

Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio

Nova diretriz da NR-1 será acompanhada por comissão tripartite e prevê período de adaptação até 2026, com foco na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho

Publicado em 24/04/2025 18h00 Atualizado em 20/05/2025 12h46

Compartilhe:



Foto: Matheus Itacarambi / MTE

O ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, anunciou nesta quinta-feira (24) a inclusão dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho como parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), em caráter educativo e orientativo. A medida será acompanhada do lançamento do Guia

Luiz Marinho destacou que a medida tem como objetivo proporcionar um período de adaptação para que as empresas ajustem seus processos e promovam ambientes de trabalho mais seguros. “Durante esse primeiro ano, será um processo de implantação educativa, e a atuação pela Inspeção do Trabalho só terá início em 26 de maio de 2026”, explicou o ministro. Na ocasião, também foi anunciado o lançamento do [Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho](#).

O diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, Rogério Araújo, informou que, no prazo de até 90 dias, será publicado um manual com orientações técnicas detalhadas sobre os procedimentos e aspectos regulamentados. O objetivo é esclarecer eventuais dúvidas e coibir a atuação de profissionais que possam se aproveitar da desinformação. A portaria que formaliza essas definições será divulgada nos próximos dias.

Para Washington Santos (Maradona), coordenador da bancada dos trabalhadores na Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), a iniciativa do ministro Luiz Marinho representa uma conquista significativa, ao assegurar a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1. Segundo ele, a medida reforça a proteção à saúde dos trabalhadores, previne interpretações equivocadas e práticas oportunistas no mercado, além de garantir um período educativo para que as empresas possam se adequar. Washington ressaltou que o prazo de um ano para implantação e a elaboração de um manual técnico em até 90 dias, com participação tripartite, representam avanços fundamentais e refletem a atuação efetiva dos trabalhadores na CTPP.

Clóvis Queiroz, diretor de Relações do Trabalho e Sindical da CNSaúde e coordenador da bancada empresarial na CTPP, elogiou a criação do grupo de trabalho que acompanhará a implementação da norma. Sempre defendemos que a prorrogação não era apenas pelo adiamento em si, mas uma oportunidade para organizarmos informações qualificadas, a fim de que as empresas observem com mais atenção as questões de risco psicossocial no ambiente de trabalho”, afirmou.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2024, os estabelecimentos com 1 a 4 empregados representaram a maior parcela entre aqueles com vínculo empregatício, somando 2,6 milhões de unidades — o equivalente a 57,09% do total —, um crescimento de 81,6 mil estabelecimentos em relação a 2023 (+3,1%).

As maiores variações percentuais positivas foram registradas entre os estabelecimentos com 1.000 ou mais empregados, que cresceram em 189 unidades (+6,2%), e entre aqueles com 500 a 999 empregados, com aumento de 281 unidades (+6,1%).

Destaca-se ainda que, em 2024, aproximadamente 55.235 estabelecimentos possuíam mais de 100 empregados, o que representa um acréscimo de 2.487 unidades em comparação ao ano anterior, equivalente a um crescimento de 4,7%.

Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO

A partir de 26 de maio de 2026, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) passará a incluir expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme estabelecido na [Portaria MTE nº 1.419/2024](#). Esses fatores deverão constar no inventário de riscos ocupacionais, ao lado dos já reconhecidos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos.

Os fatores psicossociais no trabalho são situações que envolvem a maneira como as atividades são planejadas, organizadas e executadas. Quando não são bem conduzidas, essas situações podem prejudicar a saúde mental, física e social dos trabalhadores. Exemplos incluem metas impossíveis de cumprir, excesso de trabalho, assédio moral, falta de apoio dos chefes, tarefas repetitivas ou solitárias, desequilíbrio entre o esforço e a recompensa, além de locais com falhas na comunicação.

Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

O [guia criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego](#) orienta empregadores e trabalhadores sobre a nova exigência de incluir os fatores de risco psicossociais no GRO. Com base na atualização da NR-1, o documento explica de forma prática como identificar, avaliar e controlar esses riscos, trazendo exemplos, instruções e perguntas frequentes para facilitar a aplicação das novas regras. A publicação destaca a importância de colaboração entre todos os envolvidos e do uso de metodologias eficazes, focando na prevenção de doenças e na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Além disso, o [guia](#) traz referências nacionais e internacionais sobre o tema.

A orientação é de que as mudanças previstas na NR-1 sejam implementadas em conjunto com a NR-17 (Ergonomia). A gestão dos riscos psicossociais deve começar com a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, em casos específicos, com a Análise Ergonômica do Trabalho (AET). A primeira etapa consiste na identificação dos fatores de risco psicossociais, para a qual o guia oferece exemplos práticos. Essa identificação exige o levantamento de informações sobre o estabelecimento, os processos de trabalho e as características dos trabalhadores, além da definição de critérios de avaliação e da estratégia metodológica, que pode incluir observações, questionários, oficinas ou uma combinação dessas abordagens.

Após a identificação e avaliação, a organização deve adotar medidas de prevenção e controle por meio de um plano de ação com cronograma e responsáveis claramente definidos. O acompanhamento dessas ações deve contar com a participação dos

trabalhadores, permitindo a avaliação da eficácia das medidas e a busca pela melhoria contínua. O [guia](#) orienta que as intervenções se concentrem na modificação das condições organizacionais do trabalho. Todo o processo deve ser documentado de forma adequada no PGR ou na AEP, conforme as exigências da NR-1, incluindo a caracterização dos processos, a identificação dos riscos, a avaliação dos perigos e a descrição das medidas preventivas adotadas. Vale ressaltar que o foco do guia é nos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, e não na avaliação da saúde mental individual dos trabalhadores.

[Acompanhe por aqui](#) o anúncio feito pelo ministro Luiz Marinho sobre o assunto.