GUIA DE NR-1

ALFAIATE DO SEGURO
ASSESSORIA

MAG
SEGUROS

INSTITUTO
Minha Vida Protegida

MATERIAL EXCLUSIVO DA ALFAIATE DO SEGURO ASSESSORIA

Quatro mensagens para a diretoria

A NR-1 transforma saúde mental no trabalho em tema de governança, risco e produtividade.

VIGÊNCIA

26 mai 2026

Nova redação do capítulo 1.5 em vigor.

BENEFÍCIOS 2025

559.983

Concessões por transtornos mentais e comportamentais.

CRESCIMENTO 2021–25

+197,7%

O total anual praticamente triplicou.

SOLUÇÃO MAG

4 pilares

Questionário, conteúdos, IA e diário emocional.

1. O que a norma exige

Identificar, avaliar, classificar, controlar e acompanhar riscos ocupacionais, incluindo expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, integrados ao GRO/PGR e à NR-17.

2. O que muda para o negócio

A pauta deixa de ser apenas assistencial. Passa a exigir evidência de processo, participação dos trabalhadores, critérios de avaliação e medidas de prevenção. Para o corretor, abre espaço para atuação consultiva na gestão dos riscos psicossociais.

Diretriz executiva: tratar risco psicossocial como ciclo de gestão, prevenção, educação, acompanhamento e revisão contínua.

Fontes: MTE/NR-1; Ministério da Previdência Social (SINTESE, 2021–2025); MAG Seguros, Regulamento NR-1 Saúde Mental (jul/2026).

O que mudou na NR-1

A mudança central é a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais.

2024	2025	2026
Portaria MTE 1.419	Prorrogação + guia	Vigência efetiva
Nova redação do capítulo 1.5 reforça identificação, avaliação, controle e participação dos trabalhadores.	Portaria 765/2025 adia vigência; MTE publica guia específico sobre riscos psicossociais.	Nova redação entra em vigor em 26/05/2026; MTE publica manual e perguntas e respostas.

Ciclo obrigatório de gestão



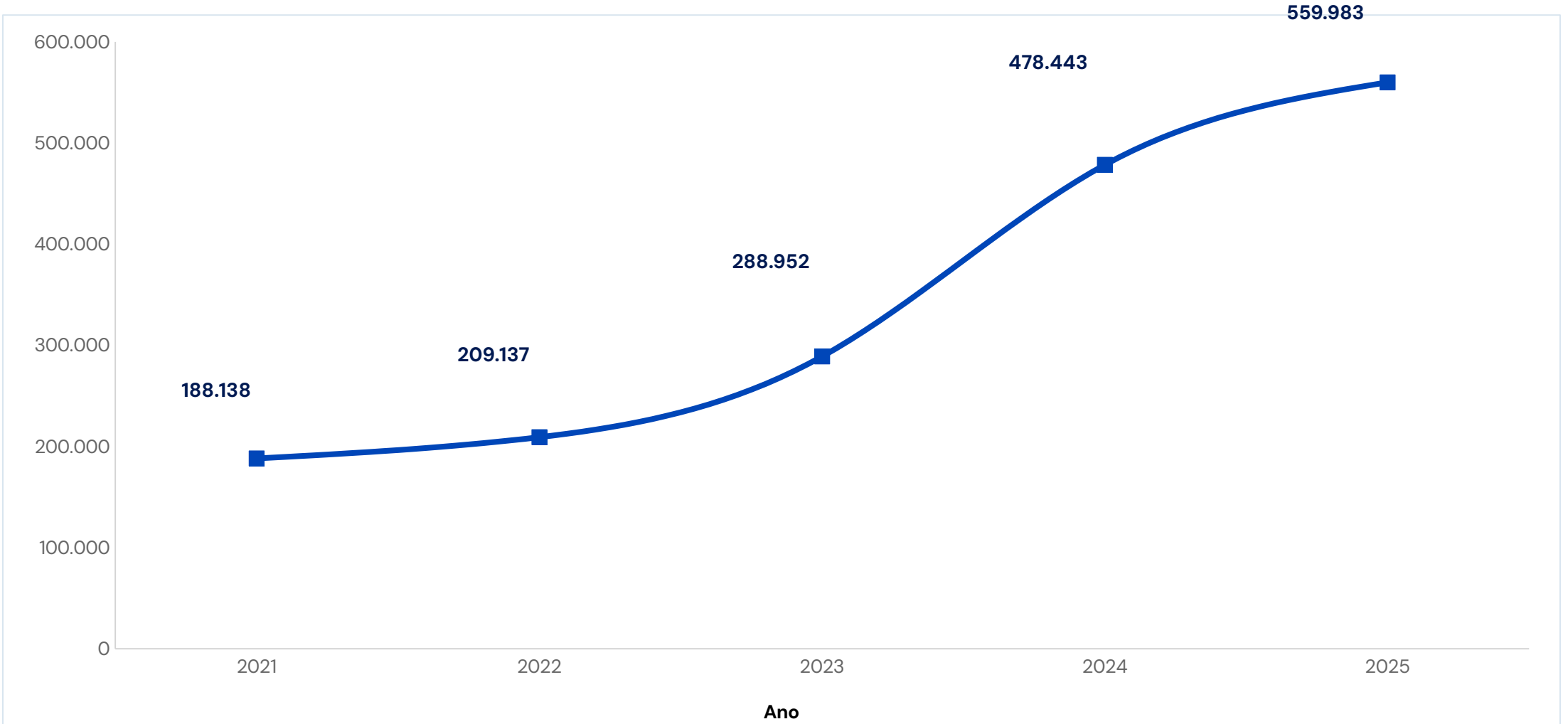
Integração com a NR-17

As condições de trabalho e a organização do trabalho entram na avaliação. O MTE ressalta que o foco é o fator de risco no trabalho, não diagnosticar o indivíduo.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego — NR-1 vigente e Guia de Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.

