

# NR-1 em Foco: Mudanças, Impactos e Ações

O que toda empresa  
precisa saber em  
matéria de riscos  
psicossociais

# SUMÁRIO

NR1: o que mudou?

3

Quando entra em vigor?

4

Quais riscos devem ser gerenciados?

5

NR-1 e NR-17, atualizações integradas:  
ergonomia e riscos psicossociais

6

O PGR: o que deve conter?

7

Implementação das medidas de prevenção

9

Previsão expressa de Riscos Psicossociais

10

Quais empresas estão dispensadas do PGR?

10

Impactos jurídicos e riscos

11

Sua empresa está preparada para as  
alterações da NR1?

12

O que toda empresa precisa saber sobre a nova obrigação em Saúde e Segurança do Trabalho



Vigência 26/05/2026



Portaria MTE nº 1.419/2024



Todas as empresas



Riscos Psicossociais incluídos

## NR-1: o que mudou?

A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, promoveu a maior revisão do capítulo 1.5 da NR-1 desde sua criação, trazendo novas obrigações quanto ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

O GRO representou uma **mudança de paradigma**: saiu a lógica reativa de apenas listar riscos ambientais (o antigo PPRA), e entrou uma abordagem **proativa, sistêmica e contínua** – obrigando as organizações a identificar perigos, avaliar e controlar riscos de forma permanente, abrangendo agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos. Agora, com a atualização da NR1, **pela primeira vez, de forma expressa, foram incluídos os fatores de riscos psicossociais**.

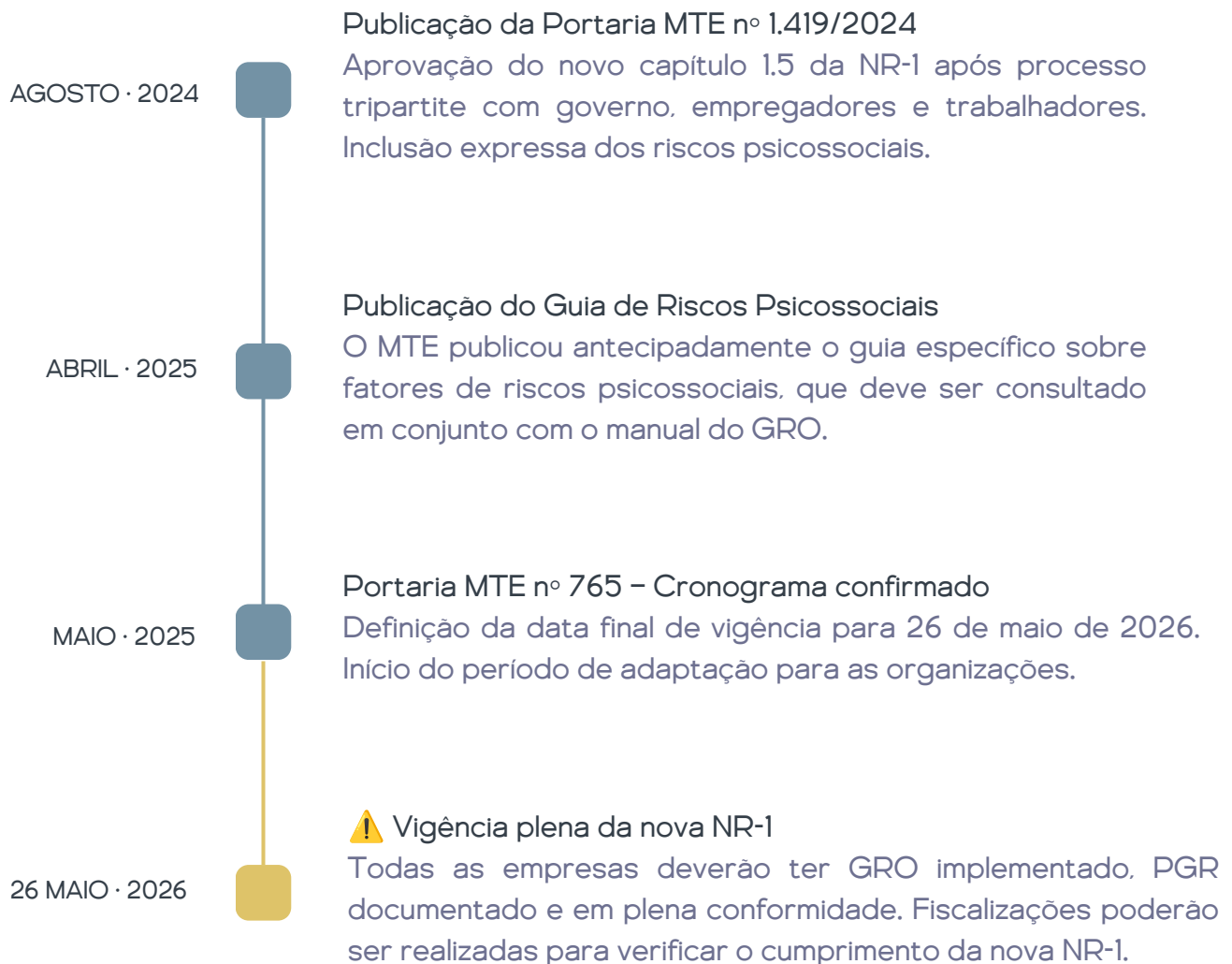
Fonte: Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1 – Ministério do Trabalho e Emprego, 2025

