nas organizações contemporâneas?

Com o intuito de responder a essa questão, o presente estudo, de caráter teórico, tem como objetivo geral analisar a evolução da Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, com ênfase nas mudanças promovidas pela modernização da NR-1. Como objetivos específicos, busca-se compreender a evolução histórica da SST, analisar os fundamentos e a aplicação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, refletir sobre a inserção da saúde mental nas estratégias organizacionais e examinar a contribuição do compliance para a promoção da conformidade e da prevenção nos ambientes de trabalho. Quanto aos limites da investigação, o estudo concentra-se na análise bibliográfica e documental da legislação, da literatura científica e dos documentos técnicos relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho, sem a realização de pesquisa de campo ou coleta de dados empíricos. Dessa forma, a discussão está direcionada à compreensão teórica e normativa das transformações recentes ocorridas no campo da SST, especialmente aquelas relacionadas à NR-1, ao GRO, à saúde mental e ao compliance.

Este artigo está organizado da seguinte forma: inicialmente, apresenta-se uma breve contextualização histórica da Saúde e Segurança do Trabalho e, em seguida, são analisadas a modernização das Normas Regulamentadoras e a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Posteriormente, discute-se o papel do compliance como instrumento de governança e fortalecimento das práticas de prevenção, ao tratar a saúde mental como eixo estratégico nas organizações contemporâneas. Por fim, são apresentadas as considerações finais do estudo, destacando os principais resultados, contribuições e perspectivas para futuras pesquisas.

O SURGIMENTO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST)

Falar sobre saúde e segurança do trabalho implica, necessariamente, descortinar seus determinantes sócio-históricos, sob pena de assumir uma visão tecnicista e acrítica. Ao analisar a dinâmica histórica em *O 18 de Brumário de Luís Bonaparte*, Karl Marx (2011) aponta que os acontecimentos tendem a se repetir, assumindo, inicialmente, um caráter trágico e, posteriormente, farsesco. Ao mesmo tempo, o autor ressalta que a ação humana está condicionada por circunstâncias herdadas do passado.

A partir dessa perspectiva, é possível compreender que o trabalho e suas diversas nuances são constantemente transformados à medida que as condições históricas e sociais se modificam, refletindo continuidades e rupturas nos modos de organização e exploração da força de trabalho. Rastrear e situar historicamente o surgimento das preocupações com o bem-estar dos trabalhadores constitui uma tarefa complexa, uma vez que, desde a Antiguidade, o ser humano vem modificando sua percepção acerca do valor do trabalho e das condições em que ele é realizado. Como exemplo, o papiro Sallier II, associado ao colecionador francês François Sallier e traduzido por Jean-François Champollion, apresenta importantes registros sobre as condições laborais na Antiguidade. O documento evidencia que diversas categorias profissionais, como escultores, ourives, fundidores de metais, oleiros, pedreiros, barbeiros, jardineiros, pescadores, agricultores, sapateiros e lavadeiras, estavam

submetidas a jornadas exaustivas e a ambientes marcados pela insalubridade. Nesse contexto, eram frequentes as lesões físicas, especialmente nas mãos, diretamente relacionadas às atividades desempenhadas. Além disso, esses trabalhadores viviam em condições extremamente precárias de moradia, alimentação e vestuário, o que agravava ainda mais sua vulnerabilidade social. Observa-se, portanto, a inexistência de medidas voltadas à proteção da saúde ou à mitigação dos riscos ocupacionais, revelando um cenário em que o trabalho era realizado sem qualquer tipo de amparo ou preocupação sistemática com o bem-estar dos indivíduos (NEVES et al., 2024).

Em seus escritos, Hipócrates analisou diferentes ocupações, como as de tintureiros, alfaiates, cavaleiros e trabalhadores agrícolas, associando determinadas condições laborais ao surgimento de enfermidades específicas. Entre os exemplos destacados, encontram-se descrições de intoxicações provocadas por substâncias como estanho e chumbo, configurando alguns dos primeiros registros de doenças ocupacionais na história da humanidade. Posteriormente, durante o período romano, também foram registradas referências às condições insalubres enfrentadas por trabalhadores que atuavam em minas. Dessa forma, observa-se um avanço inicial na compreensão dos impactos das atividades laborais sobre o organismo humano, ainda que de maneira incipiente e sem a existência de medidas sistematizadas de prevenção (NEVES et al., 2024; SANTOS, 2012).

