

.....

NR-1 Na Prática

*O que o Manual do Governo passa a exigir
das empresas*





O que é a NR-1?

A Norma Regulamentadora 1 é a norma que estabelece as diretrizes gerais de segurança e saúde no trabalho.

Ela funciona como a base de todas as demais normas regulamentadoras.

Na prática, determina que **toda empresa deve identificar, avaliar e controlar os riscos existentes no ambiente de trabalho.**

Em **16 de março de 2026**, foi publicado o **Manual de Aplicação da NR-1 pelo Ministério do Trabalho.**

Este material busca orientar, de forma prática, como as empresas devem estruturar seus processos para atender as atualizações recentes da NR-1 e mitigar riscos trabalhistas, à luz das diretrizes atualmente adotadas pela fiscalização.

Diante desse cenário, surge um ponto essencial: **sua empresa está preparada para as mudanças que entram em vigor em 26 de maio de 2026?**



O que o Governo espera que a sua empresa faça a partir de agora?

Agora, além da norma, o Governo passou a indicar como ela deve ser cumprida na prática.

Isso reduz a margem de interpretação e aumenta o nível de exigência.

Empresas que não estiverem alinhadas com essa lógica tendem a enfrentar maior exposição jurídica.

Mais do que documentos, agora se exige gestão ativa e contínua de riscos:

O foco deixou de ser:
cumprir formalidades

E passou a ser:
prevenir riscos reais antes que virem processos

O QUE MUDOU NA NR-1 (VISÃO RÁPIDA)

ANTES (PPRA)	AGORA (GRO/PGR)
Foco em riscos ambientais	Foco em TODOS os riscos
Atuação reativa	Atuação preventiva
Documento isolado	Sistema integrado
Pouca participação	Participação ativa dos trabalhadores

Na prática: a empresa deve:

- Identificar riscos
- Avaliar impactos
- Implementar medidas de prevenção
- Monitorar continuamente



Diferencial: Não é mais algo pontual - agora é um sistema contínuo de gestão.



O QUE É GRO

O GRO é o sistema de gestão de riscos trabalhistas da empresa.

Na prática: significa que a empresa deve:

- mapear tudo que pode gerar: acidente, doença ocupacional, afastamento e processo trabalhista;
- agir antes que aconteça



Não é um documento. É um processo contínuo de gestão.

O QUE É PGR

O PGR é a materialização do GRO em documentos.

Na prática: deve conter no mínimo:

- inventário de riscos (lista de todos os riscos da empresa);
- plano de ação (o que será feito para eliminar ou reduzir os riscos);
- critérios de avaliação (como a empresa mede risco - probabilidade + gravidade).



Esses são itens obrigatórios.





QUAIS RISCOS DEVEM SER CONSIDERADOS?

Antes → foco em riscos ambientais

Agora → visão completa

Agora o escopo é amplo e obrigatório:

Físicos (ruído, calor, etc.)

Químicos (poeiras, produtos químicos, etc.)

Biológicos (vírus, bactérias)

Acidentes (quedas, choques, máquinas)

Ergonômicos (postura, esforço repetitivo)

Psicossociais (NOVIDADE)



Exemplos de riscos psicossociais:

- Excesso de demanda
- Estresse
- Sobrecarga
- Assédio
- Falta de apoio
- Pressão excessiva

CONCEITO QUE TODO GESTOR PRECISA ENTENDER

PERIGO ≠ RISCO

Perigo = algo que pode causar dano
(ex: máquina, altura, pressão)

Risco = chance real de causar dano + gravidade

Sem exposição → não há risco

Com exposição → há risco e precisa de controle

PASSO A PASSO DO GRO (CICLO CONTÍNUO)

O GRO segue um ciclo contínuo:

1. Identificar perigos

→ O que pode causar dano?

2. Avaliar riscos

→ Qual a gravidade e probabilidade?

3. Controlar riscos

→ Como evitar ou reduzir?

4. Monitorar e melhorar

→ Está funcionando?

Esse ciclo é obrigatório e nunca para.

REGRA DE OURO: AGIR IMEDIATAMENTE

Se o risco for evidente, a empresa deve agir na hora.

Exemplo: Trabalho em altura sem proteção → ação imediata obrigatória

Não pode esperar análise técnica detalhada.



QUEM PRECISA IMPLEMENTAR?

Como regra geral, todas as empresas devem implementar.

