CÓMO IMPLEMENTAR LA NR-1 EN LA PRÁCTICA



FLOWING
VIDA AO SEU ESTILO

CÓMO IMPLEMENTAR LA NR-1 EN LA PRÁCTICA

Para comenzar, vamos a ofrecer un poco de contexto sobre qué son las NR, es decir, las Normas Regulamentadoras de Brasil.

¿Qué son las NR?

Las NR, o Normas Regulamentadoras, son un conjunto de normas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en todos los sectores de la economía.

Definición oficial:

"Las Normas Regulamentadoras (NR) son de cumplimiento obligatorio para las empresas privadas y públicas y los organismos gubernamentales que tengan empleados regidos por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)."

Fueron establecidas mediante la Ordenanza n.º 3.214, del 8 de junio de 1978, y se han ido actualizando a medida que cambian las necesidades del mundo laboral.

Portal gov.br – Normas Regulamentadoras

Quantas NRs existem?

Actualmente, existen 37 Normas Regulamentadoras vigentes, numeradas de la NR-1 a la NR-38, ya que algunas han sido derogadas o integradas en otras a lo largo del tiempo.

Desde quando a NR-1 existe?

La NR-1 existe desde 1978, aunque ha experimentado diversas modificaciones a lo largo del tiempo.

Año	Evento
1978	Creación de la NR-1 y otras 27 Normas Regulamentadoras mediante la Ordenanza **nº 3.214/78**
2020	Actualización significativa de la NR-1, incluyendo el concepto de Gestión de Riesgos Laborales (GRO) y la exigencia del Programa de Gestión de Riesgos (PGR)
2024	Nuevas actualizaciones centradas en los riesgos psicosociales, cuya exigencia entra en vigor a partir del 26 de mayo de 2025

*Fuente: **gov.br – Normas Regulamentadoras Portaria SEPRT n° 6.730, de 9 de marzo de 2020 - Ordenanza MTE n° 1.419/2024***

¿QUÉ ES LA NR-1?

La NR-1 es la Norma Regulamentadora que establece las disposiciones generales sobre salud y seguridad en el trabajo y sirve como base para todas las demás NR. Establece los principios de:

- Prevención de accidentes;
- Identificación y gestión de riesgos;
- Formación de los trabajadores;

Responsabilidad compartida entre la empresa y los trabajadores.
Desde 2020, con la incorporación de la Gestión de Riesgos Laborales (GRO), la norma ha evolucionado hacia un modelo más estratégico e integral.

¿Qué es el GRO?

El GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – Gestión de Riesgos Laborales) es un enfoque sistemático y continuo cuyo objetivo es identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en los entornos de trabajo.

Se trata de un marco integral que engloba todas las acciones, políticas, procesos y documentos necesarios para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores.

El GRO está previsto en la NR-1 y debe ser implementado por todas las organizaciones, independientemente de su tamaño o nivel de riesgo.

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

¿Qué es el PGR?

El PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos – Programa de Gestión de Riesgos) es la documentación básica del GRO. Formaliza las acciones para gestionar los riesgos laborales identificados en la empresa y debe incluir, como mínimo:

1. Inventario de Riesgos – lista y análisis de los peligros identificados en los entornos de trabajo.
2. Plan de Acción – medidas preventivas y correctivas destinadas a eliminar o reducir los riesgos identificados.

El PGR debe revisarse y actualizarse periódicamente, especialmente cuando se produzcan cambios en el entorno de trabajo, se introduzcan nuevos procesos o se produzcan accidentes/incidentes.

Término	¿Qué es?	Finalidad	Exigido por
GRO	Un sistema de gestión	Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales	NR-1 (2020)
PGR	Documento técnico	Registrar y organizar los datos y las acciones del GRO	Parte obligatoria del GRO

¿Y quién es responsable?

La responsabilidad es compartida: cada uno tiene su papel.