Saúde mental já é um risco material para a força de trabalho

Benefícios por incapacidade por transtornos mentais e comportamentais cresceram fortemente entre 2021 e 2025.



ACUMULADO 2021–2025

1,72 milhão

Concessões no Capítulo V da CID-10.

PESO NO TOTAL — 2025

12,8%

Participação dos transtornos mentais no total.

ANSIEDADE + DEPRESSÃO

52,08%

Participação conjunta no Capítulo V.

Leitura executiva

O aumento de afastamentos reforça a necessidade de prevenção organizacional, escuta estruturada e acompanhamento contínuo dos fatores psicossociais.

Fonte: Ministério da Previdência Social — SINTESE. Série 2021–2025.

O risco nasce na organização do trabalho

O MTE orienta avaliar condições reais de trabalho, não sintomas individuais isolados.



Foco da NR-1

Condições de trabalho, exposição e medidas de prevenção, não um “teste psicológico” do empregado.

Sobrecarga / excesso de demandas

Fadiga, estresse, erros, afastamentos

Assédio e relações deterioradas

Conflitos, sofrimento, perda de confiança

Baixa autonomia / suporte

Desengajamento, tensão, queda de desempenho

Baixo reconhecimento / justiça

Rotatividade, desmotivação, conflito

Mudanças mal geridas

Insegurança, resistência, perda de produtividade

Trabalho remoto ou isolado

Fadiga, desconexão e baixa percepção de apoio

Fonte normativa: MTE, Guia de Fatores de Riscos Psicossociais. Impactos empresariais: síntese analítica apoiada em MTE e OMS.

NR-1 Saúde Mental: quatro pilares digitais

O regulamento recebido descreve um benefício preventivo e informativo, vinculado ao seguro de vida em grupo.

Questionário digital

Identifica fatores do ambiente de trabalho que podem impactar saúde mental e bem-estar.

Conteúdos de bem-estar

Vídeos e materiais sobre saúde mental, movimento, alimentação, prevenção e qualidade de vida.

Assistente virtual com IA

Esclarece dúvidas, fornece informações e orienta o uso da plataforma, sem substituir profissional habilitado.

Diário emocional

Registro e acompanhamento pessoal do estado emocional, sem caráter diagnóstico ou terapêutico.