# Quando entra em vigor?

As alterações da NR-1 tem data de vigência definida, com o cronograma oficial aprovado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

**26**  
MAIO  
2026

Conforme a Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, todas as organizações devem estar em conformidade plena com o novo capítulo 1.5 da NR-1 a partir desta data. O prazo está próximo – a adequação deve ser iniciada imediatamente.



# Quais riscos devem ser gerenciados?

A atualização da NR-1 passa a exigir que o GRO contemple a integralidade dos riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho, incluindo os riscos psicossociais.

## AGENTE FÍSICO

### Riscos Físicos

Ruído, vibrações, temperaturas extremas, radiações ionizantes e não ionizantes, pressões anormais.

## AGENTE QUÍMICO

### Riscos Químicos

Poeiras, fumos, névoas, gases, vapores, produtos químicos e substâncias tóxicas.

## AGENTE BIOLÓGICO

### Riscos Biológicos

Bactérias, vírus, fungos, parasitas e outros microrganismos com potencial de causar doenças ocupacionais.

## FATOR ERGONÔMICO

### Riscos Ergonômicos (NR-17)

Esforço físico, postura inadequada, movimentos repetitivos, organização do trabalho, carga mental elevada.

## RISCO DE ACIDENTE

### Riscos de Acidentes

Trabalho em altura, máquinas sem proteção, eletricidade, incêndios, explosões e outros eventos perigosos.

## ATUALIZAÇÃO NR-1/2024

### Riscos Psicossociais

Exigência de múltiplas tarefas com alta demanda cognitiva, falta de suporte/apoio no trabalho, pressão excessiva e eventos violentos ou traumáticos.

O conceito-chave que fundamenta a NR-17 e permeia todo o GRO é o de **adaptar o trabalho ao trabalhador** – e não o contrário. Essa inversão de perspectiva coloca o ser humano no centro do processo produtivo e aumenta significativamente as responsabilidades do empregador.

# NR-1 e NR-17, atualizações integradas: ergonomia e riscos psicossociais

Com as alterações da NR-1, os riscos ergonômicos e psicossociais passaram a ser identificados, avaliados e controlados também no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), reforçando uma abordagem preventiva e contínua para evitar adoecimentos e promover melhores condições de trabalho.

## 1 Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)

**SEMPRE OBRIGATÓRIA** – inclusive para ME/EPP, dispensadas de PGR. Alinhada ao processo do GRO (NR-1), a AEP identifica perigos, avalia riscos e define medidas preventivas. Pode ser registrada diretamente no Inventário de Riscos.

## 2 Análise Ergonômica do Trabalho (AET)

**CONDICIONAL** – exigida quando há necessidade de avaliação aprofundada, inadequações das medidas adotadas, sugestão do PCMSO (NR-7) ou análise de acidente ou doença relacionada ao trabalho. Gera relatório técnico específico.

## 3 Gestão escalonada: fluxo AEP-AET

No âmbito da NR-1 alinhada à NR-17, a gestão dos riscos ergonômicos ocorre de forma escalonada. A Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) é utilizada como etapa inicial para identificar situações de risco nas atividades de trabalho. Quando a AEP indicar a necessidade de aprofundamento, deve ser realizada a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que avalia detalhadamente as condições, a organização do trabalho e as exigências das tarefas, subsidiando a definição de medidas de controle mais efetivas.

