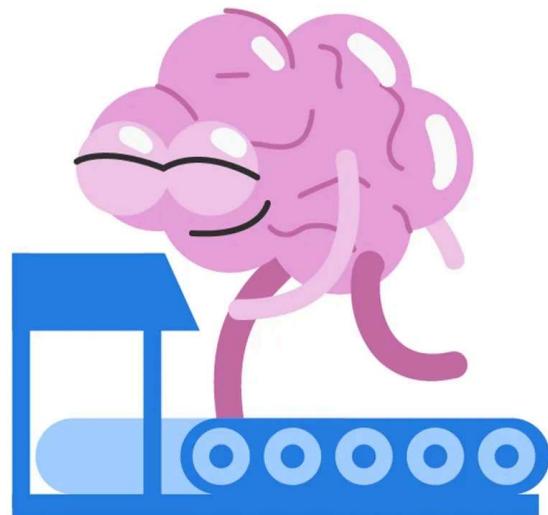


Nova NR-1: como incluir os fatores psicossociais no PGR

Lei adiciona cuidados com a saúde mental de trabalhadores



A **Norma Regulamentadora 1 (NR-1)** é uma das legislações criadas para que o ambiente laboral garanta a saúde e a segurança dos trabalhadores. Todas as empresas que contratam colaboradores via Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são obrigadas a seguirem essas regras.

Ao longo dos anos, a NR-1 passou por diversas atualizações. A obrigatoriedade da inclusão dos **fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** é uma delas. Prevista inicialmente para 2025 e depois adiada para 2026, essa mudança gera impacto direto na forma como as empresas devem lidar com a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

Nesse artigo, nós da **Metadados** – empresa que desenvolve **softwares para o RH** – explicamos como se adaptar à NR-1 e fazer o gerenciamento de riscos na sua empresa. Confira!

O que é a Norma Regulamentadora 1?

A Norma Regulamentadora 1 (NR-1) estabelece as disposições gerais e os **gerenciamentos de riscos ocupacionais**. Ela se aplica a todas as empresas que contratam colaboradores via Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Funciona como uma **norma-base**, ou seja, define diretrizes que servem de referência para todas as demais NRs.

Regras da NR-1

Entre as principais regras da NR-1, estão os seguintes aspectos:

- **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**: as empresas devem ter um sistema de gestão para identificar, avaliar e controlar riscos no ambiente de trabalho;
- **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**: documento obrigatório que reúne todas as informações sobre os riscos ocupacionais e medidas de controle adotadas na organização;
- **Capacitação e treinamento**: define diretrizes para treinamentos obrigatórios de segurança no trabalho. Podem ser realizados presencialmente ou a distância;
- **Direitos e deveres**: estabelece as responsabilidades tanto do empregador quanto dos trabalhadores quanto à segurança e saúde ocupacional.

Atualizações da NR-1

A NR-1 foi publicada originalmente pela Portaria MTB nº 3.214, de 7 de junho de 1978. Por meio dela, os artigos 154 e 159 da CLT foram regulamentados. Desde então, a NR-1 passou por diversas revisões e atualizações, como mostra a linha do tempo abaixo:

1983 - Ajustes técnicos e administrativos

1988 - Correções de texto para adequação a outras normas

1993 - Atualização sobre direitos e deveres de empregadores e trabalhadores

2009 - Revisão de dispositivos para harmonização com as demais NRs

2011 a 2019 - Estudos de inclusão do GRO e do PGR na NR-1

2020 - Revisão completa da NR-1

2024 - Revisão da NR-1 com a exigência de inclusão dos fatores de riscos psicossociais no PGR a partir de maio de 2025

2025 - Adiamento da inclusão dos fatores de riscos psicossociais no PGR para maio de 2026

Revisão completa da NR-1 em 2020

A **revisão completa da NR-1** foi feita por meio da Portaria SEPRT nº 6.790, de 9 de março de 2020. A partir de então, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) foi substituído pelo PGR, que passou a abranger todos os grupos de riscos para os trabalhadores.

Essa revisão geral também proporcionou o alinhamento da NR-1 ao ISO 45001 (Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional). Houve ainda a integração com normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e revisões simultâneas das NRs 7, 9 e 17.

Outra mudança foi a flexibilização de regras para **micro e pequenas empresas**, que passaram a contar com ferramentas simplificadas para avaliação de riscos. Um sistema de declaração de inexistência de riscos foi criado para essas categorias que se enquadrem nos **graus de risco 1 e 2**.

O texto passou a prever ainda que os treinamentos obrigatórios pudessesem ser feitos presencialmente ou a distância. As empresas ganharam maior autonomia para realizarem as capacitações conforme a própria necessidade e realidade.

Fatores psicossociais no PGR

Em 27 de agosto de 2024, a inclusão dos fatores de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) passou a ser prevista na NR-1. A atualização foi publicada na Portaria MTE 1.419, de 27 de agosto de 2024. A previsão era de que a obrigatoriedade passasse a valer em 26 de maio de 2025, mas o prazo acabou sendo adiado para 25 de maio de 2026. Isso consta na Portaria MTE 765, de 15 de maio de 2025.

