

CARTILHA INFORMATIVA

ATUALIZAÇÃO DA NR-1 E INCLUSÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)

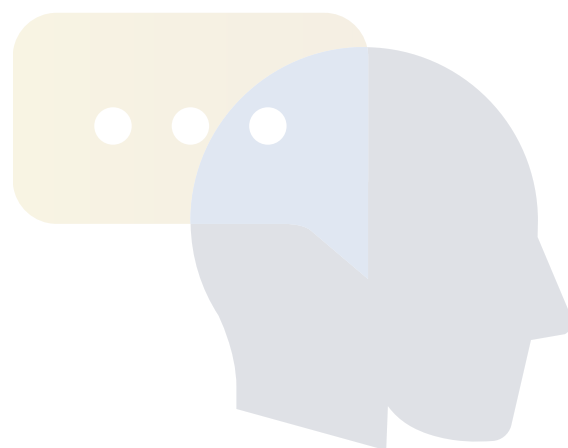
**Orientações para as
empresas representadas
pela Fecomércio MG
e Sindicatos Filiados**

APRESENTAÇÃO

A saúde e a segurança no trabalho passaram a exigir uma abordagem mais ampla e preventiva com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente após a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A partir de 26 de maio de 2026, todas as organizações deverão considerar os fatores psicossociais no gerenciamento dos riscos ocupacionais, promovendo ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

Esta cartilha tem como objetivo orientar as empresas representadas pela Fecomércio MG e pelos seus 54 Sindicatos Filiados sobre os principais pontos da atualização da NR-1, esclarecendo obrigações, documentos necessários, responsabilidades e medidas práticas para adequação à norma.



1. O QUE SÃO AS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs)?

As Normas Regulamentadoras (NRs) são regras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que estabelecem requisitos obrigatórios relacionados à segurança e saúde no trabalho.

As NRs possuem força lei e devem ser observadas por empregadores e trabalhadores, tendo como finalidade:

- Prevenir acidentes e doenças ocupacionais;
- Promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis;
- Reduzir afastamentos;
- Proteger a integridade física e mental dos trabalhadores.

Atualmente, existem diversas NRs aplicáveis às organizações, tratando de temas específicos como ergonomia, máquinas, equipamentos, trabalho em altura, saúde ocupacional, entre outros.



2. DO QUE TRATA A NR-1?

A NR-1 estabelece as disposições gerais e os requisitos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Ela funciona como a base do sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), determinando que as organizações adotem um processo contínuo de:

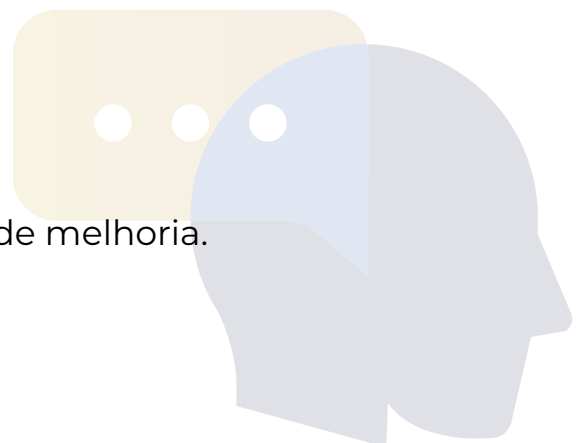
1. Identificação de perigos;
2. Avaliação de riscos;
3. Implementação de medidas de prevenção;
4. Controle e acompanhamento dos riscos ocupacionais.

A NR-1 também institui o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), documento obrigatório para diversas empresas.

O GRO segue a lógica do ciclo PDCA:

- Planejar;
- Fazer;
- Verificar;
- Agir.

Ou seja, trata-se de um processo contínuo de melhoria.



3. O QUE MUDOU NA NR-1?

A principal mudança promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024 foi a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no GRO.

Com isso, os fatores psicossociais passaram a integrar formalmente o gerenciamento de riscos ocupacionais das empresas.