**Impacto Jurídico:** A ausência da AEP no PGR configura descumprimento da NR-17 – independentemente do porte da empresa – elevando automaticamente a probabilidade do risco à gradação máxima no GRO.

# O PGR: o que deve conter?

O Programa de Gerenciamento de Riscos é o conjunto documentado do GRO.

A NR-1 define documentos mínimos obrigatórios e complementares, igualmente necessários.

## DOCUMENTOS

### #DOCUMENTOS

1

#### Inventário de Riscos Ocupacionais

Consolidação dos dados de identificação e avaliação de todos os riscos do estabelecimento.

2

#### Plano de ação

Medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, com cronograma de implementação.

3

#### Documento de Critérios do GRO/PGR

Detalhamento dos critérios utilizados para avaliação e classificação dos riscos na organização.

4

#### Relatório de análise de Acidentes

Investigações e análises de acidentes e doenças do trabalho ocorridos no estabelecimento.

5

#### Registros de Implementação de Medidas

Evidências documentais da implantação das medidas de prevenção previstas no Plano de Ação.

6

#### Registros de Exercícios Simulados

Evidências de simulados de resposta a emergências realizados no estabelecimento.

### Integração com outros programas

O PGR integra e orienta outros programas obrigatórios: os dados da NR-9 (avaliação de agentes ambientais) e da NR-17 (ergonomia) alimentam o Inventário de Riscos, que por sua vez embasa o PCMSO elaborado pelo médico do trabalho (NR-7). Uma cadeia documental coerente é essencial para a validade jurídica de todo o Sistema. Incluindo obrigatoriamente a avaliação ergonômica (AEP/AET), conforme a NR-17.

# Implementação das medidas de prevenção

1

## Levantamento Preliminar de Perigos

Identificação inicial de todos os perigos existentes, com prioridade para eliminar ou reduzir riscos evidentes. Etapa obrigatória antes do processo formal de avaliação.

2

## Identificação de Perigos

Processo sistemático com três elementos obrigatórios: análise das atividades, consideração das condições de trabalho e levantamento dos agentes presentes. Documentação obrigatória.

3

## Avaliação de Risco Ocupacional

Determinação do nível de risco com base na combinação de severidade (gravidade do dano) e probabilidade (chance de ocorrência). Cada tipo de agente tem critérios específicos de gradação.

4

## Controle dos Riscos e Acompanhamento

Implementação das medidas de prevenção com hierarquia definida pela NR-1, monitoramento contínuo, acompanhamento da saúde dos trabalhadores e análise de acidentes.

### Integração com outros programas

O PGR integra e orienta outros programas obrigatórios: os dados da NR-9 (avaliação de agentes ambientais) e da NR-17 (ergonomia) alimentam o Inventário de Riscos, que por sua vez embasa o PCMSO elaborado pelo médico do trabalho (NR-7). Uma cadeia documental coerente é essencial para a validade jurídica de todo o Sistema.

# Previsão expressa de Riscos Psicossociais:

A inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais é a mudança de maior impacto jurídico da nova NR-1, criando exigências para os empregadores no campo da saúde mental relacionada ao trabalho.

## NOVA OBRIGAÇÃO · NR-1/2024

### Saúde mental relacionada ao trabalho é obrigação legal do empregador

A atualização da NR-1 exige que as organizações identifiquem, avaliem e controlem os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, como parte integrante do GRO. O descumprimento desta obrigação gera exposição a autuações administrativas e responsabilização civil e trabalhista.

Violação ao direito de desconexão (respeito aos períodos de intervalos e descanso)

Monitoramento digital desproporcional

Falta de clareza nas funções delegadas ao empregado

Eventos violentos ou traumáticos (assédio)

Pressão desproporcional de trabalho

Sobrecarga de tarefas

Desconforto térmico e acústico

#### Impacto em ações trabalhistas

A omissão no gerenciamento de riscos psicossociais poderá ser invocada em demandas por danos morais, assédio e adoecimento ocupacional (burnout, transtornos de ansiedade, depressão relacionada ao trabalho). O PGR passa a ser prova documental do (des)cumprimento de obrigações legais neste campo.

