

INCLUSÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR01

Luciana Diniz
Advogada

A [Portaria MTE nº 1.419](#), de 24 de maio de 2024, promoveu alterações no capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que trata das disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. A principal mudança reside **na inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais como elementos a serem obrigatoriamente considerados no processo de gerenciamento de riscos.**

Após a publicação da referida portaria foi disponibilizado, em maio de 2025, o **Guia de interpretação e aplicação do GRO da NR-01** e, em 16/03/2026, o **Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1**, ambos elaborados apenas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – TEM, sem a possibilidade de contribuição pelas bancadas dos empregados e empregadores.

A vigência inicial seria 26 de maio de 2025, mas com atuação da bancada empresarial demonstrando a necessidade de maiores esclarecimentos da norma, o MTE **adiou a entrada em vigor para 26 de maio de 2026.**

1. O que são as normas regulamentadoras e o que é a NR-01?

Antes de seguirmos para o objetivo do presente parecer, abordando as mudanças da NR-01, é necessário contextualizarmos que as **normas regulamentadoras (NRs)** consistem **em obrigações, direitos e deveres** a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com a finalidade de **garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.**

São disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514/77.

Já a NR-01 foi editada pela Portaria MTb nº 3214 de 1978, estabelecendo disposições gerais e regulando os artigos 154 a 159 da CLT. Ao longo dos anos vem passando por algumas revisões, até a já mencionada mais recente, que incluiu os riscos psicossociais, em 2024.

A NR-01 é a norma que estrutura o sistema de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), conhecida como a norma “mãe” de todas as NRs, com as disposições gerais, e é **aplicada para todas as empresas que contratam** trabalhadores pelo regime CLT, independentemente do tipo ou tamanho da empresa.

A recente e principal mudança reside na **inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais como elementos a serem obrigatoriamente considerados no processo de gerenciamento de riscos.**

2. O que é Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de riscos (PGR)?

O **GRO** é a base da NR-1. É um processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, **com a finalidade de proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde relacionados com o trabalho e melhorar o desempenho em Segurança e Saúde do Trabalho nas organizações.**

A finalidade primordial do GRO é a **prevenção**, uma abordagem proativa e preventiva, que visa antecipar problemas e implementar controles antes que acidentes ou doenças ocorram. **É por meio do GRO que se estrutura o PGR**, documento essencial à estratégia de prevenção dentro das empresas. O objetivo do GRO é criar um ambiente mais seguro e saudável, reduzindo a ocorrência de acidentes, afastamentos e doenças ocupacionais.

O **PGR** é o documento que **formaliza todas as etapas e ações previstas no GRO**. Ele deve ser elaborado e mantido atualizado por todas as empresas obrigadas a cumprir a NR-1. O PGR deve conter **inventário de riscos** (mapeamento detalhado de todos os riscos identificados no ambiente de trabalho) e um **plano de ação** (conjunto de medidas preventivas ou corretivas para eliminar, mitigar ou controlar os riscos encontrados).



Fonte: Arquivo da inspeção do trabalho.

O PGR pode ser mantido em formato físico ou digital, desde que esteja disponível para consulta e seja devidamente atualizado sempre que houver mudanças no processo produtivo ou novos riscos identificados.



Fonte: Arquivo da inspeção do trabalho.

Com a NR-01 é feita uma abordagem completa (subitem 1.5.3.1.4) e prevê que o GRO contemple todos os riscos:

- Riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos e biológicos,
- Riscos de acidentes e
- Riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os **fatores de riscos psicossociais** relacionados aos trabalhos.

3. O que são Riscos Psicossociais no Trabalho?

De acordo com as diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), **os riscos psicossociais** são aqueles **que decorrem da organização do trabalho, da gestão de pessoas, das condições de emprego e do ambiente social no local de trabalho**, podendo **afetar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores**. Eles não se limitam a eventos isolados, mas são frequentemente resultado de uma interação complexa entre o conteúdo do trabalho, a organização do trabalho, as relações interpessoais e o contexto organizacional.

