

COMO IMPLEMENTAR A NR-1 NA PRÁTICA



FLOWING
VIDA AO SEU ESTILO

COMO IMPLEMENTAR A NR-1 NA PRÁTICA

Para começar, vamos trazer um pouco de visibilidade sobre o que são as NR's, ou seja, normas regulamentadoras.

O que são NR's?

As NRs, ou Normas Regulamentadoras, são um conjunto de regras criadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil para garantir a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores em todos os setores da economia.

Definição oficial:

"As Normas Regulamentadoras (NRs) são de observância obrigatória pelas empresas privadas, públicas e órgãos do governo que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)."

Elas foram instituídas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e vêm sendo atualizadas conforme as necessidades do mundo do trabalho mudam.

Portal gov.br - Normas Regulamentadoras

Quantas NRs existem?

Atualmente, existem 37 NRs vigentes, numeradas de NR-1 a NR-38, sendo que algumas foram revogadas ou fundidas ao longo do tempo.

Desde quando a NR-1 existe?

A NR-1 existe desde 1978, porém teve algumas alterações ao longo do tempo.

Ano	Evento
1978	Criação da NR-1 e outras 27 normas com a Portaria nº 3.214/78
2020	Atualização significativa da NR-1, incluindo o conceito de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e a exigência do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)
2024	Novas atualizações com foco em riscos psicossociais, cuja exigência passa a valer a partir de 26 de maio de 2025

Fonte: gov.br - Normas Regulamentadoras Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020 - Portaria MTE nº 1.419/2024

O QUE É A NR-1?

A NR-1 é a norma que estabelece disposições gerais sobre saúde e segurança no trabalho, funcionando como base para todas as demais NRs. Ela estrutura os princípios de:

- Prevenção de acidentes;
- Diagnóstico e gestão de riscos;
- Capacitação de trabalhadores;

Responsabilidade compartilhada entre empresa e trabalhador.

Desde 2020, com a inclusão do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a norma evoluiu para um modelo mais estratégico e abrangente.

O que é o GRO?

O GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) é uma abordagem sistêmica e contínua que tem como objetivo identificar, avaliar e controlar os riscos presentes nos ambientes de trabalho.

Ele é o conceito sistêmico, ou seja, engloba todas as ações, políticas, processos e documentos necessários para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores.

O GRO está previsto na NR-1 e deve ser implementado por todas as organizações, independentemente do tamanho ou grau de risco.

Manual da Fundacentro: "Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO" (2021)

O que é o PGR?

O PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) é o documento-base do GRO. Ele formaliza as ações de gerenciamento dos riscos ocupacionais identificados na empresa e deve conter, no mínimo:

1. Inventário de Riscos - lista e análise dos perigos encontrados nos ambientes de trabalho.
2. Plano de Ação - medidas preventivas e corretivas para eliminar ou reduzir os riscos identificados.

O PGR deve ser revisto e atualizado periodicamente, principalmente quando houver mudanças no ambiente de trabalho, introdução de novos processos ou ocorrências de acidentes/incidentes.

Termo	O que é?	Finalidade	Exigido por?
GRO	Um sistema de gestão	Identificar, avaliar e controlar riscos ocupacionais	NR-1 (2020)
PGR	Documento técnico	Registrar e organizar os dados e ações do GRO	Parte obrigatória do GRO

E de quem é a responsabilidade?

A responsabilidade é compartilhada, cada um tem seu papel

Responsável	Responsabilidades
Empresa (empregador)	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar e manter o GRO - Elaborar e atualizar o PGR - Garantir recursos e capacitação - Cumprir prazos legais
Profissionais SST	<ul style="list-style-type: none"> - Levantar e avaliar riscos - Construir PGR (Inventário - Plano de Ação) - Acompanhar indicadores - Treinar líderes e equipes
Trabalhadores / CIPA	<ul style="list-style-type: none"> - Participar da identificação de riscos - Sugerir melhorias - Cumprir normas de segurança - Apoiar ações preventivas

Os profissionais de SST são as pessoas relacionadas a saúde e segurança do trabalho, sendo eles - Engenheiros de segurança do trabalho, Técnicos de segurança do trabalho, Médicos e enfermeiros do trabalho, Psicólogos organizacionais (especialmente para riscos psicossociais) e Consultorias externas ou empresas de medicina ocupacional.