Com a nova exigência, **os fatores de riscos psicossociais deverão constar no PGR**, dentro do grupo de riscos ergonômicos. As mudanças no texto ocorreram principalmente nos três subitens da Norma:

O subitem 1.5.3.1.4 passou a contar com o texto:

O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

O subitem 1.5.3.2.1 foi atualizado para:

A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Já o subitem 1.5.4.4.5.3 ganhou a seguinte redação:

Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

Assim, a **avaliação contínua de riscos** nessa área passa a ser uma exigência legal. O objetivo é evitar que os colaboradores adoeçam por causa de ambientes de trabalho tóxicos ou sobrecarga de tarefas.

[GUIA COMPLETO]

Fatores psicossociais no PGR:
como atender à NR-1

BAIXE AGORA GRATUITAMENTE



O que são riscos psicossociais?

Os fatores que geram risco psicossocial relacionados ao trabalho podem afetar a saúde mental e física dos colaboradores. A NR-37, que regula as condições de SST em plataformas de petróleo, já mencionava:

Riscos psicossociais: decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, como o estresse relacionado ao trabalho, o esgotamento ou a depressão.

O que gera riscos psicossociais?

Os riscos psicossociais no trabalho podem ser gerados por uma série de fatores. Eles podem ser divididos de três formas, como mostra a tabela abaixo.

Tipo de Risco Psicossocial	Descrição	Exemplos
Ambientais	Relacionados ao ambiente de trabalho	Ruído excessivo, ferramentas inadequadas, máquinas com defeito, trabalho em altura ou espaço confinado, falta de EPIs.
Atividades	Diretamente ligados à execução do trabalho	Pressão, sobrecarga, falta de autonomia, ritmo acelerado, repetitividade, monotonia, falta de clareza sobre funções.
Gestão	Envolvem relações no trabalho	Clima organizacional, relação com colegas e gestores, comunicação, reconhecimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, assédio.

O RH e os profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho têm um papel importante. Eles ajudam a identificar quando há condições que causam esses problemas. Cada empresa pode ter **motivos específicos**. Por isso, a partir de maio de 2025, cada levantamento é único com direcionamentos organizacionais particulares.

A small image of a checklist titled "checklist-reconhecimento-fatores-psicossociais.webp".

Como se adaptar à nova NR-1?

Os fatores de riscos psicossociais têm de ser mapeados pelas empresas para constarem no PGR até **25 de maio de 2026**. O novo texto da NR-1 não determina os instrumentos a serem usados nessa etapa. A determinação é para que a organização selecione as ferramentas e técnicas adequadas ao levantamento do risco em questão. Algumas possibilidades que podem ser usadas são as seguintes:

- Entrevistas com os colaboradores;
- Utilização de dados já levantados pelo RH para verificar como estão afastamentos por saúde física que possam ter relação com estresse e por saúde mental. Também podem ser avaliadas faltas, **absenteísmo** e **turnover**;
- Inclusão nas anamneses médicas perguntas sobre questões psicossociais para gerar o perfil epidemiológico. Nesse caso, o acesso será apenas ao perfil geral e não ao individual, devido ao sigilo médico;
- Utilização da Análise Ergonômica Preliminar (AEP) e da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) para verificar o levantamento do risco psicossocial.

Fique atento!

Na etapa de identificação de perigos, deve-se incluir a descrição deles e os possíveis agravos à saúde. É preciso verificar as fontes ou situações em que esses perigos aparecem. Também é obrigatório indicar o grupo de trabalhadores que está exposto a eles.

Conforme a NR-1, para cada risco levantado deve ser indicado o **nível de risco ocupacional**. Esse nível é determinado pela combinação da severidade dos agravos à saúde com a probabilidade ou chance de ocorrerem.

Diferença entre risco e perigo na NR-1

O perigo é o que tem o potencial de causar dano. Refere-se a uma condição ou situação que, se não controlada, pode levar a acidentes ou doenças ocupacionais. O perigo **não depende da exposição do trabalhador**; é uma característica intrínseca de algo no ambiente de trabalho.

Já o risco é a **probabilidade** de que o trabalhador seja exposto a um perigo e, consequentemente, esteja exposto ao risco. Leva em consideração a

intensidade e a frequência dessa exposição.

Como colocar os riscos psicossociais no PGR

O levantamento de fatores psicossociais deve constar no **inventário de riscos do PGR**. Junto a isso, a empresa deve indicar quais medidas adota para mitigar esses riscos. As ações e práticas devem estar descritas no documento.

Como o PGR é dinâmico, também é preciso fazer **avaliações contínuas dos riscos**. Sempre que houver mudanças, ele precisa ser atualizado.

Conclusão

A incorporação dos fatores psicossociais no PGR reflete um avanço na abordagem da saúde ocupacional. A partir disso, as empresas ampliam a responsabilidade sobre um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Agora, a exigência é de que os riscos psicossociais sejam mapeados e gerenciados. Assim, as empresas devem adotar novas práticas e ferramentas para identificar, avaliar e mitigar esses riscos.

O papel do RH e da área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é fundamental para garantir a eficácia dessas medidas. Assim, promove-se um ambiente de trabalho que valoriza tanto o aspecto físico quanto o mental dos colaboradores.

A **tecnologia pode ser sua aliada** nesse processo. O [Flow da Metadados](#) possui um módulo de SST robusto que atende a sua necessidade. Acesse o link abaixo e converse com nossos especialistas!