Ao longo dos séculos seguintes, as relações entre trabalho, ambiente e adoecimento continuaram sendo observadas e reinterpretadas, acompanhando as transformações sociais e produtivas de cada época. A saúde e segurança do trabalho (SST), enquanto campo estruturado de conhecimento e prática, possui raízes históricas que antecedem sua formalização científica. Conforme destacado por Bristot (2019), práticas rudimentares de proteção ao trabalhador já eram observadas em civilizações antigas, ainda que de forma não sistematizada.

Apesar desse reconhecimento histórico, durante séculos não houve a implementação de políticas públicas voltadas à proteção dos trabalhadores. Tal realidade pode ser explicada pelo fato de que a força de trabalho era composta, em grande medida, por escravos e indivíduos pertencentes às camadas sociais mais vulneráveis, cujas condições de vida e trabalho eram frequentemente negligenciadas. Nesse sentido, observa-se que “não há informação de qualquer política pública que tenha sido proposta ou implementada para reduzir os riscos a que esses trabalhadores estavam submetidos” (SANTOS, 2012, p. 22).

NORMAS REGULAMENTADORAS (NRS) E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A consolidação da Saúde e Segurança do Trabalho (SST), no Brasil, está diretamente relacionada à criação das Normas Regulamentadoras (NRs), instituídas pela Portaria nº 3.214, de 1978. Desde então, essas normas têm desempenhado papel fundamental na definição de parâmetros técnicos voltados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, estabelecendo diretrizes que orientam empregadores e trabalhadores quanto às condições adequadas de segurança nos ambientes laborais.

> As Normas Regulamentadoras (NRs) são os mecanismos legais que o Ministério do Trabalho e Emprego dispõe para orientar as empresas sobre os procedimentos obrigatórios referentes à Segurança do Trabalho no Brasil. A orientação dá-se às empresas e estabelecimentos através de algum tipo de atividade regida pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) no tocante à segurança e saúde do trabalhador (LEMOS, 2021, p. 26).

Segundo Lemos (2021), o governo justificou a necessidade dessas modificações afirmando que o sistema normativo trabalhista brasileiro apresentava problemas estruturais, tais como a existência de normas consideradas obsoletas, a sobreposição de exigências legais, conflitos entre legislações trabalhistas e previdenciárias, além dos elevados custos de implementação para as empresas. Nessa perspectiva, a proposta governamental buscava simplificar procedimentos administrativos e tornar a legislação mais eficiente e compatível com as demandas da realidade econômica contemporânea. Essa preocupação é sintetizada pela expressão “Desburocratizar sim, desproteger não”, utilizada para enfatizar que a busca por maior eficiência administrativa não pode ocorrer em detrimento da saúde, da segurança e da dignidade dos trabalhadores. Tal posicionamento evidencia a necessidade de equilibrar os interesses econômicos com a preservação dos mecanismos de proteção social construídos historicamente.

Outro aspecto relevante abordado por Lemos (2021) refere-se à influência da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na formulação das políticas nacionais de segurança ocupacional. Essa convenção serviu como importante fundamento para a construção da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), estabelecendo diretrizes que contribuíram diretamente para o processo de reformulação das Normas Regulamentadoras.

Nesse sentido, observa-se que a modernização das NRs não ocorreu de forma isolada, mas inserida em um contexto mais amplo de adaptação das políticas públicas brasileiras às tendências internacionais de gestão dos riscos ocupacionais. Tal processo evidencia a crescente influência de organismos internacionais na definição de estratégias voltadas à promoção da saúde e segurança dos trabalhadores. Entre as modificações mais significativas implementadas nesse período destaca-se a reformulação da NR-1, que passou a incorporar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como instrumento central da gestão preventiva nas organizações. A implementação desse sistema representa uma mudança significativa de paradigma, uma vez que substitui modelos fragmentados de prevenção por uma abordagem estruturada, baseada na identificação, avaliação e controle contínuo dos riscos ocupacionais. O descumprimento das Normas Regulamentadoras pode resultar em notificações, autuações, interdições ou embargos por parte dos órgãos fiscalizadores, evidenciando o caráter obrigatório dessas normas e sua relevância para a proteção dos trabalhadores. Nesse contexto, as NRs representam um dos mais importantes avanços da legislação trabalhista brasileira, servindo como referência para o desenvolvimento de políticas de prevenção e proteção em diferentes setores econômicos (LEMOS, 2021).

GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS NA NR-1: FUNDAMENTOS, APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

A crescente preocupação com a proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores tem impulsionado mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, especialmente no que se refere à gestão dos riscos ocupacionais. Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio do *Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)*, introduziu novas diretrizes voltadas ao fortalecimento da prevenção nos ambientes laborais.

A incorporação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) representa um dos principais avanços da atual política de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), ao estabelecer uma abordagem mais ampla, sistemática e integrada para a identificação, avaliação e controle dos riscos presentes nos processos produtivos. Conforme evidenciado no referido manual, essa atualização promove uma mudança de paradigma na forma como as organizações devem compreender e gerenciar os riscos ocupacionais, fortalecendo os Sistemas de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho como instrumentos estratégicos para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Segundo Alves e Medeiros (2025), o gerenciamento de riscos deixa de ser uma responsabilidade exclusiva dos profissionais da área de Segurança do Trabalho e passa a envolver toda a estrutura organizacional. Nesse modelo, gestores, lideranças e trabalhadores tornam-se corresponsáveis pela identificação dos perigos existentes, pela avaliação dos riscos e pela implementação de medidas de controle adequadas à realidade de cada ambiente de trabalho.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui o principal instrumento operacional do GRO e é composto, principalmente, pelo Inventário de Riscos Ocupacionais e pelo Plano de Ação. Esses documentos permitem à organização identificar os perigos existentes em suas atividades, avaliar os riscos associados e estabelecer medidas preventivas capazes de reduzir ou eliminar situações potencialmente prejudiciais à saúde e à segurança dos trabalhadores. O Inventário de Riscos Ocupacionais tem como finalidade registrar, de forma sistemática, os perigos presentes nos ambientes laborais, bem como os riscos decorrentes de cada atividade desenvolvida. Já o Plano de Ação reúne as medidas de prevenção e controle necessárias para minimizar esses riscos, estabelecendo responsabilidades, prazos e estratégias de acompanhamento. Dessa forma, o PGR contribui para a construção de uma gestão preventiva baseada em evidências e na melhoria contínua das condições de trabalho.

Alves e Medeiros (2025) destacam, ainda, que a atualização da NR-1 amplia o escopo tradicional da gestão ocupacional ao reconhecer a importância dos riscos psicossociais. Nesse sentido, fatores como pressão excessiva por resultados, jornadas prolongadas, conflitos interpessoais, assédio moral, insegurança profissional e ambientes organizacionais hostis passam a ser considerados elementos capazes de comprometer significativamente a saúde dos trabalhadores. Entretanto, apesar dos avanços normativos, Alves e Medeiros (2025) observam que muitas organizações ainda enfrentam dificuldades para implementar efetivamente essas mudanças. Entre os principais desafios identificados destacam-se a insuficiência de conhecimento técnico, a resistência cultural às novas exigências normativas e a escassez de profissionais qualificados para avaliar adequadamente os riscos relacionados à saúde mental e aos fatores psicossociais..

COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE GOVERNANÇA EM PROL DA REDUÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representa uma importante oportunidade para a transformação das práticas organizacionais, especialmente ao incorporar a saúde mental como elemento central das políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Essa atualização da NR-1, promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, constitui um marco regulatório relevante ao elevar os riscos psicossociais ao mesmo nível de importância dos demais riscos ocupacionais, tradicionalmente contemplados pelas políticas de segurança do trabalho. Essa mudança evidencia o reconhecimento institucional de que fatores como estresse crônico, assédio moral, sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais e insegurança emocional podem comprometer significativamente a saúde dos trabalhadores e, por isso, devem ser identificados, avaliados e controlados pelas organizações (ALVES; MEDEIROS, 2025).