Principais mudanças:

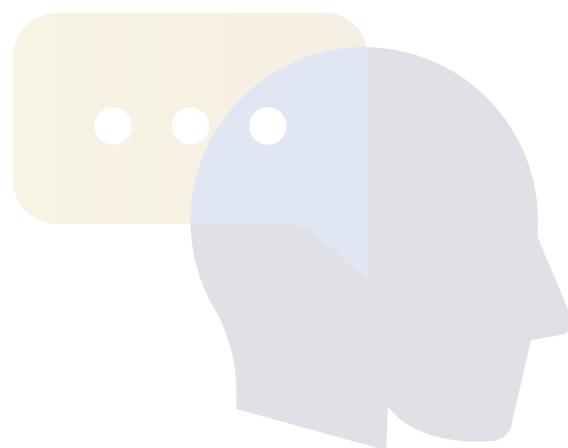
Inclusão dos riscos psicossociais no GRO

As organizações deverão identificar, avaliar, controlar e monitorar fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

Integração obrigatória entre NR-1 e NR-17

A gestão dos riscos psicossociais deve considerar as condições de trabalho previstas na NR-17 (Ergonomia), especialmente:

- organização do trabalho;
- metas;
- ritmo de trabalho;
- jornadas;
- pressão psicológica;
- autonomia;
- suporte da liderança.



Ampliação da visão de riscos ocupacionais

O antigo foco apenas em riscos físicos, químicos e biológicos foi ampliado. Agora, o GRO deve considerar:

- Riscos físicos;
- Riscos químicos;
- Riscos biológicos;
- Riscos ergonômicos;
- Riscos de acidentes;
- **Fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.**



4. O QUE SÃO FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS?

São perigos decorrentes da forma como o trabalho é organizado, gerido e executado, capazes de gerar impactos:

- Psicológicos;
- Físicos;
- Emocionais;
- Sociais.

Esses fatores estão relacionados às condições de trabalho e não à vida pessoal do trabalhador.

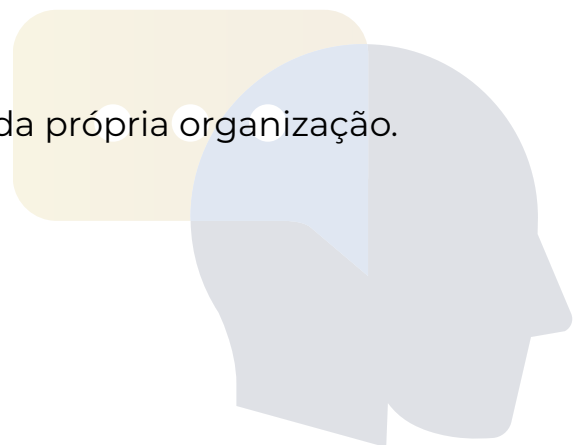
5. QUEM DEVE IMPLEMENTAR O GRO?

A obrigação é ampla.

Todas as organizações devem implementar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), independentemente:

- Do porte;
- Do número de empregados;
- Do grau de risco.

A responsabilidade pela implementação é da própria organização.



6. QUEM ESTÁ OBRIGADO A ELABORAR O PGR?

Devem elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR):

- Empresas de qualquer porte enquadradas nos graus de risco 3 e 4;
- Empresas que possuam exposição a riscos físicos, químicos ou biológicos;
- Organizações que não se enquadrem nas hipóteses legais de dispensa.

O PGR deve abranger todos os setores, atividades e trabalhadores do estabelecimento, incluindo, as atividades realizadas em regime remoto, híbrido ou de teletrabalho, assim como as atividades de terceirizados e prestadores de serviços que desenvolvam suas atividades na organização.

A NR-1 não estabelece ferramenta, metodologia ou instrumento oficial único para a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores de riscos psicossociais no trabalho, nem atribui, através da norma, ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a definição de um instrumento obrigatório específico para essa finalidade.

7. QUEM ESTÁ DISPENSADO DE ELABORAR O PGR?

Podem ser dispensados da elaboração do PGR:

- Microempreendedor Individual (MEI);
- Microempresa (ME);
- Empresa de Pequeno Porte (EPP);

Desde que:

- As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), estejam enquadradas nos graus de risco 1 ou 2; e
- Não identifiquem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos ou biológicos.



Importante:

A dispensa do PGR não significa dispensa do Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais.

8. QUAL DOCUMENTO O MEI, A ME E A EPP DEVEM ELABORAR QUANDO DESOBRIGADOS DA ELABORAÇÃO DO PGR?

O Microempreendedor Individual (MEI), a Microempresa (ME) e a Empresa de Pequeno Porte (EPP) continuam obrigados a elaborar a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), que é uma etapa inicial obrigatória pela norma NR-17 que visa identificar perigos e riscos ergonômicos no ambiente de trabalho de forma ágil. Ela antecipa problemas e propõe melhorias, servindo como base para o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).