Responsable	Responsabilidades
Empresa (empleador)	• Implementar y mantener el GRO • Elaborar y actualizar el PGR • Garantizar los recursos y la formación • Cumplir los plazos legales
Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	• Identificar y evaluar los riesgos • Elaborar el PGR (Inventario de Riesgos – Plan de Acción) • Realizar el seguimiento de los indicadores • Formar a líderes y equipos
Trabajadores / CIPA	• Participar en la identificación de riesgos • Proponer mejoras • Cumplir las normas de seguridad • Apoyar las acciones preventivas

Los profesionales de SST son aquellos que trabajan en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre ellos: Ingenieros de seguridad laboral, Técnicos de seguridad laboral, Médicos y enfermeros del trabajo, Psicólogos organizacionales (especialmente en relación con los riesgos psicosociales) y Consultorías externas o empresas de salud laboral.

Ahora que tienes una visión más detallada de los aspectos técnicos, vamos a profundizar un poco más en los cambios de la NR-1 y en los próximos pasos:

¿POR QUÉ CAMBIÓ LA NR-1?

Después de la pandemia, los problemas relacionados con la salud mental aumentaron significativamente.
Los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) muestran que trastornos como la depresión y la ansiedad son responsables de pérdidas de miles de millones en la productividad mundial.

En respuesta a esta realidad, el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil (MTE) actualizó la NR-1 mediante la Ordenanza n.º 1.419, del 23 de agosto de 2024, haciendo obligatoria la inclusión de los riesgos psicosociales en el Programa de Gestión de Riesgos (PGR) a partir del 26 de mayo de 2025.

¿Cómo era antes y qué ha cambiado?

Anteriormente, el enfoque se centraba en la identificación de riesgos físicos, químicos y ergonómicos. Ahora también se tienen en cuenta los riesgos psicosociales.

O que são Riscos Psicossociais?

Los riesgos psicosociales están relacionados con la forma en que se estructura el trabajo, cómo se plantean las exigencias y cómo se vive el trabajo en el día a día. Estos factores afectan directamente al bienestar físico y mental de los profesionales.
A diferencia de los riesgos relacionados con máquinas o productos químicos, los riesgos psicosociales están vinculados a factores emocionales, sociales y organizacionales.

Tipo de riesgo	Ejemplos comunes
Carga de trabajo excesiva	Plazos ajustados, largas jornadas laborales, objetivos inalcanzables
Falta de apoyo por parte del liderazgo	Jefes autoritarios o ausentes
Acoso laboral o sexual	Humillaciones, intimidaciones, abuso de poder
Conflictos interpersonales	Discusiones frecuentes, ambiente laboral tóxico
Inseguridad laboral	Miedo a los despidos, objetivos punitivos
Ambigüedad de roles	Falta de claridad sobre las funciones y responsabilidades
Falta de reconocimiento	Esfuerzos ignorados, ausencia de feedback positivo
Aislamiento social	Exclusión de grupos, trabajo remoto sin interacción social

¿CUÁLES SON LOS POSIBLES IMPACTOS EN LA SALUD DE LOS COLABORADORES Y EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA?

- Estrés crónico
- Depresión y ansiedad
- Ausencias laborales frecuentes
- Disminución de la productividad y aumento de los conflictos
- Costes relacionados con litigios laborales o rotación de personal

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales se encuentran entre las principales causas de problemas de salud relacionados con el trabajo en el entorno laboral actual.

¿Qué exige la NR-1 a partir de 2025?

La nueva versión de la NR-1 establece que los riesgos psicosociales deben identificarse, evaluarse y controlarse dentro del Programa de Gestión de Riesgos (PGR), con la participación de los trabajadores y mediante acciones concretas de prevención, incluyendo medidas relacionadas con el liderazgo, el clima organizacional y los procesos de gestión.

¡Por eso tu papel como líder es tan importante!

Fundacentro, organismo técnico del Gobierno brasileño, afirma que “una cultura organizacional centrada en la valoración de la salud mental depende de la participación directa de la alta y media dirección”. - **Manual de PGR – Fundacentro, 2021**

¿Y cuál es el papel del líder en las cuestiones relacionadas con la NR-1?

El liderazgo influye directamente en el clima organizacional, la cultura y la calidad de las relaciones laborales. Puede actuar tanto como un factor de protección frente a los riesgos psicosociales como convertirse en un factor de riesgo para un entorno de trabajo saludable.
Por supuesto, las etapas de implementación –que podrás conocer con más detalle en nuestro video– incluyen aspectos específicos relacionados con la formación de los líderes. Sin embargo, queremos invitarte a reflexionar sobre tu papel y sobre lo que puedes hacer para mejorar continuamente.