Ao discutir o conceito de saúde mental no trabalho, Athayde (2011) propõe uma reflexão crítica fundamentada na perspectiva ergológica. O autor problematiza o uso tradicional da expressão “saúde mental”, argumentando que ela frequentemente reduz a complexidade das experiências humanas no trabalho a categorias estritamente psicológicas ou psiquiátricas. Segundo essa abordagem, a compreensão da saúde dos trabalhadores exige considerar as múltiplas dimensões que permeiam a atividade laboral, incluindo aspectos subjetivos, sociais, organizacionais e históricos.Para Athayde (2011), o sofrimento psíquico não decorre exclusivamente das condições materiais de trabalho, mas também das tensões produzidas pelas contradições existentes entre as normas institucionais prescritas e a realidade concreta das atividades desempenhadas pelos trabalhadores. Dessa forma, a saúde mental deve ser compreendida como um processo dinâmico, construído continuamente a partir das experiências vivenciadas no cotidiano laboral. Essa discussão torna-se ainda mais relevante diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas. Conforme aponta Druck (2011), a flexibilização das relações laborais, a instabilidade contratual, a ausência de previsibilidade salarial e a crescente insegurança ocupacional tornaram-se características cada vez mais presentes nas relações de trabalho contemporâneas. Paralelamente, a intensificação das exigências por produtividade, desempenho e adaptação constante às mudanças organizacionais tem contribuído para o aumento dos quadros de desgaste físico e sofrimento psíquico.

Araújo (2011) realiza uma revisão crítica das principais correntes teóricas utilizadas nos estudos brasileiros sobre saúde mental e trabalho. A autora destaca que o adoecimento psíquico deve ser compreendido como resultado de processos históricos, sociais e organizacionais complexos, exigindo abordagens interdisciplinares capazes de articular subjetividade, organização do trabalho e relações sociais. Sob essa perspectiva, a saúde mental não pode ser reduzida a um conjunto de sintomas individuais ou a uma condição exclusivamente clínica. Ao contrário, ela deve ser analisada em sua relação com os processos produtivos, as formas de gestão e as condições concretas em que o trabalho é realizado. Merlo (2011), por sua vez, enfatiza a relevância da psicodinâmica do trabalho como instrumento teórico e metodológico para a compreensão das relações entre trabalho e sofrimento psíquico. O autor argumenta que o sofrimento não deve ser interpretado apenas como manifestação patológica individual, mas como expressão das

contradições presentes nas formas contemporâneas de organização do trabalho, configurando potenciais condições de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Ao analisar o processo de racionalização das instituições modernas, Max Weber (1999) evidencia como a consolidação de normas, regras e procedimentos passou a orientar, de forma crescente, as relações sociais e organizacionais. Sob essa perspectiva, é possível compreender que as Normas Regulamentadoras constituem instrumentos fundamentais para a organização do trabalho contemporâneo, uma vez que estabelecem parâmetros destinados à promoção da segurança, da previsibilidade e da eficiência nas atividades laborais. Entretanto, a simples existência de normas não garante sua efetiva observância pelas organizações. Nesse contexto, torna-se necessária a adoção de mecanismos capazes de promover o monitoramento das atividades, a prevenção de irregularidades e a consolidação de uma cultura organizacional orientada pela conformidade normativa. É nesse cenário que o compliance assume papel estratégico, configurando-se como instrumento essencial para assegurar o cumprimento das obrigações legais e fortalecer as práticas de integridade, governança e gestão de riscos nas organizações (GIOVANINI, 2014; CGU, 2015).

Historicamente, o compliance moderno consolidou-se no ambiente regulatório norte-americano entre as décadas de 1960 e 1970, período marcado pelo fortalecimento da supervisão estatal sobre o mercado financeiro e pela crescente preocupação com práticas de corrupção corporativa em âmbito internacional. Nesse contexto, destaca-se a promulgação do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), em 1977, considerado um dos principais marcos do compliance contemporâneo. A legislação norte-americana proibiu o pagamento de subornos a agentes públicos estrangeiros e estabeleceu exigências relacionadas aos controles contábeis e aos registros corporativos. A partir desse marco, o compliance passou a ser compreendido não apenas como mecanismo de conformidade legal, mas também como ferramenta de prevenção a fraudes, corrupção e falhas de controle interno, evoluindo posteriormente para uma função integrada de governança, gestão de riscos e integridade corporativa (SERPA, 2016; GONSALES et al., 2016).