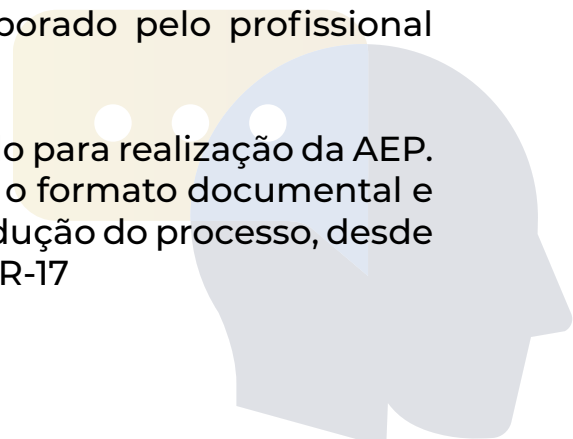
A AEP é obrigatória e deve contemplar:

- Fatores ergonômicos;
- Fatores psicossociais relacionados ao trabalho;
- Identificação de perigos;
- Avaliação dos riscos;
- Medidas preventivas.

E pode ser registrada:

- Diretamente no PGR; ou
- Em documento específico a ser elaborado pelo profissional apto.

A NR-17 não estabelece modelo padronizado para realização da AEP. Cabe à organização definir a metodologia, o formato documental e os instrumentos mais adequados para condução do processo, desde que atendidos os requisitos da NR-1 e da NR-17



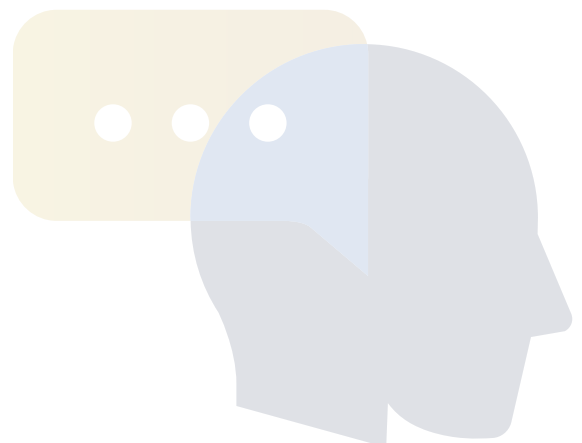
9. QUAL A PERIODICIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO PGR?

O PGR deve ser continuamente monitorado e atualizado.

A revisão deve ocorrer especialmente:

- Após alterações nos processos de trabalho;
- Mudanças organizacionais;
- Implantação de novas atividades;
- Acidentes ou adoecimentos;
- Identificação de novos riscos;
- Implementação de medidas preventivas.

Além disso, o acompanhamento das medidas de prevenção deve ser periódico.



10. CONCEITOS IMPORTANTES: PERIGO E RISCO?

Perigo

Perigo é qualquer elemento ou situação com potencial de causar danos ao indivíduo, independentemente da exposição a ele.

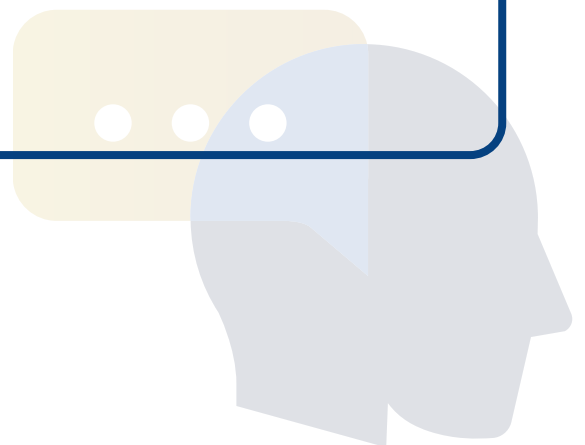
Exemplos:

- Assédio;
- Pressão excessiva;
- Sobrecarga de trabalho;
- Jornada exaustiva.

Risco

Risco é a combinação da probabilidade de ocorrência do dano e da gravidade da consequência.

Quanto maior a exposição e mais grave a consequência, maior será o risco ocupacional.



11. EXEMPLOS DE PERIGOS E RISCOS PSICOSSOCIAIS

Sobrecarga de trabalho

Possíveis consequências:

- Ansiedade;
- Burnout;
- Fadiga;
- DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Metas abusivas e pressão excessiva

Possíveis consequências:

- Estresse;
- Adoecimento mental;
- Esgotamento.