Produtos com acesso ao Programa de Bem-Estar MAG

- VG Flex
- AP Flex
- Trabalhador Flex
- VG Cotado
- Trabalhador Cotado

SEM CARÊNCIA | **SEM LIMITE DE USO** | **ACESSO DIGITAL TEM** | **RESULTADO ANÔNIMO** | **USO PREVENTIVO**

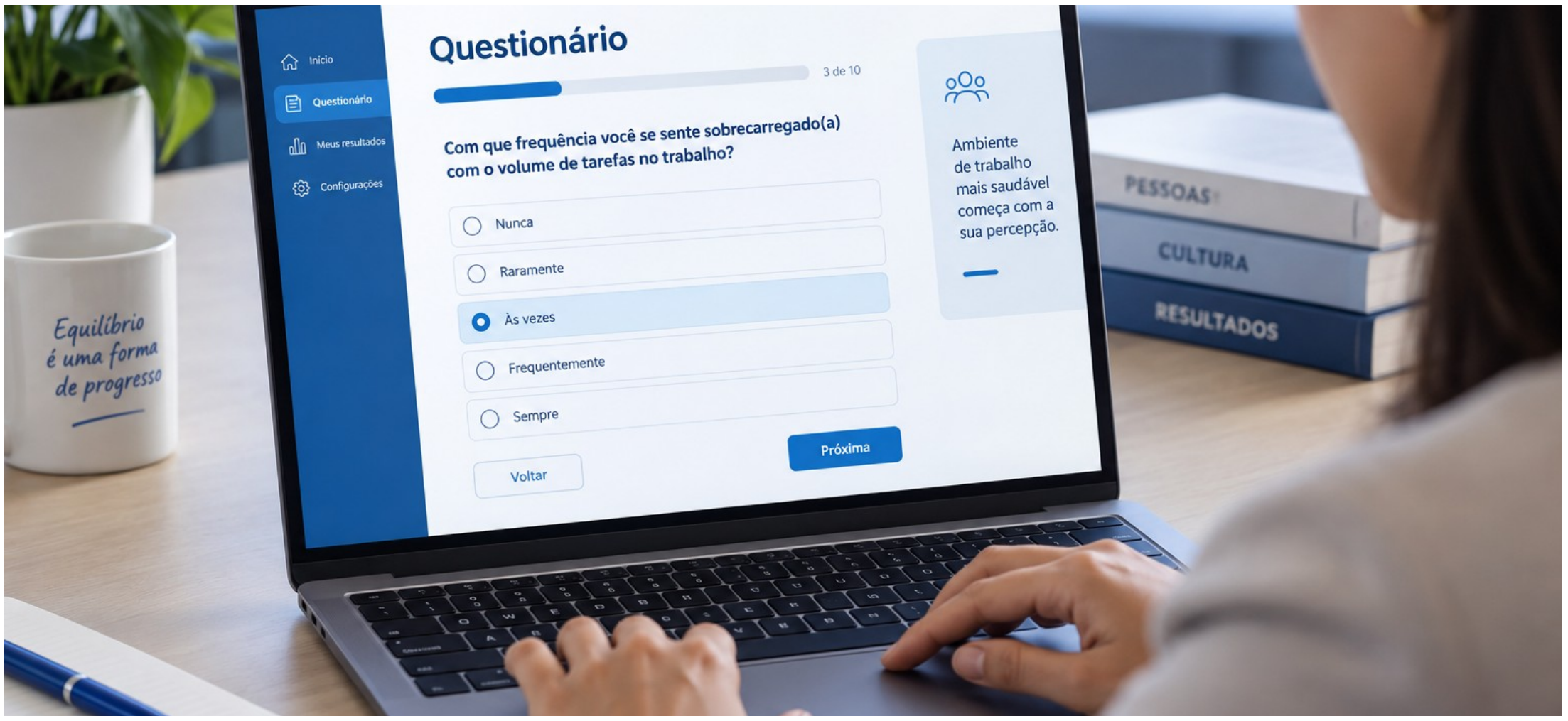
Limite essencial

O benefício apoia o mapeamento e a educação em saúde mental. Ele não substitui a gestão legal de SST, o PGR/GRO, a AEP/AET nem o acompanhamento por profissionais habilitados.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, jul/2026, itens 2.3 a 2.5.

Questionário de Avaliação de Riscos Psicossociais

Ferramenta digital para identificar fatores do ambiente de trabalho que podem afetar saúde mental e bem-estar.



O que entrega

Uma leitura estruturada dos fatores psicossociais percebidos no ambiente de trabalho, a partir das respostas fornecidas voluntariamente pelos colaboradores.

Para o colaborador

- Resposta em ambiente digital da TEM.
- Participação voluntária.
- Finalidade preventiva e informativa.

Para a empresa

- Resultados anonimizados e consolidados.
- Apoio ao mapeamento dos fatores de risco.
- Periodicidade definida pela empresa.

Governança

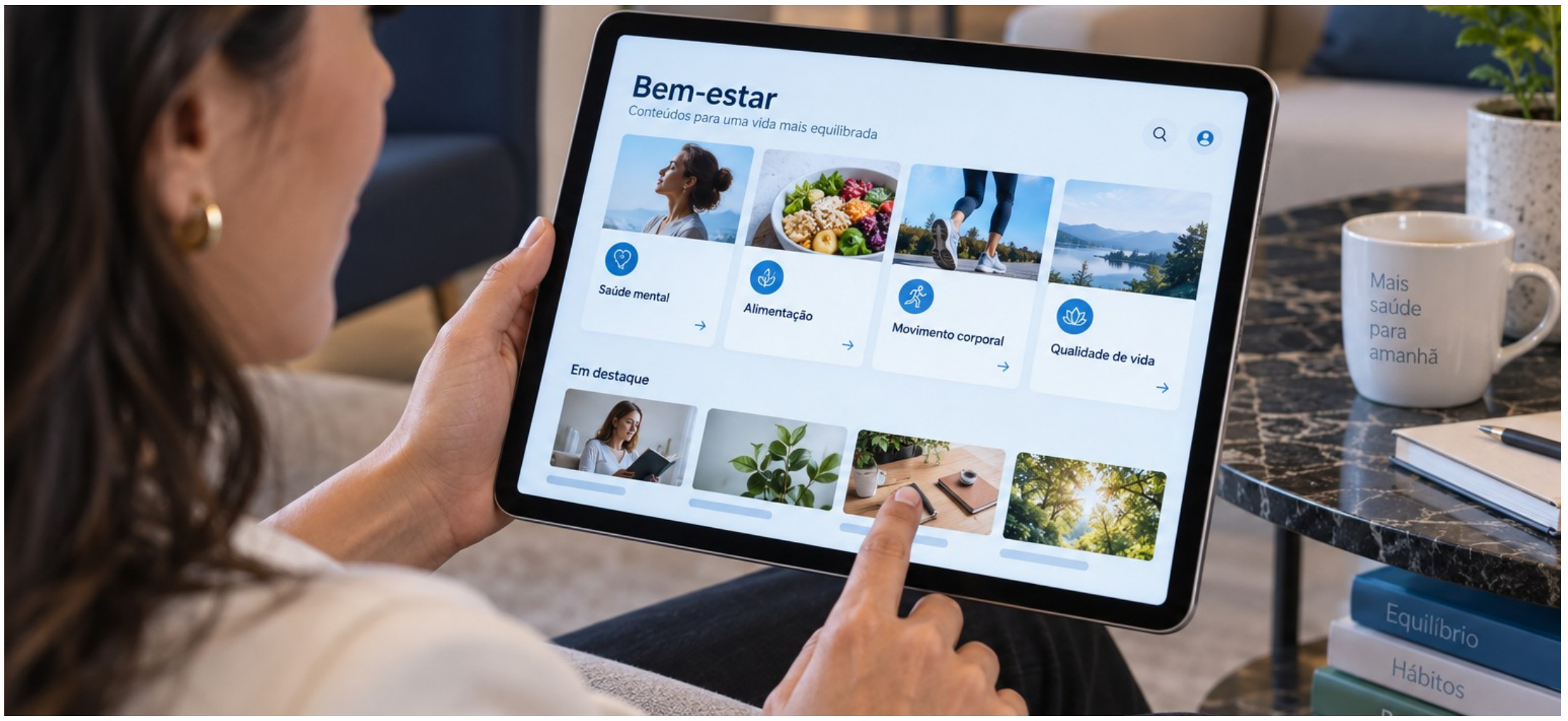
- Sem identificação direta ou indireta.
- Vedado o uso disciplinar.
- Tratamento conforme a LGPD.