Para além de sua dimensão histórica, o compliance pode ser definido como um conjunto de práticas, procedimentos e mecanismos destinados a assegurar que as organizações atuem em conformidade com leis, regulamentos, normas internas e princípios éticos. Conforme destaca Giovanini (2014), o conceito ultrapassa a simples observância de requisitos legais, abrangendo a construção de uma cultura organizacional pautada pela integridade, transparência e responsabilidade corporativa. Nessa mesma direção, Assi (2017) argumenta que o compliance está diretamente relacionado aos processos de governança corporativa e gestão de riscos, contribuindo para a sustentabilidade institucional e para a mitigação de vulnerabilidades organizacionais. Dessa forma, sua atuação deixa de possuir caráter meramente fiscalizador e passa a integrar as estratégias organizacionais voltadas à prevenção de riscos e à proteção da reputação institucional.

Os programas de compliance costumam ser estruturados a partir de diferentes instrumentos de controle e monitoramento. Entre eles destacam-se os códigos de ética e conduta, os canais de denúncia, as auditorias internas, os treinamentos periódicos, os mecanismos de monitoramento contínuo e os processos de gestão de

riscos. Essas ferramentas permitem que a organização identifique vulnerabilidades, previna irregularidades e desenvolva mecanismos voltados à conformidade normativa. Além disso, contribuem para o fortalecimento da confiança entre trabalhadores, gestores, investidores e demais partes interessadas, favorecendo a construção de ambientes organizacionais mais seguros, transparentes e alinhados às exigências legais e éticas (CGU, 2015).

Quando aplicado à área de Saúde e Segurança do Trabalho, o compliance adquire relevância ainda maior. A crescente complexidade das obrigações previstas nas Normas Regulamentadoras, especialmente após a atualização da NR-1 e a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exige que as organizações desenvolvam mecanismos capazes de assegurar a efetiva observância das exigências legais relacionadas à proteção da saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, o compliance em SST pode ser compreendido como um conjunto de práticas destinadas a garantir que as organizações cumpram adequadamente as normas de segurança, realizem o gerenciamento dos riscos ocupacionais, promovam ações preventivas e mantenham registros confiáveis das atividades relacionadas à proteção dos trabalhadores. Sob a perspectiva da governança corporativa, o compliance também desempenha papel relevante ao promover maior alinhamento entre os objetivos organizacionais e as exigências legais e regulatórias. Dessa forma, sua atuação não se restringe à prevenção de sanções administrativas ou penalidades legais, mas envolve igualmente a proteção da reputação institucional, a redução dos riscos operacionais e o fortalecimento da credibilidade da organização perante a sociedade.

Em um contexto marcado por exigências crescentes de transparência, responsabilidade social e sustentabilidade corporativa, os programas de compliance passaram a ser reconhecidos como importantes instrumentos de gestão, *accountability* e competitividade organizacional (IBGC, 2014). Diante desse cenário, observa-se que o compliance ultrapassa sua função tradicional de controle normativo e assume papel estratégico na promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Sua integração às políticas de Saúde e Segurança do Trabalho fortalece a cultura de prevenção, amplia a efetividade das ações de gerenciamento de riscos e contribui para a construção de organizações comprometidas com a proteção da vida, da saúde e da dignidade dos trabalhadores.

CONCLUSÃO E CONTRIBUIÇÕES

O presente estudo teve como objetivo analisar a evolução da Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, com ênfase nas transformações promovidas pela modernização da NR-1, pela implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, pela inclusão dos riscos psicossociais e pela adoção de práticas de compliance nas organizações.