Assédio moral ou sexual

Possíveis consequências:

- Depressão;
- Ansiedade;
- Afastamentos;



Falta de autonomia

Possíveis consequências:

- Sofrimento psíquico;
- Queda de produtividade.

Falta de suporte da liderança

Possíveis consequências:

- Insegurança;
- Conflitos;
- Adoecimento mental.

Violência, ameaças e assaltos

Possíveis consequências:

- Trauma;
- Transtorno de ansiedade;
- Estresse pós-traumático.

Jornadas excessivas e ausência de pausas

Possíveis consequências:

- Fadiga;
- Exaustão;
- Queda de desempenho.



12. INDICADORES DE AUXÍLIO NA IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS E RISCOS PSICOSSOCIAIS

A empresa pode utilizar diversos indicadores para auxiliar na identificação de riscos psicossociais.

Indicadores organizacionais

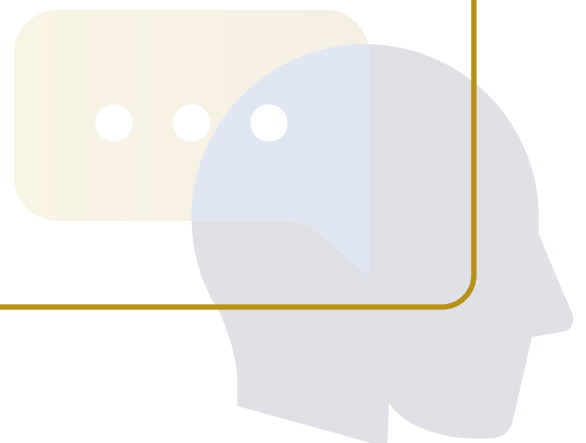
- Aumento de afastamentos;
- Alta rotatividade;
- Aumento de reclamações;
- Absenteísmo;
- Conflitos frequentes;
- Queda de produtividade;
- Aumento de acidentes.

Indicadores relacionados aos trabalhadores

- Sinais de estresse;
- Fadiga constante;
- Desmotivação;
- Isolamento;
- Irritabilidade;
- Adoecimento recorrente.

Indicadores relacionados ao ambiente de trabalho

- Excesso de cobrança;
- Metas inalcançáveis;
- Comunicação deficiente;
- Falta de apoio da liderança;
- Jornadas excessivas;
- Ausência de pausas.



13. COMO REALIZAR A PREPARAÇÃO DO PROCESSO

A preparação adequada é essencial para a implementação eficiente do GRO.

1. Buscar apoio especializado

A empresa deve avaliar a necessidade de apoio técnico especializado. Podem atuar:

- Profissionais de SST;
- Ergonomistas;
- Médicos do trabalho;
- Engenheiros de segurança;
- Psicólogos organizacionais;
- Consultorias especializadas.

2. Envolver as partes interessadas

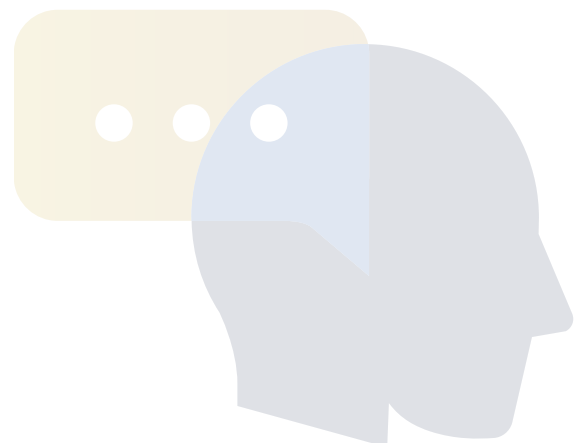
É importante envolver:

- Direção da empresa;
- Gestores;
- Supervisores;
- RH;
- SESMT;
- CIPA;
- Trabalhadores.

3. Definir responsabilidades

A empresa deve estabelecer:

- Responsáveis técnicos;
- Cronograma;
- Etapas do processo;
- Forma de acompanhamento.



4. Comunicar os trabalhadores

A comunicação deve ser:

- Transparente;
- Clara;
- Contínua.

Os trabalhadores precisam compreender:

- Os objetivos do processo;
- A importância da participação;
- As medidas preventivas.