Valor para o corretor: prevenção, governança e gestão contínua do risco humano.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, itens 2.3.1, 2.3.5 a 2.5.4 (jul/2026).

Conteúdos de Bem-Estar

Biblioteca de vídeos e materiais educativos para ampliar prevenção, informação e engajamento dos colaboradores.



Saúde mental

Conteúdo educativo sobre cuidado e prevenção.

Movimentação corporal

Informação para hábitos de movimento e bem-estar.

Alimentação

Materiais educativos relacionados a hábitos saudáveis.

Riscos psicossociais

Prevenção e informação sobre fatores ligados ao trabalho.

Qualidade de vida

Conteúdos voltados ao bem-estar no cotidiano.

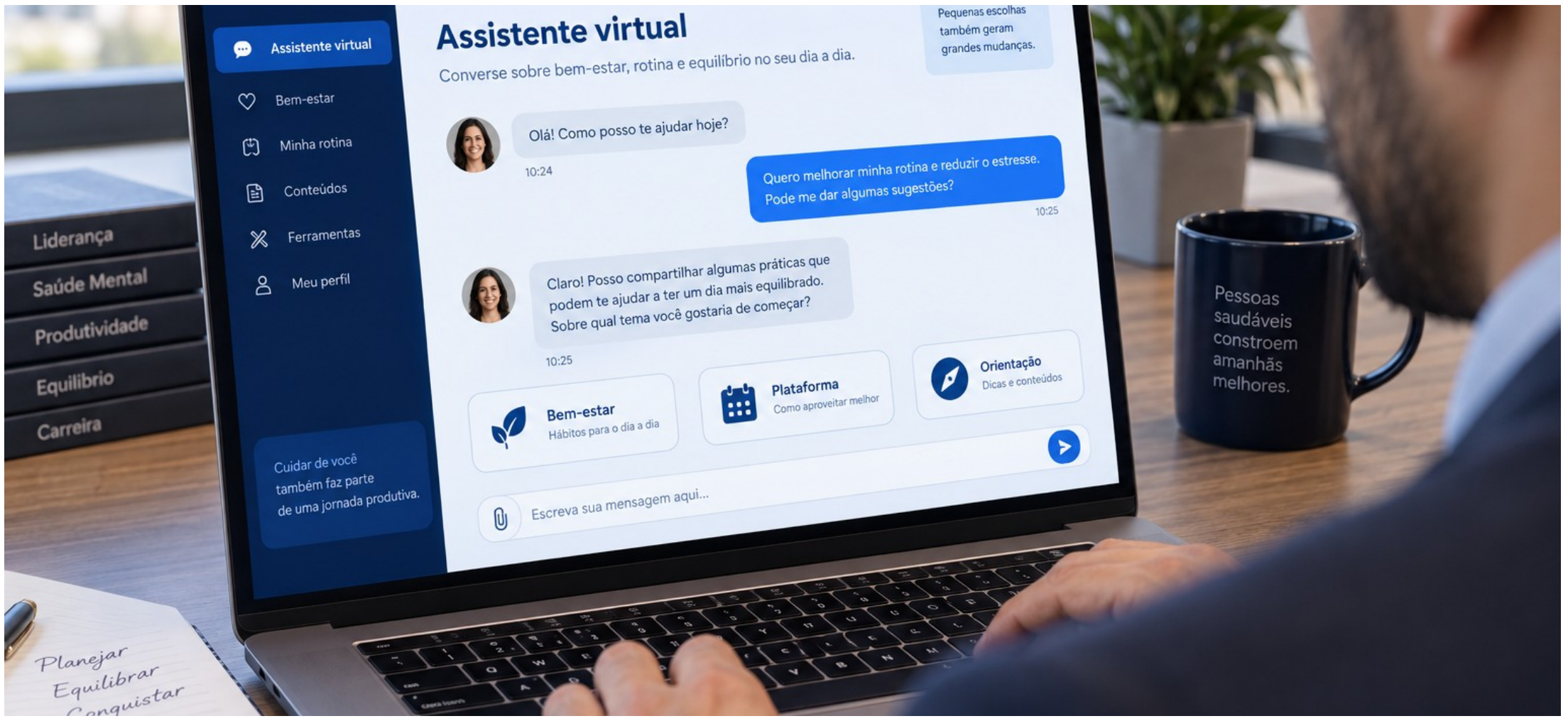
Apoia ações educativas recorrentes, amplia o alcance do bem-estar e não possui limite de uso.

Papel educativo, preventivo e informativo. Não substitui saúde ocupacional nem acompanhamento clínico.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, itens 2.3.2, 2.3.6 e 2.3.7 (jul/2026).

Assistente Virtual com Inteligência Artificial

Canal digital para esclarecer dúvidas, fornecer informações e orientar a melhor utilização da plataforma.