Exemplos de fatores de riscos psicossociais:

- Carga de trabalho excessiva (sobrecarga) ou insuficiente;
- Falta de suporte da chefia ou apoio no ambiente laboral com colegas.
- Pressão por resultados e prazos irrealistas;
- Conflitos interpessoais e má comunicação;
- Insegurança no emprego e instabilidade organizacional;
- Violência e discriminação no ambiente de trabalho.
- Assédio de qualquer natureza no trabalho

Especialmente na questão do assédio de qualquer natureza no trabalho salientamos que já temos no ordenamento jurídico legislação que aborda o tema:

- Constituição Federal: Garante a dignidade humana e proíbe discriminação (Art. 5º);
- Código Penal (Art. 216-A): Tipifica o assédio sexual, com pena de detenção de 1 a 2 anos;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): O art. 483 permite a rescisão indireta do contrato (justa causa no empregador) em casos de assédio;
- Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres): Obriga empresas com CIPA a adotar medidas como incluir regras de conduta sobre assédio nas normas internas, fixar procedimentos de denúncia (garantindo anonimato) e realizar ações de capacitação a cada 12 meses.

Sendo assim, recomendamos que o empregador tenha um fluxo interno definido para recebimento e tratamento de denúncias, seja uma ouvidoria, RH, compliance com procedimentos sigilosos de investigação interna.

Quando ocorrer um caso individual de assédio seja moral ou sexual ele deve ser tratado, coibido e punido, se assim for comprovado. Entretanto, o mapeamento previsto na inclusão de psicossocial da NR-01 é de ambiente e não deverá retratar casos individuais.

4. Gestão dos fatores de riscos psicossociais - Obrigatoriedades no GRO/PGR

Com a alteração da NR-01, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das empresas devem abranger a identificação, avaliação e controle dos fatores ergonômicos e psicossociais, além dos já previstos agentes físicos, químicos, biológicos e de acidentes.

Com isso, o inventário de riscos deve ser atualizado para incluir a identificação dos perigos e a avaliação dos riscos psicossociais, considerando a probabilidade de ocorrência e a severidade dos danos.

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-01 estabelece uma relação direta e complementar com a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da Ergonomia.

Com isso, é fundamental que a análise ergonômica considere não apenas os aspectos físicos do posto de trabalho, mas também a organização do trabalho (jornada, escala, pausas); as demandas cognitivas e emocionais das tarefas (conteúdo das tarefas, instrumentos e meios técnicos disponíveis); as relações sociais e o ambiente organizacional; a interface entre o trabalhador e os sistemas de trabalho.

O objetivo fundamental da NR-17 é adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, não o contrário. Essa inversão de perspectiva coloca o ser humano no centro do processo produtivo.

5. Planejamento, ferramentas e metodologia

Antes de iniciar a preparação é recomendável, no contexto do GRO/PGR, que a implementação desse processo possa ser multidisciplinar e multiprofissional. A estratégia também deve ser adequada às condições gerais da organização, como, por exemplo, à dimensão da empresa.

Se for uma empresa de grande porte, com centenas ou milhares de empregados, provavelmente é mais adequado trabalhar com uma pesquisa/questionário que possa abranger todos os setores e trabalhadores ou uma combinação de diferentes estratégias.

Já para uma empresa pequena, com poucos trabalhadores, pode ser adotada a estratégia de trabalhar com uma oficina (workshop) ou com a observação da atividade de trabalho, sempre com uma abordagem participativa.

As alterações da norma não trazem uma metodologia específica e o [manual GRO](#)¹ detalha que:

“Por meio da AEP, a avaliação de risco decorrente de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, pode ser realizada

¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Brasília: Coordenação Geral de Normatização e Registros, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 10 jun. 2026.

de forma qualitativa e participativa, ou seja, incluída no processo geral de identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de prevenção do GRO/PGR.