5. Levantar informações importantes

Exemplos:

- Setores da empresa;
- Descrição das atividades;
- Perfil dos trabalhadores;
- Histórico de afastamentos;
- CATS;
- Dados de SST;
- Registros de acidentes.



14. COMO REALIZAR O CONTROLE E O ACOMPANHAMENTO

Após a identificação e avaliação dos riscos, a empresa deve implementar medidas preventivas.

ETAPAS PRINCIPAIS

Elaborar Plano de Ação

O plano deve conter:

- Medidas preventivas;
- Responsáveis;
- Prazos;
- Formas de acompanhamento.

Implementar medidas de prevenção

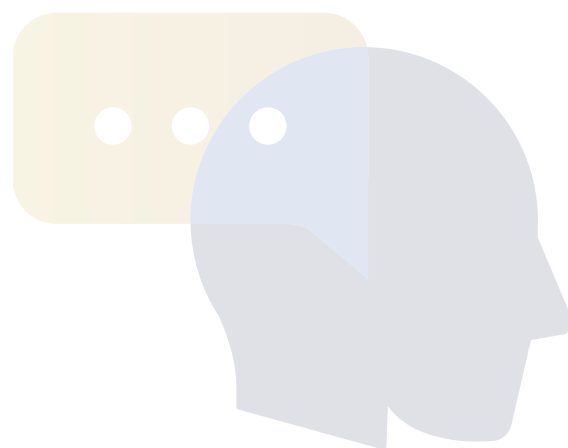
Exemplos:

- Redistribuição de tarefas;
- Revisão de metas;
- Pausas adequadas;
- Melhoria da comunicação;
- Combate ao assédio;
- Treinamento de lideranças;
- Contratação de pessoal;
- Melhoria do clima organizacional.

Monitorar a eficácia

A empresa deve verificar:

- Se as medidas funcionaram;
- Se houve redução dos riscos;
- Se novos riscos surgiram.



Revisar a avaliação de riscos

Sempre que houver mudanças ou implementação de medidas, a avaliação deve ser revisada.

15. PRINCIPAIS DOCUMENTOS RELACIONADOS AO GRO/PGR

Inventário de Riscos Ocupacionais

Documento que reúna a:

- Identificação dos perigos;
- Avaliação dos riscos;
- Trabalhadores expostos;
- Medidas preventivas.

Plano de Ação

Documento contendo:

- Medidas de prevenção;
- Cronograma;
- Responsáveis;
- Acompanhamento.

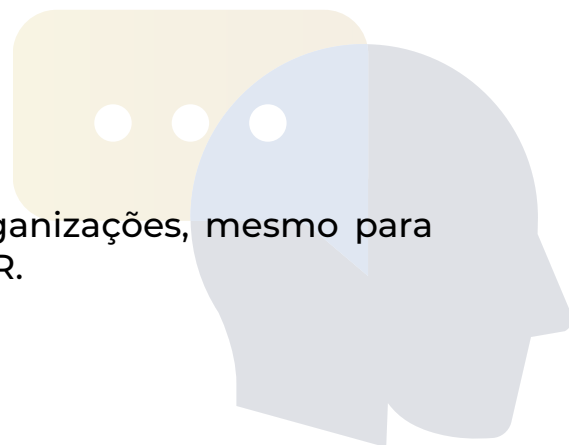
Critérios do GRO/PGR

Documento que apresenta:

- Critérios de avaliação;
- Severidade;
- Probabilidade;
- Classificação de riscos.

AEP – Avaliação Ergonômica Preliminar

Documento obrigatório para todas as organizações, mesmo para aquelas dispensadas da elaboração do PGR.



16. QUAL PROFISSIONAL DEVE ELABORAR OS DOCUMENTOS?

A NR-1 não determina um único profissional obrigatório para elaboração do GRO/PGR.

A responsabilidade é da organização.

Entretanto, recomenda-se atuação multidisciplinar.

Podem participar:

- Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- Técnico de Segurança do Trabalho;
- Médico do Trabalho;
- Ergonomista;
- Psicólogo Organizacional;
- Profissionais do SESMT;
- Consultorias Especializadas.

17. ÁREAS ENVOLVIDAS NO PROCESSO

A gestão dos riscos psicossociais exige atuação integrada.

