

CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO

NR-1 na prática.

Riscos psicossociais, GRO e PGR

Público	Empresas com colaboradores, gestores, RH, jurídico, CIPA e apoio técnico de SST.
Objetivo	Traduzir a NR-1 em linguagem executiva, reforçando a base jurídica, os riscos de autuação e as prioridades de implementação.
Base técnica	Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1 (GRO), incluindo fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.
Elaboração	Contador Jefferson Lisboa Lisboa Santos Contabilidade maio de 2026.

MENSAGEM CENTRAL

A partir de 26 de maio de 2026, o risco psicossocial deixa de ser tema periférico e passa a integrar o radar regulatório da empresa dentro do GRO e do PGR. Documento sem método, sem evidência e sem acompanhamento não sustenta defesa.

1. Porque esse tema entrou na pauta do empresário.

A nova redação da NR-1 desloca o assunto da saúde mental do campo meramente comportamental para o campo da conformidade trabalhista e da gestão de riscos. A empresa passa a ter dever expresso de identificar, avaliar, controlar e acompanhar fatores psicossociais relacionados ao trabalho, com documentação, participação dos trabalhadores e rastreabilidade.

Data que muda o jogo.	O erro mais comum.
Vigência plena em 26/05/2026. Até essa data, a fiscalização tem caráter orientativo. Depois, passa a admitir autuação e multa.	Tratar o PGR como arquivo pronto. A norma exige processo vivo, revisão, evidência e plano de ação com responsáveis.
O que entra no radar.	O que a empresa precisa provar.
Sobrecarga, metas abusivas, jornadas excessivas, assédio, discriminação, isolamento, insegurança contratual e falta de suporte.	Que avaliou os riscos, ouviu trabalhadores, definiu medidas, treinou lideranças e manteve registros atualizados.

A NR-1 não criou apenas uma obrigação documental. Ela elevou a exigência de governança sobre ambiente de trabalho, organização do serviço, saúde mental e capacidade de resposta da empresa diante da fiscalização.

2. Base normativa que sustenta a exigência.

A cartilha apoia-se nas portarias e dispositivos legais em vigor. O ponto central é simples: a mudança já tem fundamento normativo definido, prazo conhecido e consequência clara para a empresa que continuar improvisando.

Base	O que estabelece.	Impacto prático.
Portaria MTE nº 1.419/2024	Alterou o item 1.5 da NR-1 e incluiu expressamente os fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho.	A empresa precisa incorporar esse risco ao GRO e ao PGR, não como assunto paralelo, mas como parte do sistema.
Portaria MTE nº 765/2025	Prorrogou a vigência das alterações relativas aos fatores psicossociais para 26/05/2026.	Define a janela final de adaptação. O espaço para tratar o tema de forma informal está se encerrando.
Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossocial (MTE)	Serve de referência interpretativa para a aplicação da norma e para a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho.	Ajuda a empresa a demonstrar critério técnico e boa-fé na implementação.
NR-28 e arts. 201 e 634-A da CLT	Estruturam o regime sancionatório aplicável em caso de descumprimento da norma.	A discussão deixa de ser apenas preventiva e passa a envolver risco real de auto de infração, multa e repercussão em cadeia.
Lei nº 14.457/2022	Reforça a ampliação da pauta da CIPA com prevenção ao assédio e à violência.	A participação da CIPA e das lideranças passa a ser peça concreta da governança interna.

3. Seis mudanças que exigem resposta imediata.

Mudança	O que representa para a empresa
1. Inclusão expressa no PGR.	Os fatores psicossociais passam a exigir inventário, avaliação e registro no mesmo patamar dos demais riscos ocupacionais.
2. Ampliação do conceito de risco.	Questões antes tratadas como problema de gestão de pessoas entram no campo do risco ocupacional e da prevenção.
3. Avaliação técnica.	A empresa precisa usar metodologia adequada, com instrumentos válidos, análise de indicadores e leitura real da operação.
4. Participação dos trabalhadores e da CIPA (se for o caso).	A escuta ativa deixa de ser acessória. Ela passa a ser evidência importante do processo.
5. Plano de ação com prazos e responsáveis.	Diagnosticar sem desdobrar em ação concreta não atende à lógica da norma.
6. Documentação e rastreabilidade.	A empresa precisa organizar registros, manter histórico e comprovar implementação e acompanhamento.

O GRO continua sendo o processo contínuo de identificar perigos, avaliar riscos, controlar riscos e acompanhar resultados. O PGR continua sendo a formalização documental desse gerenciamento, com inventário de riscos, plano de ação e critérios utilizados. A obrigação é **por estabelecimento**. A segmentação por unidade ou atividade não autoriza excluir áreas, pessoas ou rotinas.

4. O que entra como fator de risco psicossocial.

A avaliação não pode ser superficial. A empresa precisa olhar para a organização do trabalho e para os fatores que potencialmente afetam saúde mental, clima interno, desempenho e segurança. O Manual do MTE orienta que os indicadores internos da empresa, como rotatividade, frequência e afastamentos por CID F, funcionam como sinais de alerta para a presença de fatores psicossociais.