Portanto, não é obrigatória a utilização de uma metodologia ou ferramenta específica para avaliação dos riscos psicossociais.

Em relação às ferramentas de avaliação/questionários/pesquisas, o MTE não define ou sugere nenhuma metodologia específica, justamente por não haver obrigatoriedade de sua utilização.

Se a organização optar em utilizar uma dessas ferramentas específicas, essa definição deve ser feita pela própria organização em conjunto com seus profissionais de SST.”

Destacamos que há muitas informações de consultorias ou recomendações para uma sugestão de aplicação de questionário, contudo, o esclarecimento do MTE traz maior autonomia para as empresas definirem qual será a metodologia escolhida para o mapeamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Se for utilizado algum tipo de questionário, seja para toda empresa ou para um determinado setor ou atividade, deve-se garantir o anonimato, resguardando o trabalhador e proporcionando segurança e liberdade para seu depoimento.

Se o empregador optar por aplicar uma ferramenta específica já existente, ela deve avaliar os fatores de risco de acordo com as condições de trabalho vigentes na empresa, conforme previsto pela NR-1 e NR-17.

O objetivo é identificar e avaliar os fatores de risco (perigos) que estão presentes nas condições de trabalho daquele trabalhador para que se possa adotar medidas de prevenção. Contudo, caso seja escolhido uma ferramenta específica de avaliação é exigido uma dupla verificação da própria ferramenta e a do profissional que irá aplicá-la.

6. Implementação

Muitos dos fatores que geram riscos psicossociais estão intrinsecamente ligados à organização do trabalho e às condições ergonômicas. Assim, a implementação do processo de identificação de perigos e avaliação dos riscos psicossociais deve ser realizada por meio de Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que são métodos ergonômicos, tornando-se ferramentas ainda mais cruciais para a identificação e avaliação desses riscos.

Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) constitui-se numa abordagem inicial, alinhada com o GRO conforme previsto na NR-1, com a finalidade de realizar a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a implementação de medidas de prevenção.

Características da AEP:

- Abordagem inicial e mais abrangente;
- Alinhada diretamente com o processo do GRO;
- Pode ser registrada diretamente no PGR (inventário de riscos e plano de ação) ou em documento específico;
- Flexibilidade de registro conforme contexto da organização

Análise Ergonômica do Trabalho (AET) é uma análise mais aprofundada, que deve ser utilizada nas situações específicas previstas no item 17.3.2 da NR-17.

Características da AET:

- Análise aprofundada e detalhada;
- Aplicação em situações específicas (definidas na NR-17);
- Etapas obrigatórias previstas no item 17.3.3 da NR-17;
- Deve ser registrada em relatório e

A AEP é obrigatória mesmo para organizações dispensadas de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) nos termos do item 1.8.4 da NR-1 (ME e EPP, grau de risco 1 e 2).

O Microempreendedor Individual (MEI), a Microempresa (ME) e a Empresa de Pequeno Porte (EPP) têm obrigação de realizar a AEP.

A dispensa de PGR não dispensa a AEP.

Destaca-se que a análise é do ambiente de trabalho, do setor mapeado e a integração dessas análises permitirá uma visão mais holística e eficaz na gestão dos riscos ocupacionais.

Ou seja, esse mapeamento não é para verificar sintomas individuais, mas sim, para mapear as condições gerais de ambiente.

Após a conclusão do diagnóstico, incluindo o risco psicossocial identificado, risco avaliado e classificado, o empregador precisa avançar para a fase de ação.

As medidas de prevenção necessárias devem ser definidas e incluídas no plano de ação do PGR, seguindo a metodologia de implementação, acompanhamento detalhado e constante.

No caso do Microempreendedor Individual (MEI), da Microempresa (ME) e da Empresa de Pequeno Porte (EPP) – graus de risco 1 e 2 previstos no capítulo 1.8 da NR-1 –, essas organizações estarão dispensadas de elaborar a documentação mínima do PGR (inventário de riscos e plano de ação).