Principais áreas envolvidas

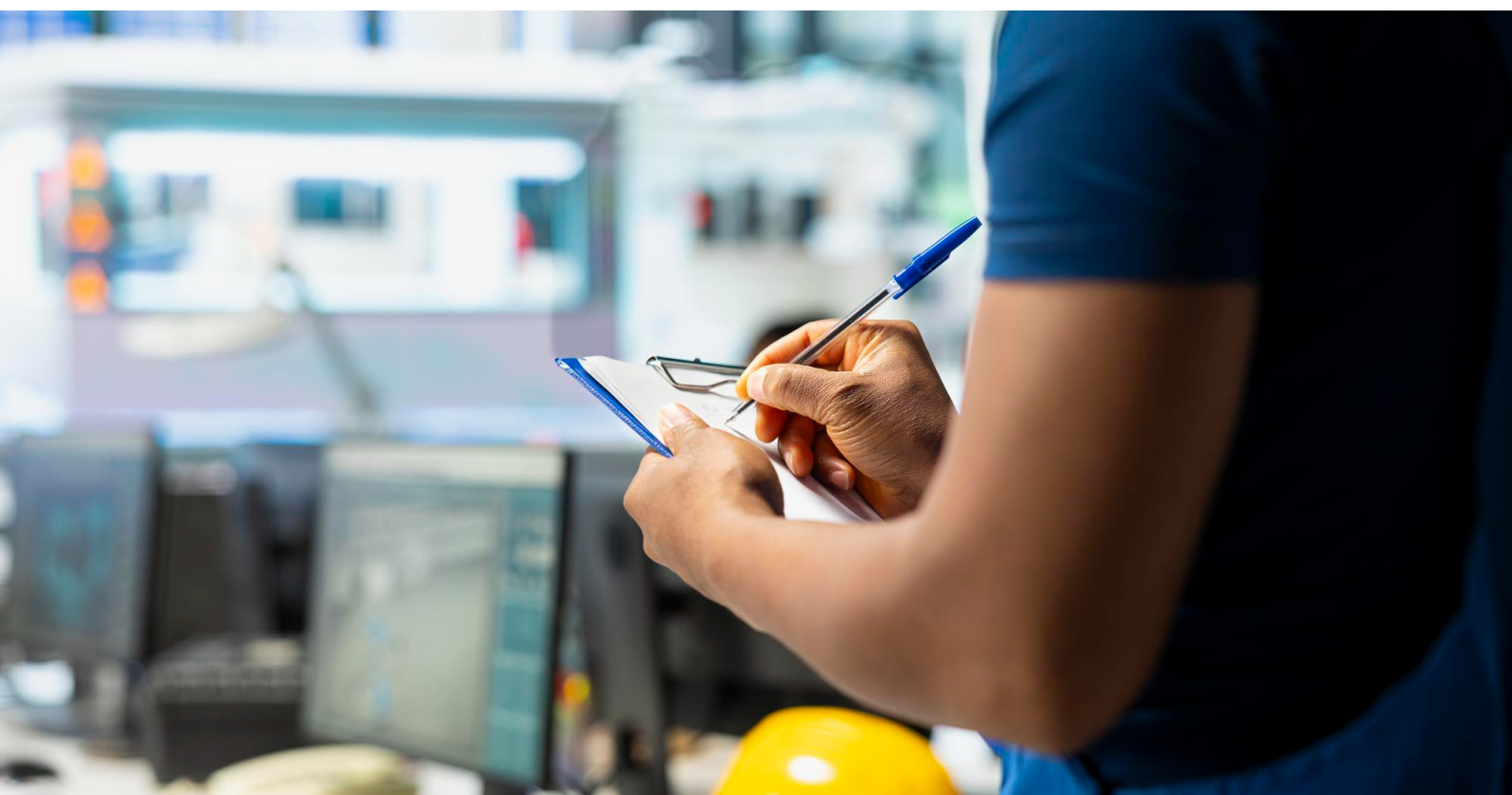
- Recursos Humanos;
- SESMT;
- Jurídico;
- Lideranças;
- Supervisores;
- Gestores;
- CIPA;
- Alta Administração;
- Trabalhadores.

18. A DOCUMENTAÇÃO DEVE ESTAR DISPONÍVEL PARA QUEM?

A documentação do GRO/PGR deve permanecer disponível para:

- Fiscalização do trabalho;
- Auditores fiscais do trabalho;
- Trabalhadores;
- Representantes dos trabalhadores;
- CIPA;
- Profissionais de SST;
- Médico coordenador do PCMSO.

A empresa deve garantir acesso às informações relacionadas aos riscos e às medidas preventivas.