O que faz

- Responde dúvidas sobre saúde e bem-estar.
- Fornece informações ao usuário.
- Orienta a utilização da plataforma.

O que não faz

- Não substitui profissional habilitado.
- Não realiza diagnóstico.
- Não substitui tratamento.

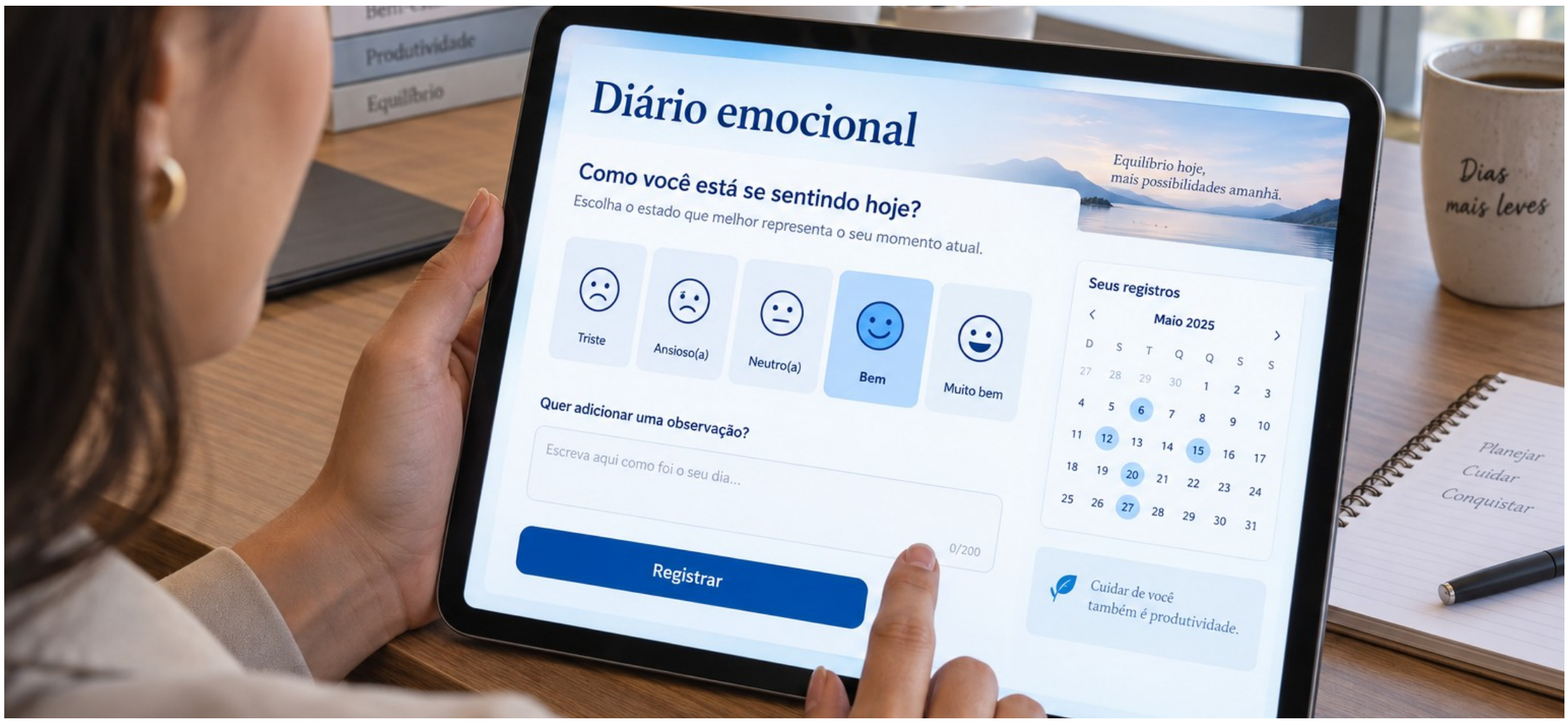
Jornada de uso

1. Dúvida	2. Orientação	3. Navegação	4. Limite
Colaborador acessa o canal.	IA organiza a informação.	Usuário é direcionado dentro da plataforma.	Questões clínicas devem ser tratadas por profissional habilitado.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, item 2.3.3 (jul/2026).

Diário Emocional

Ferramenta de registro e acompanhamento pessoal do estado emocional ao longo do tempo.



1. Registrar

O colaborador registra como está se sentindo.

2. Acompanhar

Observa a evolução do próprio estado emocional.

3. Perceber padrões

Cria referência pessoal ao longo do tempo.

4. Buscar apoio

Quando necessário, deve procurar profissional habilitado.

Limites essenciais

- Finalidade exclusivamente de acompanhamento pessoal.
- Sem caráter diagnóstico ou terapêutico.
- Não substitui avaliação ou acompanhamento profissional.

Amplia a experiência de cuidado sem confundir bem-estar digital com atendimento médico ou psicológico.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, item 2.3.4 (jul/2026).

Como a empresa e o colaborador acessam a solução MAG

O regulamento define ativação, elegibilidade, carência, limites de uso e vigência do benefício.

Site TEM

Acesso em temsaude.com/mag, validação por CPF e autenticação por SMS.

App TEM Saúde Digital

Cadastro com CPF, autenticação por SMS e criação de senha.

Central de atendimento

Ativação pelo atendimento telefônico com CPF em mãos.