Ou seja, estão dispensadas da AET, mas não da obrigatoriedade de gerenciar riscos ergonômicos, tendo em vista o necessário trabalho de prevenção relacionado aos perigos decorrentes de acidentes e perigos decorrentes dos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

7. Plano de ação

O Plano de Ação deve estabelecer as medidas de prevenção, controle e mitigação dos riscos psicossociais identificados, com definição de responsabilidades, prazos e indicadores de desempenho.

A gestão deve ser proativa, buscando eliminar ou reduzir os riscos na fonte, e não apenas remediar seus efeitos. A gestão dos riscos psicossociais deve seguir uma abordagem sistemática, alinhada aos princípios do GRO/PGR, e pode ser estruturada nas seguintes etapas:

Etapas de Gestão dos Riscos Psicossociais:

7.1) Preparação e planejamento

- Envolvimento da alta direção e de todos os níveis hierárquicos;
- Formação de uma equipe multidisciplinar (saúde ocupacional, RH, segurança do trabalho, gestão);
- Definição clara do escopo, objetivos e recursos para a gestão dos riscos psicossociais;
- Comunicação transparente com os trabalhadores sobre o processo.

7.2) Identificação de perigos psicossociais

- Levantamento de informações por meio de questionários validados, entrevistas individuais e em grupo, grupos focais e observação direta do ambiente de trabalho;
- Análise de dados secundários, como taxas de absenteísmo, rotatividade, queixas de saúde, acidentes de trabalho e resultados de pesquisas de clima organizacional;
- Consideração das características da organização do trabalho, cultura, liderança e relações interpessoais.

7.3) Avaliação e classificação dos riscos

- Análise da probabilidade de ocorrência dos perigos identificados e da severidade dos possíveis danos à saúde e bem-estar dos trabalhadores;
- Utilização de metodologias de avaliação de riscos que permitam a priorização dos riscos psicossociais mais críticos;
- Consideração da exposição dos trabalhadores aos fatores de risco e da sua vulnerabilidade.

7.4) Implementação de medidas de controle

- Desenvolvimento e aplicação de medidas preventivas e corretivas, priorizando a eliminação ou redução dos riscos na fonte;
- Exemplos de medidas: Revisão da organização do trabalho (cargas, prazos, autonomia);
- Melhoria da comunicação interna e do suporte gerencial;
- Programas de treinamento para gestores sobre liderança e gestão de conflitos;
- Promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo;
- Disponibilização de canais de denúncia e suporte psicológico.

7.5) Monitoramento e revisão

- Acompanhamento contínuo da eficácia das medidas implementadas;

- Revisão periódica do Inventário de Riscos e do Plano de Ação, especialmente após mudanças significativas na organização do trabalho ou em caso de incidentes relacionados a riscos psicossociais;
- Utilização de indicadores de desempenho para avaliar o impacto das ações e a evolução da saúde mental dos trabalhadores.

Area, Processo ou Setor:					
Atividade/tarefa ou posto de trabalho:					
	Tipo de ação	Cronograma		Acompanhamento	
Perigo/Risco	Ações novas	Responsável	Prazo*	Previsto	Realizado
Perigo/Risco	Manutenção de ações	Responsável	Prazo* da verificação periódica	Previsto	Realizado

* Prazo máximo vinculado à prioridade de ação definida com base na classificação de risco do documento sobre critérios utilizados no GRO/PGR.

Fonte: Arquivo da Inspeção do Trabalho.

8. Fiscalização

A fiscalização inicia-se pela verificação simples e objetiva da apresentação do PGR atualizado que demonstre evidências de gerenciamento e será conduzida pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Nessa etapa inicial, é aplicável a dupla visita prevista no art. 627 da CLT, em que o auditor-fiscal orienta sobre adequações, mas a ausência de evidências documentais de gerenciamento já configura infração formal, podendo ensejar auto de infração com multa, expondo o empregador a risco relevante de responsabilização, que pode ser agravado conforme o caso.