19. RISCOS DO NÃO CUMPRIMENTO DA NR-1

O descumprimento da NR-1 , incluindo a omissão, identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, pode gerar consequências:

Administrativas

- Autos de infração;
- Multas;
- Fiscalizações;
- Embargos e interdições.

Trabalhistas

- Ações judiciais;
- Indenizações;
- Reconhecimento de doenças ocupacionais;
- Estabilidade provisória.

Previdenciárias

- Reconhecimento de Nexo Técnico Previdenciário (NTEP);
- Aumento do Fator Acidentário de Prevenção (FAP);
- Aumento de custos previdenciários.

Operacionais

- Aumento de afastamentos;
- Absenteísmo;
- Rotatividade;
- Queda de produtividade.

Reputacionais

- Danos à imagem;
- Perda de credibilidade;
- Prejuízo institucional.

20. EM CASO DE FISCALIZAÇÃO PELO MTE, QUAL O CRITÉRIO ADOTADO PARA VERIFICAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA NORMA E COMO SERÁ CALCULADO O VALOR DA MULTA?

Para disposições novas da NR-1, aplica-se o critério de dupla visita, com caráter inicialmente orientativo. Assim, durante os 90 dias subsequentes à entrada em vigor, a atuação da Inspeção do Trabalho tende a priorizar ações de orientação, instrução e notificação das organizações quanto à necessidade de adequação, especialmente em relação às novas exigências introduzidas, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas nos casos aplicáveis.

Decorrido esse período, constatado o descumprimento das obrigações legais aplicáveis, poderão ser adotadas as medidas administrativas cabíveis, incluindo autos de infração, conforme a situação verificada e os critérios legais pertinentes.

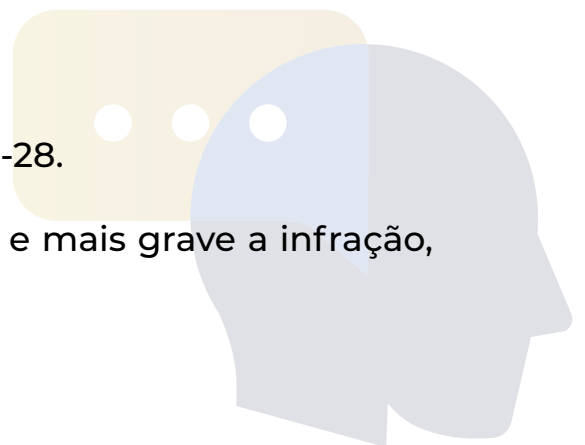
As multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego seguem os critérios previstos na NR-28.

A quantificação considera fatores como:

- Número de empregados;
- Gravidade da infração;
- Reincidência;
- Tipo de descumprimento;
- Enquadramento da empresa.

O valor varia conforme tabela oficial da NR-28.

Quanto maior o número de trabalhadores e mais grave a infração, maior poderá ser a penalidade.



21. BOAS PRÁTICAS PARA AS EMPRESAS

Promover ambiente de respeito

- Política contra assédio;
- Canais de denúncia;
- Treinamento de lideranças.

Melhorar comunicação interna

- Feedback contínuo;
- Escuta ativa;
- Transparência.