Elegibilidade

Titulares elegíveis; Titular é a pessoa física que adquiriu Seguro de Vida em Grupo da MAG.

Carência

Não há carência para utilização do serviço.

Limites de uso

Não há limite para os benefícios de bem-estar; o questionário segue a periodicidade definida pela empresa.

Vigência

Válido enquanto o seguro contratado estiver vigente, observadas as regras do regulamento.

Inadimplência

Pode haver cancelamento em caso de inadimplência após 90 dias do seguro contratado.

Privacidade

Resultados para a empresa são anonimizados e consolidados, em conformidade com a LGPD.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, itens 1, 2.2, 2.3.5 a 2.5 e 3 (jul/2026).

Da escuta do colaborador à ação corporativa

O valor do questionário está no ciclo de gestão: confiança, anonimização, leitura consolidada e medidas de prevenção.

1

1. Participação

Colaborador responde voluntariamente.

2

2. Tratamento

Respostas são anonimizadas.

3

3. Visão consolidada

Empresa recebe resultados agregados.

4

4. Plano de ação

SST e gestão priorizam controles.

5

5. Reavaliação

Novos ciclos acompanham evolução.

Salvaguardas previstas no regulamento

- Resultados exclusivamente anonimizados e consolidados.
- Vedação de uso para avaliação individual ou medida disciplinar.
- Tratamento de dados em conformidade com a LGPD.
- Questionário com finalidade preventiva e informativa.

Confiança e proteção de dados sustentam a participação dos colaboradores.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, itens 2.4 e 2.5.

O que a solução não é e por que isso importa

A clareza de escopo evita vender benefício como “cumprimento automático da NR-1”.

Não é seguro-saúde ou plano de saúde

Não oferece internação, urgência, emergência ou cirurgias.

Não faz diagnóstico

Não realiza diagnóstico médico, psicológico ou psiquiátrico.

Não substitui atendimento profissional

IA e diário emocional têm caráter informativo e de acompanhamento pessoal.

Não substitui saúde ocupacional

Não substitui PCMSO, AEP/AET ou atuação técnica em SST.

Não substitui obrigações legais

Pode apoiar o gerenciamento; a responsabilidade continua com a organização.

Depende da vigência do seguro

O benefício permanece válido enquanto o seguro estiver vigente.

Mensagem comercial correta: “apoia a gestão dos fatores de riscos psicossociais”, não “resolve sozinho a NR-1”.

Fonte: MAG Seguros — Regulamento NR-1 Saúde Mental, itens 2.3, 2.5, 3 e 5.

Do corretor de seguros ao consultor de risco humano

A NR-1 cria uma pauta recorrente com RH, SST, jurídico, financeiro e liderança.

DIAGNOSTICAR

Entender população, riscos, afastamentos, jornada e prioridades.

MAPEAR

Conectar fatores de risco a ações de prevenção e indicadores.

ARQUITETAR

Conectar questionário, conteúdos, IA e diário à jornada de prevenção.

ENGAJAR

Apoiar comunicação, adesão e educação do colaborador.

REVISAR

Reavaliar dados, sinistros e efetividade em ciclos definidos.



A oportunidade

A oportunidade não é “vender NR-1”. É conectar gestão de risco, solução digital e acompanhamento contínuo.

Resultado

Relacionamento consultivo, novas agendas com o cliente e maior relevância na gestão dos riscos psicossociais.

Síntese estratégica baseada na NR-1 e no Regulamento NR-1 Saúde Mental da MAG.

Solução NR-1 e posicionamento consultivo

Leitura sob a ótica da empresa cliente e do corretor de seguros.

Forças

- Benefício digital integrado ao seguro de vida em grupo
- Questionário, conteúdos, IA e diário emocional
- Sem carência e sem limite de uso do bem-estar
- Resultados anonimizados e consolidados

Fraquezas

- Não substitui GRO/PGR, AEP/AET ou saúde ocupacional
- Não oferece diagnóstico ou tratamento
- Benefício depende da vigência do seguro
- Escopo preventivo e informativo

Oportunidades

- NR-1 amplia demanda por governança psicossocial
- Afastamentos por saúde mental aumentaram
- Corretor pode atuar com RH, SST, jurídico e financeiro
- Espaço para educação, adesão e monitoramento

Ameaças

- Baixa adesão compromete o diagnóstico organizacional
- Uso inadequado de dados destrói confiança
- “Compliance de fachada” sem mudança real
- Promessas acima do escopo do benefício

Análise própria, fundamentada nas exigências do MTE, dados previdenciários e escopo do regulamento MAG.

Quatro tendências para 2026–2028

A agenda deve migrar de ações isoladas para um sistema recorrente de gestão de risco humano.

01 Gestão contínua, não campanha

A lógica PDCA ganha protagonismo: medir, agir, verificar e revisar condições de trabalho.

02 Dados anônimos e confiança

Ferramentas de escuta ganham valor quando há proteção de dados, transparência e participação.

03 Integração prevenção + acompanhamento

Ferramentas de bem-estar, escuta e acompanhamento tendem a integrar uma jornada contínua de prevenção.