Para o empregador, o risco reside na omissão, pois mapear o risco sem medidas mitigadoras gera, prova documental pré-constituída de descumprimento, pois o Gerenciamento de Risco Operacional da NR-1 exige não só identificação, mas avaliação qualitativa e quantitativa, classificação de nível de risco e plano de ação com prazos, responsáveis e indicadores de eficácia.

O auto de infração com multa é graduado pela NR-28, mas o valor final depende de três variáveis: o item que foi descumprido, o número de funcionários da empresa e o histórico de infrações. Ex: R\$ 4 mil a valores muito superiores, dependendo do cálculo da UFIR.

9. Conclusão

Para uma implementação eficaz das novas exigências da NR-01, as empresas são orientadas a adotar as seguintes práticas:

- Entrada em vigor em 26 de maio de 2026;
- Envolver as demais áreas como RH, Compliance, Saúde e Segurança do Trabalho, Jurídico Trabalhista e áreas afins (multidisciplinar e multiprofissional);
- Não existe uma profissão específica para elaborar o PGR. A NR 01 não especifica uma categoria profissional para elaborar o PGR. No entanto, recomenda-se que seja conduzido por um profissional experiente em processos de trabalho, avaliação de riscos e visão integrada de segurança e saúde ocupacional. A norma também reforça a importância da participação dos trabalhadores no processo;

Recomendamos que o empregador tenha um fluxo interno definido para apuração de casos como de assédio de qualquer natureza. Seja uma ouvidoria, RH, Compliance ou consultoria externa com procedimentos sigilosos de investigação;

Quando ocorrer um caso individual de assédio seja moral ou sexual ele deve ser tratado, coibido e punido, se assim for comprovado. Entretanto, o mapeamento previsto na inclusão de psicossocial da NR-01 é de ambiente e não deverá retratar casos individuais;

- Envolver a CIPA: a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) possui um papel fundamental na discussão e acompanhamento das ações relacionadas aos riscos psicossociais, incluindo o combate ao assédio e outras formas de violência.

- Em relação às ferramentas de avaliação/questionários/pesquisas, o MTE não define ou sugere nenhuma metodologia específica, justamente por não haver obrigatoriedade de sua utilização;

- Revisar o Inventário de Riscos: atualizar o inventário de riscos do PGR para incluir, de forma detalhada, os perigos e riscos psicossociais, suas fontes, grupos de trabalhadores expostos e a classificação dos riscos.

- Elaborar/revisar o plano de ação: desenvolver ou ajustar o plano de ação do PGR com medidas específicas para controle e mitigação dos riscos psicossociais, definindo responsáveis, prazos e recursos;

- Capacitar lideranças: oferecer treinamento e capacitação para gestores e líderes sobre o tema dos riscos psicossociais, habilidades de comunicação, gestão de equipes e promoção de um ambiente de trabalho saudável;

- Fomentar uma cultura organizacional saudável: incentivar valores como respeito, colaboração, transparência e suporte mútuo, que são essenciais para prevenir e gerenciar os riscos psicossociais;

- No caso do Microempreendedor Individual - MEI, da Microempresa - ME e da Empresa de Pequeno Porte – EPP – graus de risco 1 e 2) previstos no capítulo 1.8 da NR-1 –, essas organizações estarão dispensadas de elaborar a documentação mínima do PGR (inventário de riscos e plano de ação).

Ou seja, estão dispensadas da AET, mas não da obrigatoriedade de gerenciar riscos ergonômicos, tendo em vista o necessário trabalho de prevenção relacionado aos perigos decorrentes de acidentes e perigos decorrentes dos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A adequação às novas disposições da NR-01 não é apenas uma obrigação legal, mas uma oportunidade para as empresas fortalecerem seu compromisso com a saúde e segurança de seus empregados, resultando em um ambiente de trabalho mais produtivo e sustentável.

Desse modo, o presente trabalho técnico traz orientações com o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Entretanto, a norma carece que novos esclarecimentos por parte do MTE e que poderão complementar o presente conteúdo futuramente.