Ações	Exemplos práticos
Sobrecarga e metas.	Pressão desproporcional, metas inatingíveis, urgência permanente e ausência de tempo de recuperação.
Jornada e ritmo.	Horas excessivas, intervalos mal administrados, plantões mal distribuídos e ritmo incompatível com a capacidade humana.
Violência e assédio.	Assédio moral, assédio sexual, constrangimento público, humilhação, intimidação e retaliação.
Relações e suporte.	Conflitos interpessoais crônicos, liderança ausente, comunicação falha e falta de apoio organizacional.
Estrutura decisória.	Falta de autonomia, ambiguidade de papéis, insegurança contratual e sensação contínua de imprevisibilidade.
Isolamento e discriminação.	Exclusão, segregação, discriminação e ambientes em que o trabalhador perde voz ou pertencimento.

Risco psicossocial não é programa paralelo. Ele integra o GRO e precisa conversar com ergonomia, organização do trabalho, indicadores internos, treinamentos e canal de denúncias.

5. O que a empresa precisa ter e conseguir demonstrar.

Na prática, o empresário precisa responder a uma pergunta simples: se houver fiscalização amanhã, o que a empresa consegue mostrar com clareza, data e responsável?

Frente de controle.	Evidência mínima esperada.
PGR formalizado.	Documento atualizado, aderente à operação e compatível com a realidade do estabelecimento.
Inventário de riscos.	Riscos psicossociais mencionados expressamente, com leitura técnica e critérios claros.
Metodologia de avaliação.	Instrumentos, entrevistas, questionários, análise de indicadores e registro da lógica utilizada.
Indicadores internos.	Rotatividade, absenteísmo, afastamentos por CID F, queixas formais, eventos críticos e reincidências.
Plano de ação.	Medidas preventivas e corretivas, prazos, responsáveis e indicadores de eficácia.
Treinamentos.	Lista de presença, conteúdo programático, carga horária e identificação do instrutor.
Canal de denúncias.	Fluxo sigiloso, resposta estruturada, apuração e evidência de tratamento.

6. Roteiro resumido para auditoria interna.

Eixo.	Questão de auditoria.	Status.
Documento base.	Existe PGR formalizado, assinado e atualizado nos últimos dois anos?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Inventário de riscos.	Os fatores psicossociais aparecem expressamente no inventário?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Avaliação técnica.	Foi aplicada metodologia adequada e documentada?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Políticas internas.	A empresa possui política de saúde mental, prevenção ao assédio e gestão de jornada?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Capacitação.	Lideranças e equipes receberam treinamento nos últimos doze meses?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
CIPA e participação.	A CIPA ou representantes internos participam da pauta e da prevenção?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Comunicação.	Os resultados e medidas são comunicados aos trabalhadores de forma compreensível?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Terceiros.	Prestadores e fornecedores críticos aderem às exigências contratuais de SST?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Guarda documental.	Os documentos e registros estão organizados para exibição e histórico?	☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não
Reforçar a guarda documental por prazo mínimo de vinte anos para os documentos do PGR, incluindo inventário de riscos psicossociais e plano de ação. Ausência ou desatualização pode configurar infração autônoma.		

7. Plano de ação sugerido para sair do improviso.

Fase.		Ações prioritárias.
Fase 1. Preparação imediata.	Maio de 2026.	Auditoria de conformidade, mapeamento de lacunas, definição de responsável interno, alinhamento entre diretoria, RH, jurídico e SST.
Fase 2. Implementação.	Junho a setembro de 2026.	Avaliação técnica dos riscos psicossociais, inventário integrado ao PGR, revisão de políticas, treinamento de lideranças, comunicação interna e canal de denúncias.
Fase 3. Consolidação.	Outubro a dezembro de 2026.	Revisão do plano com base em indicadores, segunda rodada de comunicação interna, auditoria de documentos e atualização do PGR.

Designar responsável interno, preferencialmente no RH com apoio do jurídico, para reportar o andamento à diretoria. Integrar o tema ao programa de compliance e ao fluxo de resposta administrativa e judicial. Manter prova dos treinamentos e da ciência formal dos empregados sobre políticas e canais. Evitar atuação apenas reativa. Revisão preventiva de políticas, contratos e ocorrências reduz custo futuro.

8. Responsabilidades internas que não podem ficar soltas.

Agente.	Papel mínimo esperado.
Alta direção.	Aprovar orçamento, definir prioridade institucional e sustentar o compromisso público da empresa com prevenção.
RH.	Conduzir cronograma, consolidar evidências, articular treinamentos, políticas, canais e registros.
Jurídico.	Revisar políticas, contratos, apurações internas e exposição a reclamações e autuações.
Lideranças.	Traduzir a norma para a rotina, corrigir condutas e ser exemplo na gestão do ambiente de trabalho.
Representantes (CIPA).	Participar da identificação de riscos, da pauta de prevenção e da comunicação com os trabalhadores.
Apoio técnico (Clínica Ocupacional / SST).	Aplicar metodologia adequada, elaborar ou revisar documentos e sustentar a parte técnica das avaliações.
Terceiros críticos.	Cumprir obrigações contratuais de SST e aderir às diretrizes da empresa no local de trabalho.
Mesmo com consultoria externa, a responsabilidade final continua sendo da organização. Quem terceiriza a elaboração do documento não terceiriza o risco.	