Sé un embajador de la cultura organizacional:

La cultura se refiere a cómo funcionan las cosas en el día a día: qué comportamientos se valoran, qué se permite y qué se refuerza, tanto de forma consciente y visible como inconsciente.

Mantente actualizado sobre las buenas prácticas de liderazgo:

El papel de los líderes ha cambiado considerablemente a lo largo de los años, al igual que los desafíos relacionados con la cultura organizacional, las necesidades de los colaboradores y la obtención de resultados. El mundo es cada vez más complejo y no podemos asumir que lo que tenía sentido hace 20 años siga funcionando hoy.

Recuerda que el comportamiento del equipo refleja el comportamiento del líder:

Si tu equipo tiene dificultades en las relaciones, la organización o cualquier otro aspecto que pueda afectar al estrés y a los resultados, reflexiona sobre tu propio comportamiento y sobre cómo puede estar impactando en el equipo.

Presta atención al clima organizacional:

¿Sientes que tu equipo está tenso? ¿Están disminuyendo los indicadores de compromiso? ¿Hay muchas quejas o ausencias? Reflexiona sobre qué se puede mejorar. Si la situación no es tan positiva como te gustaría, acepta la realidad para poder tomar medidas efectivas que permitan cambiarla.

Analiza los datos:

¿Alta rotación? ¿Muchas ausencias? ¿Disminución del desempeño? ¿RR. HH. está señalando problemas en los resultados de las encuestas de clima laboral? ¡Utiliza los datos a tu favor para establecer objetivos de mejora o reforzar aquello que ya está funcionando bien!

Realiza reuniones periódicas para hacer seguimiento del equipo, acompañar las demandas y gestionar la ejecución:

No es posible apoyar eficazmente al equipo sin conocer a sus integrantes, comprender sus demandas cotidianas o estar al tanto de los problemas que afrontan. Crea un canal abierto donde las personas se sientan cómodas para pedir ayuda y donde puedas tener claridad sobre lo que está funcionando y lo que no.

No tengas miedo de demostrar que tú también estás aprendiendo:

La forma de trabajar de las personas y de las organizaciones no cambia de la noche a la mañana. Demostrar que estás intentando evolucionar y que reconoces que hay aspectos que pueden mejorarse genera una mayor apertura hacia la vulnerabilidad, el aprendizaje y la seguridad psicológica.

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

Aquí tienes algunos ejemplos de acciones prácticas que puedes implementar desde hoy para ayudar a afrontar los desafíos relacionados con la NR-1:

Prática	Impacto esperado
Realizar reuniones frecuentes de alineación	Reduce los malentendidos y las tensiones
Crear canales seguros de escucha	Ayuda a prevenir el acoso, el silenciamiento y los problemas recurrentes relacionados con comportamientos tóxicos
Monitorear los indicadores de clima organizacional	Permite anticipar los problemas antes de que se conviertan en crisis
Fomentar el feedback bidireccional	Aumenta la confianza y el compromiso
Establecer objetivos realistas de forma conjunta	Reduce la presión excesiva y los riesgos emocionales

¿Qué tipo de entorno estás ayudando a construir?

La cultura organizacional que queremos comienza con las pequeñas decisiones que tomamos cada día. Sé el tipo de líder que inspira, apoya y transforma.

Más allá de la NR-1, también debemos preguntarnos: "¿Cómo queremos ser recordados como líderes?" y "¿Cómo nos gustaría que los miembros de nuestro equipo se sintieran, tanto dentro como fuera del entorno laboral?"

Crear un entorno de trabajo más saludable es responsabilidad de todos. Además de ayudar a las empresas a adaptarse a los requisitos de la NR-1, también contribuye a que las personas se sientan mejor, sean más productivas y estén más comprometidas con su trabajo. Esto, a su vez, contribuirá de forma natural a mejorar los resultados tanto del equipo como de la empresa.

PARA SABER MÁS

Sitio web:

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 n° 6.730/2020 e Portaria MTE n° 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