#### Integração com outros programas

Em abril de 2025, o Ministério do Trabalho publicou o "Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho", disponível no portal gov.br. O guia deve ser consultado em conjunto com o Manual do GRO/PGR para a implementação adequada deste módulo.

# Quais empresas estão dispensadas do PGR?

A NR-1 prevê algumas exceções à obrigatoriedade de elaboração do PGR formal, mas o GRO em si continua sendo obrigatório para todas as empresas.

Dispensa total do PGR

## MEI – Microempreendedor Individual

O MEI **sem empregados** está dispensado da elaboração do PGR formal. Porém, se contratar um empregado, a obrigação surge automaticamente.

Dispensa parcial do PGR

## ME e EPP – Graus de Risco 1 e 2

Microempresas e Empresas de Pequeno Porte enquadradas nos **graus de risco 1 e 2** podem ser dispensadas do PGR formal, desde que atendam a condições específicas previstas na norma.

## Dispensa do PGR ≠ ausência de obrigação

Mesmo nas situações de dispensa do PGR formal, o empregador **não está isento de gerenciar riscos ocupacionais**. O GRO continua sendo obrigatório – apenas a documentação formal é simplificada.

**Grau de risco: como verificar?**

O grau de risco é determinado pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da empresa, conforme o Quadro I da NR-4. É fundamental verificar o enquadramento correto antes de assumir a dispensa do PGR – um erro pode gerar irregularidade grave perante a fiscalização do trabalho.

# Impactos jurídicos e riscos

O não atendimento à NR-1 expõe as empresas a responsabilização em esferas administrativa, civil e trabalhista.

## Autuação administrativa e multas

O descumprimento das normas trabalhistas implica multas pelo Ministério do Trabalho, que variam conforme o porte da empresa e a gravidade da irregularidade. A reincidência dobra o valor.

## Responsabilidade civil por acidente ou doença ocupacional

Em caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional, a inexistência ou deficiência do PGR configura omissão culposa do empregador, ampliando o risco da empresa em condenação de indenização por danos materiais e morais – incluindo pensão vitalícia em casos graves.

## Ações por doenças ocupacionais psicossociais

Com a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1, o PGR torna-se prova documental central em ações acidentárias que tenham por objeto burnout, assédio e transtornos relacionados ao trabalho. A ausência do documento prejudica a defesa do empregador de forma significativa.

## Benefício: prova de diligência do empregador

Um PGR bem elaborado, atual e com registros de implementação das medidas é a melhor defesa do empregador em litígios trabalhistas e processos administrativos. Demonstra cumprimento das obrigações legais e afasta a presunção de culpa.

## Responsabilidade solidária da contratante na terceirização de serviços

A NR-1 estabelece obrigações específicas sobre GRO nas relações com prestadores de serviços terceirizados. Empresas contratantes podem ser responsabilizadas por inadequações no GRO das contratadas que prestam serviços em suas instalações.

# Sua empresa está preparada para as alterações da NR1?

O RMM oferece assessoria jurídica completa para adequação à nova norma, desde a revisão de documentos internos e contratos de terceirização até a defesa em processos administrativos e ações trabalhistas.

Em caso de dúvidas, converse com um de nossos especialistas.

[institucional@rmm.com.br](mailto:institucional@rmm.com.br)



Ouçá nossos  
podcasts.



Conheça nosso site - [rmm.com.br](http://rmm.com.br)



[linkedin.com/company/rossimaffinimilman-advogados](https://www.linkedin.com/company/rossimaffinimilman-advogados)



[youtube.com/@rossimaffinimilman](https://www.youtube.com/@rossimaffinimilman)



[instagram.com/@rossimaffinimilman](https://www.instagram.com/@rossimaffinimilman)

---

#### Porto Alegre

Av. Praia de Belas, 1212, 17º andar | Torre Sul  
Bairro Praia de Belas  
Porto Alegre | RS | Brasil | CEP 90110-000  
+55 (51) 3230-1200  
[institucional@rmm.com.br](mailto:institucional@rmm.com.br)

#### São Paulo

Rua Pequetita, 215, conjunto 82  
Vila Olímpia  
São Paulo | SP | Brasil | CEP 04567-060  
+55 (11) 3845-0826  
[institucional@rmm.com.br](mailto:institucional@rmm.com.br)