9. Cuidado com a falsa sensação de dispensa.

A dispensa de elaboração do PGR para ME e EPP enquadradas em grau de risco 1 e 2 não autoriza a empresa a ignorar riscos psicossociais, ergonomia e prevenção. Basta um critério não ser atendido para a dispensa não se aplicar.

Tema.	Leitura prática.
Quando a dispensa pode existir.	Enquadramento correto no grau de risco, ausência das exposições listadas e declaração formal no sistema da Inspeção do Trabalho.
O que a dispensa não faz.	Não elimina a gestão de riscos de acidentes e ergonômicos. Não autoriza ignorar riscos psicossociais. Não afasta responsabilidade preventiva.
O que continua obrigatório.	AEP, gestão ergonômica, leitura dos fatores psicossociais, atuação diante de risco evidente e organização mínima das evidências.
Dispensa de elaborar o PGR não significa dispensa de gerir o risco. Esse é um dos pontos que mais gera falsa segurança em pequenos negócios.	

10. O custo de tratar a NR-1 como detalhe.

Hipótese.	Faixa de referência.
Infração de menor gravidade.	R\$ 443,97 + R\$ 104,31 por trabalhador prejudicado.
Infração de maior gravidade.	Até R\$ 44.396,84 por infração.
Reincidência.	Até R\$ 88.793,68.
Descumprimento específico de itens da NR-1.	Entre R\$ 2.396,35 e R\$ 6.708,08 por item.
Embargo ou interdição.	Paralisação do estabelecimento, setor ou atividade.

Efeitos colaterais que podem sair mais caros que a multa.

Repercussão civil, com espaço para dano moral coletivo e dano existencial.

Repercussão previdenciária, com possível enquadramento como acidente de trabalho e ação regressiva do INSS.

Repercussão criminal em hipóteses graves, quando houver omissão relevante e exposição do trabalhador.

Repercussão contratual em contratos com cláusulas ESG e compliance.

Repercussão reputacional, com efeito na atração e retenção de talentos e na imagem da empresa.

11. Dez erros que aumentam o risco da empresa.

1	Comprar PGR pronto, genérico e sem aderência à operação.
2	Tratar risco psicossocial como assunto opcional ou paralelo.
3	Confiar em canal de denúncias sem rotina de apuração e retorno.
4	Treinar sem registrar presença, conteúdo, carga horária e instrutor.
5	Ignorar indicadores como rotatividade, absenteísmo e afastamentos.
6	Achar que ausência de reclamação formal significa ausência de risco.
7	Não envolver lideranças, CIPA e trabalhadores no processo.
8	Confundir dispensa de PGR com dispensa de prevenção.
9	Guardar documentos sem atualização, versão, data e responsável.
10	Esperar a fiscalização para organizar evidências.
A empresa não precisa prometer perfeição. Precisa demonstrar método, prioridade, acompanhamento e capacidade real de corrigir o que identificou.	

12. Recomendação para os próximos 30 dias.

	Ações
1	Nomear responsável interno e definir quem responde pelo cronograma.
2	Mapear estabelecimentos, áreas críticas, terceiros e políticas já existentes.
3	Conduzir auditoria rápida com resposta Sim, Parcial ou Não para cada item do roteiro.
4	Classificar as lacunas por urgência, impacto e facilidade de implementação.
5	Validar apoio técnico de SST e alinhar papel do jurídico e do RH.
6	Definir plano de ação com responsáveis, prazos e forma de reporte à diretoria.
7	Organizar evidências já existentes e criar padrão mínimo de guarda documental.
8	Agendar comunicação inicial às lideranças e calendário de treinamentos.

A atuação preventiva custa menos que a resposta reativa. A empresa que se organiza antes ganha defesa, governança e previsibilidade.

13. Conclusão.

A nova redação da NR-1 representa mudança de eixo. Saúde mental e organização do trabalho deixam de ser tratadas apenas como pauta de RH e passam a integrar o mesmo campo de exigência regulatória dos demais riscos ocupacionais.

Para a empresa cliente, a mensagem é objetiva: não basta produzir documento. É preciso demonstrar critério, participação, treinamento, rastreabilidade e capacidade de resposta.

Nota importante.

*Este material tem caráter de conscientização. A implementação técnica do GRO, do PGR, das avaliações ergonômicas e dos instrumentos de análise deve ser conduzida **com apoio especializado em SST**, conforme a realidade de cada organização.*

Lisboa Santos Contabilidade

Contabilidade consultiva, organização e visão para a tomada de decisão.