Importante destacar que a implementação é por estabelecimento (CNPJ/filial)

- Atenção: MEI, ME e EPP podem ter regras diferenciadas em alguns casos
- Mas não significa dispensa automática

RESPONSABILIDADES DA EMPRESA

Implementar o GRO

Manter o PGR atualizado

Garantir recursos

Envolver trabalhadores

Monitorar continuamente

Integrar com outras normas (NR-7, NR-17 etc.)

Garantir medidas de prevenção.

Importante:

Não basta ter documento.
Precisa funcionar na prática.



PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

Agora é obrigatório:

- Participação ativa
- Consulta
- Comunicação constante

Por quê?

Porque quem executa a atividade conhece o risco real.

DOCUMENTOS E EVIDÊNCIAS IMPORTANTES

Além do PGR, a empresa deve manter:

- Registros de treinamentos
- Análise de acidentes
- Monitoramento de medidas
- Simulados de emergência

Tudo deve estar disponível para fiscalização.



RISCOS PSICOSSOCIAIS: O NOVO FOCO DA NR-1

Além dos riscos tradicionais (físicos, químicos e biológicos), a NR-1 passou a exigir a consideração dos chamados **riscos psicossociais relacionados ao trabalho**.

A empresa deve considerar a existência dos fatores:

- **sobrecarga de trabalho**
- **pressão excessiva por resultados**
- **assédio moral ou organizacional**
- **falta de suporte da liderança**
- **ambiente de trabalho inadequado**

Os riscos psicossociais estão diretamente ligados às condições de trabalho e, por isso, **devem ser analisados em conjunto com a NR-17 (Ergonomia)**.

Isso envolve, especialmente:

- **organização do trabalho**
- **ritmo e carga de atividades**
- **exigências de produtividade**
- **relações interpessoais no ambiente profissional**

ONDE ESTÁ O RISCO?

Os riscos não estão no trabalhador, mas na organização do trabalho, como:

- excesso de demanda
- pressão por resultados
- falhas na gestão
- conflitos interpessoais

SINAIS DE ALERTA

Alguns indicadores ajudam a identificar esses riscos:

- aumento de afastamentos
- absenteísmo
- rotatividade
- conflitos e denúncias

COMO A EMPRESA DEVE AGIR

A empresa pode utilizar diferentes estratégias:

observação do trabalho
 escuta dos trabalhadores
 reuniões ou workshops
 pesquisas internas
 criação de canal de denúncias

Importante:

Segundo o manual, não existe método obrigatório, mas a empresa deve criar um método.



AEP E AET:

O manual indica dois níveis de análise dos riscos:

AEP – Análise Inicial (obrigatória no dia a dia)

É a avaliação básica feita pela empresa para:

- identificar riscos
- entender situações gerais
- definir medidas simples de prevenção

Faz parte do PGR e deve acontecer de forma contínua.



Obrigatório inclusive para empresas ME e EPP, grau de risco 1 e 2, dispensadas de PGR.

AET – Análise Aprofundada (quando há problema)

É utilizada quando surgem sinais de alerta, como:

- afastamentos frequentes
- queixas de excesso de trabalho
- conflitos ou denúncias
- indícios de adoecimento

GESTÃO INTEGRADA:

A avaliação deve envolver:

- Segurança do Trabalho
- RH
- Lideranças
- Jurídico (estratégico)

ERROS MAIS COMUNS DAS EMPRESAS

- utilização de PGR genérico
- ausência de análise de riscos psicossociais
- falta de atualização do programa
- ausência de registros de implementação
- falta de integração com RH

IMPACTOS JURÍDICOS

Empresas que não aplicam corretamente a NR-1 podem sofrer:

- condenações por acidente de trabalho
- estabilidade acidentária
- indenização por dano moral
- responsabilização por omissão
- aumento de fiscalizações



CONCLUSÃO

A NR-1 não é apenas uma obrigação legal.

É uma ferramenta de gestão.

Empresas que tratam a norma de forma estratégica: reduzem custos, evitam passivos e se tornam mais eficientes.

CHECKLIST DE CONFORMIDADE COM A NR-1

- ✓ Tenho um PGR atualizado?
- ✓ Todos os riscos foram mapeados (inclusive psicossociais)?
- ✓ Existe plano de ação com responsáveis e prazos?
- ✓ Os trabalhadores participam?
- ✓ Há monitoramento contínuo?
- ✓ Está integrado com PCMSO e outras NRs?
- ✓ Há treinamento de equipe?



Ribeirão Preto | Belo Horizonte | São Paulo | Rio de Janeiro | João Pessoa

www.sccsa.com.br

