

NR-1 e Riscos *Psicossociais*

O que muda, o que sua empresa precisa fazer e como se adequar antes da vigência plena em maio de 2026.

30%

dos afastamentos do trabalho têm origem em transtornos mentais e emocionais.

CID-11

Burnout classificado pela OMS como fenômeno ocupacional desde 2022.

Mai/26

Data limite para conformidade total com a NR-1 atualizada.

Vigência Plena: Maio de 2026 · Fiscalização Educativa: Em curso desde 2025 ·
Aplicação: Todas as empresas CLT

O que mudou na NR-1?

A Norma Regulamentadora nº 1 passou por atualização significativa e agora obriga as empresas a reconhecer, avaliar e gerenciar riscos psicossociais com as mesmas exigências legais aplicadas a riscos físicos, químicos e biológicos.

Historicamente, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) focava em perigos tangíveis: ruído excessivo, agentes químicos, ergonomia física, risco de quedas. A revisão da NR-1 expande esse escopo para incluir o ambiente psicossocial — as condições organizacionais e relacionais que podem causar adoecimento emocional.

Essa mudança não é apenas simbólica. Ela cria uma obrigação legal com consequências práticas: empresas sem adequação poderão ser autuadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a partir de maio de 2026, além de ficarem expostas a ações trabalhistas e responsabilização civil em casos de adoecimento comprovado.

DEFINIÇÃO

A NR-1 define riscos psicossociais como fatores presentes na organização do trabalho capazes de gerar danos à saúde física e mental dos trabalhadores. Isso inclui desde a forma como o trabalho é organizado e gerenciado, até as relações interpessoais e o clima organizacional.

A norma define riscos psicossociais como fatores presentes na organização do trabalho capazes de gerar danos à saúde física e mental dos trabalhadores. Isso inclui desde a forma como o trabalho é organizado e gerenciado, até as relações interpessoais e o clima organizacional.

IMPORTANTE

A NR-1 atualizada se aplica a todas as empresas que possuam empregados regidos pela CLT, independentemente do porte, setor ou número de funcionários. Microempresas e empresas de pequeno porte também estão sujeitas à norma.

Linha do tempo da regulamentação

Entender o cronograma é fundamental para planejar a adequação com antecedência e sem risco de autuação.



2022

OMS classifica Burnout na CID-11

A Organização Mundial da Saúde inclui o Burnout como fenômeno ocupacional na Classificação Internacional de Doenças, fortalecendo a base científica para regulamentações trabalhistas.



2024 – Publicação

Portaria com alterações da NR-1 publicada

O Ministério do Trabalho e Emprego publica a portaria que inclui os riscos psicossociais no escopo do PGR, com previsão de vigência plena para maio de 2026.



2025 – EM CURSO

Fiscalização educativa ativa

O MTE inicia a fiscalização com caráter orientativo. Auditores podem visitar empresas, solicitar evidências de diagnóstico e plano de ação, e orientar sobre adequações. O foco é educativo, mas a documentação já deve existir.



Maio de 2026

Vigência plena – conformidade obrigatória

A norma entra em plena vigência. Empresas sem PGR atualizado com riscos psicossociais documentados e plano de ação em execução estarão sujeitas a autuação, embargo de atividades e processos trabalhistas.

Quais riscos a norma abrange?

A NR-1 não especifica uma lista fechada, mas orienta que a empresa identifique fatores psicossociais a partir da análise do seu próprio contexto organizacional.

■ **Burnout e esgotamento**

Esgotamento emocional, físico e mental crônico decorrente de sobrecarga, falta de reconhecimento ou ambiente organizacional tóxico. Incluído na CID-11 como fenômeno de origem exclusivamente ocupacional.

■ **Estresse ocupacional**

Pressão excessiva de metas, prazos irreais, conflito de demandas, falta de autonomia e desequilíbrio entre esforço e recompensa. Quando crônico, é precursor de burnout e outras condições de saúde.

■ **Assédio moral e sexual**

Situações de humilhação, constrangimento, abuso de poder, coerção ou comportamento sexual indesejado no ambiente de trabalho. A empresa tem obrigação legal de prevenir, identificar e remediar.

■ **Violência e conflitos interpessoais**

Conflitos não gerenciados, exclusão social, isolamento forçado, ameaças, agressividade verbal e comportamentos intimidatórios que criam um ambiente psicologicamente inseguro.

■ **Organização do trabalho**

Modelos de gestão autoritários, falta de clareza de papéis, trabalho em turnos noturnos, monotonia extrema, falta de participação nas decisões e comunicação organizacional deficiente.

■ **Insegurança e instabilidade**

Ameaça constante de demissão, contratos precários, mudanças organizacionais mal gerenciadas e falta de perspectiva de carreira geram ansiedade crônica e comprometem a saúde mental.

COMO IDENTIFICAR NA SUA EMPRESA

A identificação deve ser feita por meio de pesquisa de clima, grupos focais, análise de indicadores de RH (absenteísmo, rotatividade, afastamentos médicos), entrevistas com trabalhadores e observação das condições de trabalho. A participação dos trabalhadores no processo é fundamental e valorizada pela norma.

O que sua empresa é obrigada a fazer

A norma define obrigações concretas. Veja o que precisa estar documentado e em execução antes de maio de 2026.

01

Identificar e avaliar os riscos psicossociais

Levantar os fatores de adoecimento emocional presentes no ambiente e nas condições de trabalho da empresa, com metodologia documentada e participação dos trabalhadores.

02

Incluir os riscos no PGR

Documentar os riscos identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos com descrição, grau de risco, medidas de controle previstas, responsáveis e prazos de implementação.