Revisar metas e cobranças

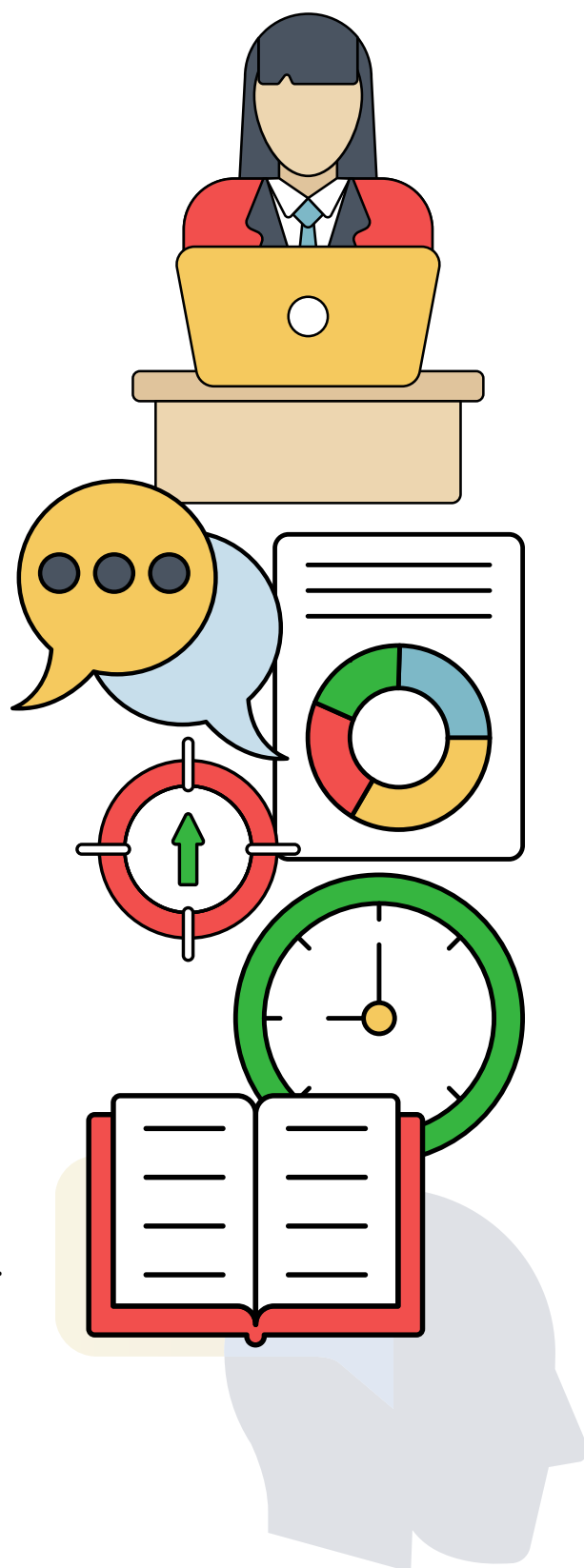
- Metas realistas;
- Distribuição adequada de tarefas.

Incentivar pausas e descanso

- Pausas regulares;
- Jornadas equilibradas.

Investir em capacitação

- Treinamento de líderes;
- Educação em saúde mental;
- Conscientização dos trabalhadores.



22. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão dos fatores psicossociais no GRO representa uma importante evolução da legislação trabalhista e de saúde e segurança no trabalho.

Mais do que uma obrigação legal, a adequação à NR-1 contribui para:

- Redução de afastamentos;
- Prevenção de adoecimentos;
- Melhoria do clima organizacional;
- Aumento da produtividade;
- Fortalecimento da imagem institucional;
- Sustentabilidade do negócio.

As empresas devem iniciar imediatamente a implementação das medidas, a fim de assegurar maior segurança jurídica e melhores condições de adaptação e cumprimento da norma, especialmente considerando o início do período de fiscalização, previsto para 26 de maio de 2026.

Referências:

1. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. 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-01-atualizada-2025-i-3.pdf>

2. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. MANUAL DE INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO CAPÍTULO 1.5 DA NR-1. Disponível em

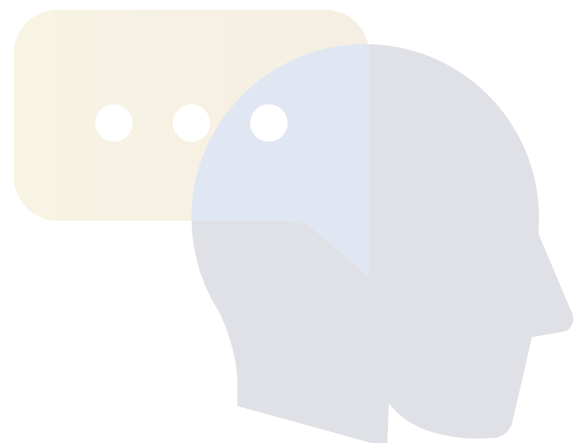
https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf

3. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Guia de informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (ano 2025). 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/guia-nr-01-revisado.pdf>

4. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. [Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1 \(GRO/PGR\) – Maio/2026](#). 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/PerguntasRespostasGROPGRMaio2026.pdf>



Departamento Jurídico da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais - Fecomércio MG

Cartilha elaborada pelo Departamento Jurídico da Fecomércio MG para orientação das empresas do Comércio de Bens, Serviços e Turismo de Minas Gerais sobre a atualização da NR-1 e a inclusão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).



CARTILHA INFORMATIVA

 ·  ·  ·  · **Sindicatos
Empresariais**

Sistema Comércio