Agora que você tem uma visão mais detalhada dos aspectos técnicos, vamos falar um pouco mais aprofundado sobre as mudanças da NR-1 e os próximos passos disso:

POR QUE A NR-1 MUDOU?

Após a pandemia, questões relacionadas a saúde mental aumentaram muito. Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) mostram que transtornos como depressão e ansiedade são responsáveis por perdas bilionárias na produtividade global.

Em resposta a essa realidade, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) atualizou a NR-1 por meio da Portaria nº 1.419, de 23 de agosto de 2024, tornando obrigatória a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) a partir de 26 de maio de 2025.

Como ela era e como ela está?

O foco antes era o mapeamento de riscos físicos, químicos e ergonômicos. Agora também são considerados os riscos psicossociais.

O que são Riscos Psicossociais?

Os riscos psicossociais têm a ver com a forma como o trabalho é estruturado, cobrado e vivido no dia a dia. Eles impactam diretamente o bem-estar físico e mental dos profissionais. Diferente de riscos ligados a máquinas ou produtos químicos, aqui estamos falando de fatores emocionais, sociais e organizacionais

Tipo de risco	Exemplos comuns
Carga de trabalho excessiva	Prazos curtos, longas jornadas, metas inatingíveis
Falta de apoio da liderança	Chefias autoritárias ou ausentes
Assédio moral ou sexual	Humilhações, constrangimentos, abuso de poder
Conflitos interpessoais	Brigas frequentes, clima tóxico
Insegurança no trabalho	Medo de demissões, metas punitivas
Ambiguidade de papéis	Falta de clareza sobre funções e responsabilidades
Falta de reconhecimento	Esforço ignorado, ausência de feedback positivo
Isolamento social	Exclusão de grupos, trabalho remoto sem interação

QUAIS SÃO OS POTENCIAIS IMPACTOS PARA A SAÚDE DOS COLABORADORES E RESULTADOS DA EMPRESA?

- Estresse crônico
- Depressão e ansiedade
- Afastamentos frequentes
- Queda de produtividade e conflitos
- Custos com processos trabalhistas ou com rotatividade

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais estão entre as principais causas de adoecimento no ambiente corporativo atualmente.

O que a NR-1 exige a partir de 2025?

A nova versão da NR-1 determina que os riscos psicossociais sejam identificados, avaliados e controlados dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com a participação dos trabalhadores e ações concretas de prevenção, inclusive com foco em liderança, clima organizacional e processos de gestão.

Por isso, seu papel como líder é tão importante!

A Fundacentro, órgão técnico do governo, afirma que “a cultura organizacional centrada na valorização da saúde mental depende do envolvimento direto da alta e média liderança” - **Manual de PGR - Fundacentro, 2021**

E qual o papel do líder dentro das questões relacionadas a NR-1?

A liderança influencia diretamente no clima, cultura e na qualidade das relações. Ela pode ser tanto um fator de proteção contra riscos psicossociais, quanto uma ameaça para um bom ambiente de trabalho.

Claro que dentro das etapas de implantação, que você poderá conferir no nosso vídeo, existem questões de capacitação da liderança, mas gostaríamos de fazer o convite para que você reflita sobre seu papel e o que pode fazer para sempre melhorar.

Seja um embaixador da cultura organizacional:

A cultura se refere a como as coisas funcionam no dia a dia, o que é valorizado em termos de comportamento, o que é permitido, o que é reforçado, tanto em nível consciente e percebido, quanto inconsciente.