03

Elaborar e executar plano de ação preventivo

Definir medidas concretas para eliminar ou reduzir os riscos identificados, com prazos, responsáveis, recursos e indicadores de acompanhamento. O plano precisa sair do papel.

04

Capacitar gestores e trabalhadores

Promover treinamentos sobre reconhecimento de fatores de risco psicossocial, canais de apoio disponíveis, comportamentos de liderança saudável e cultura organizacional segura. Com registro documentado.

05

Monitorar e revisar periodicamente

Acompanhar indicadores de saúde mental (absenteísmo, afastamentos, rotatividade, laudos médicos) e revisar o PGR sempre que houver mudanças significativas na organização do trabalho.

ATENÇÃO — A FISCALIZAÇÃO JÁ ESTÁ ATIVA

O Ministério do Trabalho pode solicitar evidências de diagnóstico e plano de ação mesmo antes da vigência plena. Empresas que não iniciarem o processo correm risco de autuação a partir de maio de 2026, com possibilidade de embargo de atividades e responsabilização civil em casos de adoecimento comprovado por nexo causal com o trabalho.

5 passos para se adequar

Um roteiro prático e sequencial para conduzir a adequação da sua empresa à nova NR-1, do diagnóstico ao monitoramento contínuo.

01

Diagnóstico organizacional

Mapeie os fatores psicossociais presentes na sua empresa. Use pesquisa de clima, entrevistas, grupos focais e análise de dados de RH. Envolve trabalhadores de diferentes áreas e níveis hierárquicos. Documente a metodologia utilizada.

Pesquisa de clima Grupos focais Análise RH

02

Atualização do PGR

Com base no diagnóstico, atualize o Programa de Gerenciamento de Riscos incluindo os fatores psicossociais identificados. Descreva cada risco, classifique sua severidade e defina medidas de controle hierarquizadas.

Classificação de riscos Medidas de controle Documentação

03

Plano de ação

Elabore um plano com medidas concretas, responsáveis nomeados, prazos definidos e indicadores de efetividade. Priorize ações preventivas sobre ações reativas. Exemplos: revisão de metas, programa de liderança saudável, canais de escuta.

Prazos e responsáveis Indicadores Ações preventivas

04

Capacitação

Capacite gestores para reconhecer sinais de sofrimento psíquico e liderar com segurança psicológica. Informe todos os trabalhadores sobre os riscos e as ações implementadas. Registre tudo com lista de presença e conteúdo programático.

Liderança saudável Segurança psicológica Registros

05

Monitoramento contínuo

Estabeleça indicadores: taxa de absenteísmo, afastamentos por transtornos mentais, pesquisas de clima periódicas. Revise o PGR anualmente ou sempre que houver mudanças significativas na estrutura ou organização do trabalho.

KPIs de saúde mental Revisão periódica Evidências

Termos essenciais

Definições dos principais conceitos que você vai encontrar ao longo do processo de adequação.

NR-1	Norma Regulamentadora nº 1 — a norma-mãe da legislação de SST brasileira. Define disposições gerais sobre gerenciamento de riscos ocupacionais aplicáveis a todos os empregadores.
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos. Documento obrigatório que identifica, avalia e define medidas de controle para todos os riscos ocupacionais, incluindo agora os psicossociais.
Risco Psicossocial	Fator presente na organização, conteúdo ou condições do trabalho capaz de causar danos à saúde física ou mental do trabalhador. Exemplos: sobrecarga, assédio, falta de autonomia.
Burnout	Síndrome de esgotamento profissional caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Classificada pela OMS como fenômeno ocupacional na CID-11.
Nexo Causal	Relação comprovada entre as condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador. Estabelecido o nexo, a empresa pode ser responsabilizada civil e trabalhisticamente pelo dano.
Segurança Psicológica	Ambiente em que trabalhadores se sentem seguros para se expressar, errar e pedir ajuda sem temer punição ou julgamento. É considerada um fator de proteção psicossocial.

Dúvidas comuns

A norma se aplica a empresas pequenas?

Sim. A NR-1 se aplica a todo empregador que possua trabalhadores regidos pela CLT, independentemente do porte. Microempresas e empresas de pequeno porte também estão obrigadas, embora possam aplicar metodologias simplificadas de identificação de riscos.

O que acontece se a empresa não se adequar até maio de 2026?

A empresa fica sujeita a autuação pelo Ministério do Trabalho, com multas proporcionais ao grau da infração. Em casos de adoecimento comprovado com nexo causal, a empresa pode responder civil e trabalhisticamente por danos materiais e morais ao trabalhador.

Quem deve conduzir o diagnóstico de riscos psicossociais?

O diagnóstico pode ser conduzido por profissionais de SST (**engenheiro de segurança, técnico de segurança**), psicólogos organizacionais ou consultores especializados. O importante é que a metodologia seja documentada e que haja participação dos trabalhadores.

Oferecer plano de saúde com psicólogo é suficiente?

Não. A norma exige uma abordagem preventiva que atue sobre os fatores de risco no ambiente de trabalho — não apenas no cuidado individual dos adoecidos. Ações reativas como acesso a psicólogos são complementares, mas não substituem a identificação e mitigação das causas raiz.

Como provar que a empresa está adequada para uma fiscalização?

Com documentação: PGR atualizado com seção de riscos psicossociais, registros do diagnóstico realizado, plano de ação com evidências de execução (atas, relatórios), registros de capacitações (listas de presença, conteúdo programático) e indicadores de monitoramento.

Com que frequência o PGR precisa ser revisado?

A NR-1 exige revisão pelo menos anual ou sempre que houver mudanças significativas nas condições de trabalho — reestruturações, mudança de processos, abertura de novos setores, crescimento do quadro, etc.