04 Corretor mais consultivo

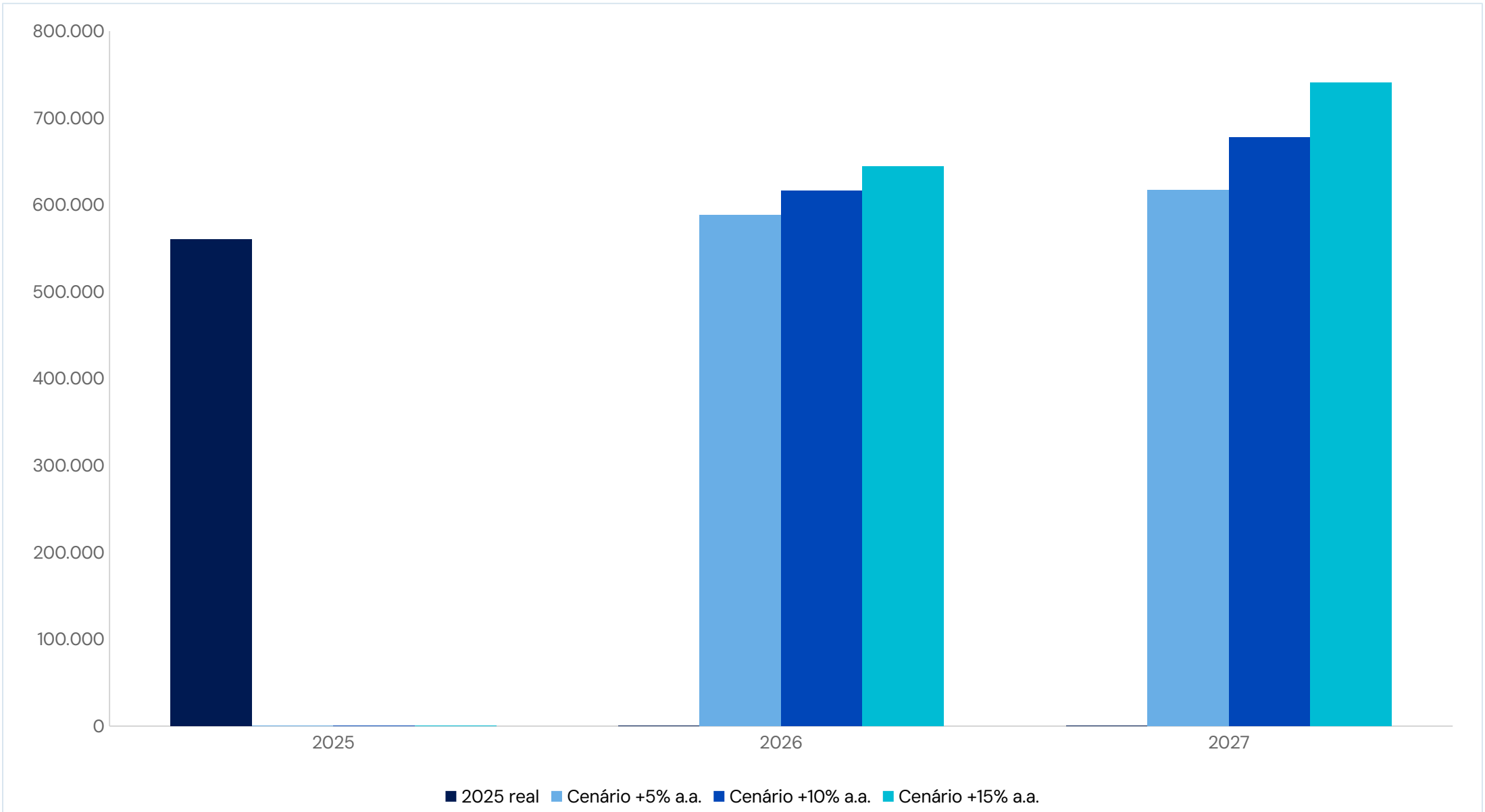
A conversa se desloca de preço para risco, prevenção, engajamento e experiência do colaborador.

A tendência central: saúde mental passa a integrar gestão de risco, produtividade, retenção e bem-estar organizacional.

Base: MTE/NR-1; OMS — Mental health at work; dados previdenciários 2021–2025; análise de cenário.

Cenários ilustrativos de afastamentos — 2026 e 2027

Projeção matemática a partir do volume de 2025. Não é previsão oficial e não incorpora mudanças econômicas, previdenciárias ou de registro.



Como usar este cenário

1. Não como previsão de vendas.

2. Como teste de estresse para capacidade de prevenção, apoio e acompanhamento organizacional.

3. Como argumento para revisão periódica de indicadores, adesão e medidas preventivas.

4. Como reforço de que esperar o afastamento para agir é estratégia reativa.

Base 2025: 559.983 concessões. Fonte histórica: Ministério da Previdência Social, SINTESE. Cenários: cálculo próprio (+5%, +10% e +15% a.a.).

Plano de ação executivo — primeiros 90 dias

Governança antes da ferramenta: papéis, método, confiança e indicadores precisam estar definidos.



0–30 dias — Governança e diagnóstico

Definir sponsor executivo, responsáveis SST/RH, escopo, unidades prioritárias, dados existentes e critérios de avaliação.

31–60 dias — Escuta e avaliação

Comunicar colaboradores, aplicar método escolhido, analisar fatores de risco, integrar AEP/AET e classificar prioridades.

61–90 dias — Controles e proteção

Executar medidas organizacionais, ativar os recursos da solução MAG e estabelecer rotina de monitoramento.

Recomendação: envolver trabalhadores e lideranças desde o início para aumentar confiança e adesão.

Base metodológica: MTE — Guia de Fatores de Riscos Psicossociais; recomendações executivas próprias.