A partir da análise da literatura e dos documentos consultados, foi possível verificar que a Saúde e Segurança do Trabalho deixou de ser compreendida apenas sob a perspectiva da prevenção de acidentes físicos, passando a incorporar uma visão mais ampla da saúde do trabalhador. Nesse processo, a atualização da NR-1 representa um avanço importante ao estimular uma gestão preventiva baseada na identificação e controle sistemático dos riscos ocupacionais. Também se constatou

que a inclusão dos riscos psicossociais constitui uma das principais inovações recentes da legislação trabalhista brasileira. Essa mudança demonstra uma evolução significativa na forma como as organizações e os órgãos reguladores compreendem os desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

Como contribuição teórica, o estudo reúne e articula diferentes perspectivas sobre Saúde e Segurança do Trabalho, saúde mental, gestão de riscos e compliance, oferecendo uma visão integrada desses temas. Do ponto de vista prático, os resultados reforçam a importância da adoção de políticas preventivas capazes de promover ambientes laborais mais seguros, saudáveis e produtivos. Sob a perspectiva social, a pesquisa destaca a relevância da proteção da saúde dos trabalhadores como elemento essencial para a promoção da dignidade humana e da qualidade de vida no trabalho. Entre as limitações do estudo, destaca-se a utilização exclusiva de fontes bibliográficas e documentais, sem a realização de pesquisa de campo junto a trabalhadores ou organizações. Em razão disso, os resultados refletem, predominantemente, a produção teórica e normativa existente sobre o tema.

Por fim, sugere-se que futuras pesquisas investiguem a aplicação prática das mudanças introduzidas pela NR-1 em diferentes setores econômicos, bem como os impactos da gestão dos riscos psicossociais na saúde dos trabalhadores e nos resultados organizacionais. Estudos de campo envolvendo gestores, profissionais de SST e trabalhadores poderão contribuir para ampliar a compreensão sobre os desafios e as oportunidades relacionados à implementação dessas políticas na sociedade, empresas e órgãos governamentais brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALVES, Maria Augusta Carneiro da Cunha Britto; MEDEIROS, Gabriela Japiassú de. Segurança no trabalho e saúde mental: um estudo sobre as aplicações da nova NR-1. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, Miami, v. 19, n. 7, p. 1-18, 2025.

ARAÚJO, Tânia Maria de. Revisão de abordagens teórico-metodológicas sobre saúde mental e trabalho. In: GOMEZ, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (org.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p. 325-344.

ASSI, Marcos. *Governança, riscos e compliance: mudando a conduta nos negócios*. São Paulo: Saint Paul, 2017.

ATHAYDE, Milton. Saúde "mental" e trabalho: questões para discussão no campo da saúde do trabalhador. In: GOMEZ, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (org.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p. 345-366.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual de interpretação e aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1: gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.

BRISTOT, Vilson Menegon. *Introdução à engenharia de segurança do trabalho*. Criciúma: UNESC, 2019. Disponível em: http://www.unesc.net. Acesso em: 03 maio 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). *Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas*. Brasília: CGU, 2015.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? In: GOMEZ, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (org.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 2014.

GONSALES, Alessandra et al. *Compliance: a nova regra do jogo*. São Paulo: LEC, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC); GRUPO DE INSTITUTOS, FUNDAÇÕES E EMPRESAS (GIFE). *Guia das melhores práticas de governança para institutos e fundações empresariais*. São Paulo: IBGC/GIFE, 2014.

LEMOS, Ranna Raniely de Souza. *A evolução das NR's de segurança do trabalho no Brasil*. 2021. Monografia (Graduação em Engenharia Civil) – Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, 2021.

MARX, Karl. *O 18 de Brumário de Luís Bonaparte*. São Paulo: Boitempo, 2011.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. O trabalho e a saúde mental no Brasil: caminhos para novos conhecimentos e novos instrumentos de intervenção. In: GOMEZ, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (org.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p. 367-384.

NEVES, Maria de Fátima; DIAS, Pollyanna Aparecida; VIANA, Daniel José Silva; MORAIS, Harriman Aley. Evolução histórica da segurança e medicina do trabalho, saúde ocupacional e saúde do trabalhador. *Revista DELOS*, Curitiba, v. 17, n. 60, p. 1-27, 2024. DOI: 10.55905/rdelosv17.n60-010.

SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. O Ministério do Trabalho e Emprego e a saúde e segurança no trabalho. In: CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos (org.). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores*. 2. ed. São Paulo: Ipea; Fundacentro, 2012.

SERPA, Alexandre da Cunha. *Compliance descomplicado: um guia simples e direto sobre programas de compliance*. São Paulo: CreateSpace, 2016.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. v. 2. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.