Busque estar atualizado sobre boas práticas de liderança:

O papel do líder mudou muito ao longo dos anos, bem como seus desafios em relação a cultura organizacional, necessidades dos colaboradores e de entregas, o mundo está cada vez mais complexo e não adianta achar que o que fazias sentido há 20 anos, ainda funciona.

Lembre-se que o comportamento do time é um reflexo do comportamento do líder:

Se o seu time tem dificuldades de relacionamento, organização, ou qualquer outro ponto que possa impactar o estresse e resultados, reflita sobre como você tem se comportado e como isso impacta o time.

Observe o clima organizacional:

Sente que seu time está tenso? Os indicadores sobre engajamento têm caído? Muitas reclamações ou faltas? Reflita sobre o que pode ser melhorado, aceite a realidade, caso ela não esteja tão boa, para que possa fazer ações efetivas de mudança.

Avalie os dados:

Rotatividade alta? Muitos afastamentos? Queda de performance? RH reclamando sobre resultado das pesquisas de clima? Utilize os dados a seu favor para criar metas de evolução ou reforçar o que está positivo!

Faça reuniões constantes para monitoramento do time, acompanhamento das demandas e gestão da execução:

Não tem como apoiar o time sem conhecê-los, saber sobre suas demandas cotidianas ou questões relacionadas a problemas. Crie um canal de abertura onde as pessoas possam pedir ajuda e você tenha clareza do que está funcionando ou não.

Não tenha medo de mostrar que você também está aprendendo:

Não se muda o formato de funcionamento do dia para a noite, nem o das pessoas, nem o da empresa. Mostrar que está tentando evoluir e que sabe que aspectos podem ser melhorados, gera um maior conforto em relação a vulnerabilidade, aprendizado e segurança psicológica.

Harvard Business Review (2023) - Leaders need to talk about mental health at work

Aqui temos exemplos de ações práticas que você pode implementar hoje mesmo para ser um aliado dos desafios relacionados a NR-1:

Prática	Impacto esperado
Realizar reuniões frequentes de alinhamento	Reduz mal-entendidos e tensões
Estimular feedbacks bidirecionais	Aumenta a confiança e o engajamento
Monitorar indicadores de clima	Antecipação de problemas antes de virarem crises
Co-construir metas realistas	Reduz pressão excessiva e riscos emocionais
Criar canais seguros de escuta	Previne assédio, silenciamento e problemas recorrentes relacionados a comportamentos tóxicos.

Que tipo de ambiente você está ajudando a construir? A cultura organizacional que desejamos começa com as pequenas escolhas que fazemos todos os dias. Seja o tipo de líder que inspira, apoia e transforma.

Além da NR-1, precisamos pensar, "Como queremos ser lembrados como líderes?" "como gostaríamos que nossos liderados se sentissem dentro e fora do ambiente de trabalho"?

Criar um ambiente mais saudável é papel de todos, fazer isso, além de ajudar as empresas na adaptação da NR-1, também ajuda as pessoas a serem mais leves, produtivas e engajadas com seu trabalho, o que naturalmente, ajudará também nos resultados do seu time e empresa.

PARA SABER MAIS



Site:

Organização Internacional do Trabalho (OIT)
"Psychosocial risks and work-related stress", 2020

Ministério da Saúde
"Saúde Mental e Trabalho", 2022

Ministério da Saúde (2022)
Cartilha Saúde Mental e Trabalho: orientações para gestores

Portaria SEPRT nº 6.730/2020 e Portaria MTE nº 1.419/2024
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-1>

International Labour Organization (OIT)
Psychosocial risks and work-related stress (2020)
<https://www.ilo.org>

Edgar Schein (1985, 2010)
Organizational Culture and Leadership



Podcasts:

Podcast PodJuris
Atualizações da NR1

Podcast Normas Regulamentadoras para Ouvir
A Nova NR-1

NR 01 - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
Fundacentro Podcast

Liderança sob Pressão
Temporada Podcast Caos corporativo

FLOWING
VIDA AO SEU ESTILO

FLOWING.COM.BR