Dashboard trimestral sugerido

Indicadores devem acompanhar o risco organizacional sem expor dados individuais de saúde.

Adesão ao ciclo

% de colaboradores elegíveis que participaram

Confiança e qualidade da amostra

Risco por dimensão

Distribuição de níveis por fator psicossocial

Prioridade de intervenção

Afastamentos

Dias e eventos agregados por área e período

Impacto operacional

Turnover

Rotatividade voluntária e involuntária

Retenção e clima

Plano de ação

% de medidas concluídas no prazo

Execução e governança

Uso do benefício

Acessos e engajamento agregados

Adoção da solução

Uso por recurso

Questionário, conteúdos, IA e diário

Adoção dos quatro pilares

Reavaliação

Variação dos riscos entre ciclos

Eficácia das medidas

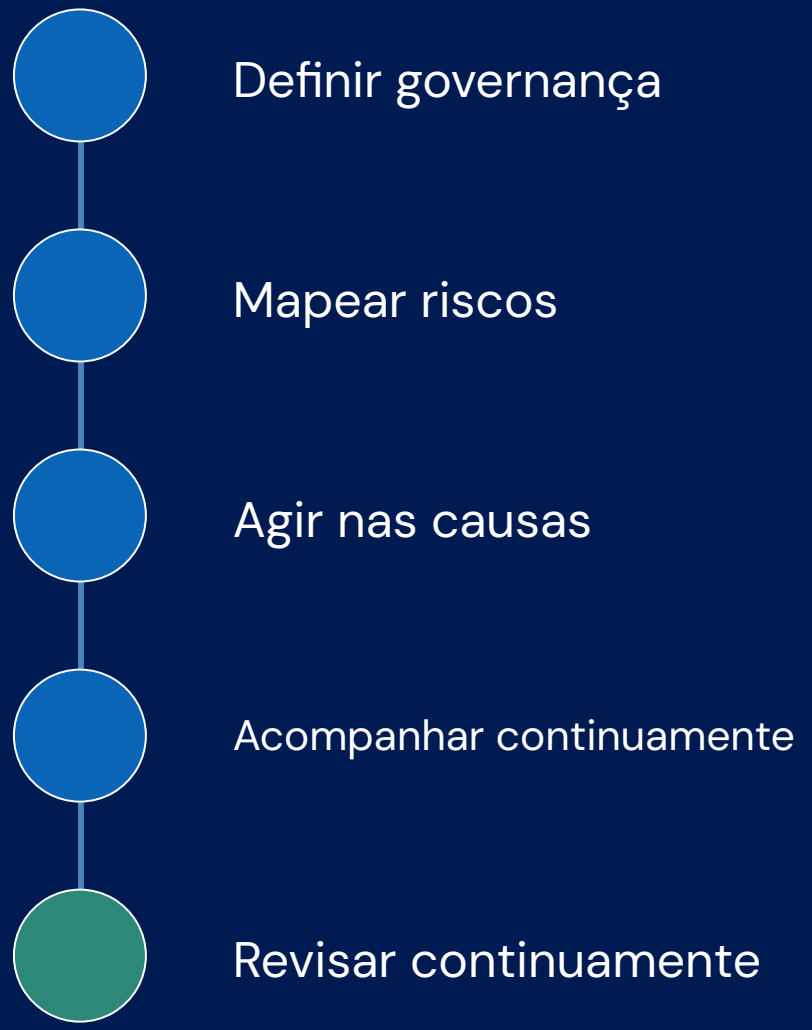
Regra de ouro: dados de saúde e respostas individuais não devem virar ferramenta disciplinar ou ranking de pessoas.

Fonte de salvaguardas: Regulamento MAG NR-1 Saúde Mental e LGPD. Estrutura de indicadores: recomendação de gestão.

NR-1 não é um projeto isolado de saúde mental.

É governança de risco ocupacional.

Quando prevenção, escuta, dados e acompanhamento são integrados, a empresa ganha uma arquitetura mais consistente para cuidar das pessoas e melhorar a gestão dos riscos psicossociais.



Fontes e notas metodológicas

Dados e afirmações regulatórias foram priorizados a partir de fontes oficiais e do documento MAG recebido.

Ministério do Trabalho e Emprego

NR-1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Nova redação do capítulo 1.5 em vigor desde 26/05/2026.

MTE — Guia NR-1

Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (2025).

Ministério da Previdência Social

Saúde mental e Previdência Social no Brasil — evolução dos benefícios por incapacidade por transtornos mentais e comportamentais, 2021–2025 (SINTESE).

Organização Mundial da Saúde

Mental health at work — 12 bilhões de dias de trabalho perdidos por depressão e ansiedade e custo global estimado de US$ 1 trilhão/ano.

MAG Seguros — documento recebido

Regulamento NR-1 Saúde Mental, julho/2026. Escopo, ativação, serviços, anonimização, elegibilidade, carência, limites e vigência.

MAG Seguros — portfólio empresarial

Páginas oficiais de Vida Empresarial, Vida em Grupo Flex e Vida em Grupo Cotado, consultadas em setembro/2026.

Nota sobre cenários

As projeções de 2026–2027 são exercícios matemáticos de estresse (+5%, +10% e +15% a.a.) sobre a base de 2025; não constituem previsão oficial.

Apresentação preparada para discussão executiva. O escopo da solução deve ser apresentado conforme o Regulamento NR-1 Saúde Mental da MAG.