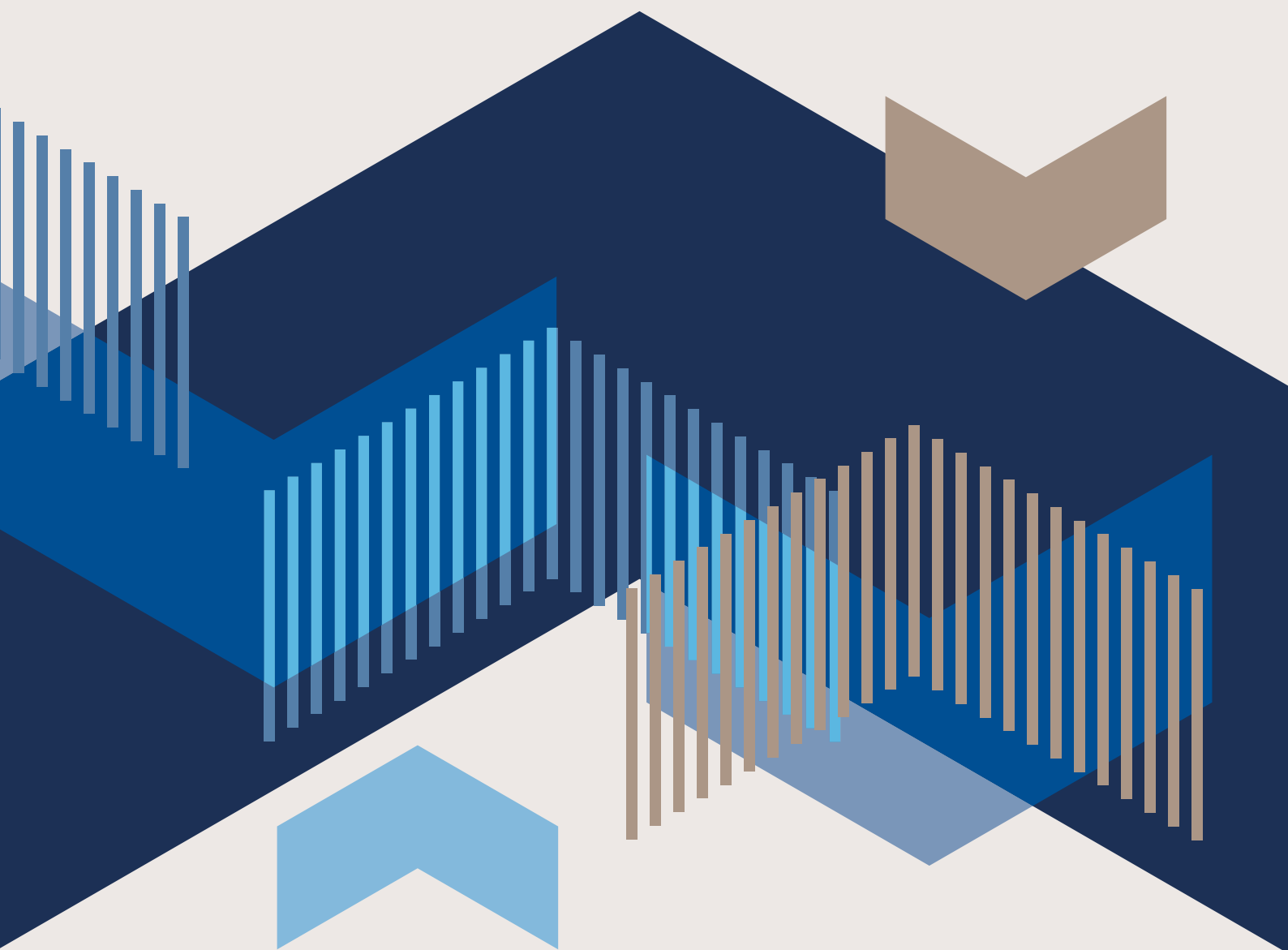


CARTILHA NR-1

Alterações no item 1.5

Gerenciamento de riscos ocupacionais



Índice

Introdução.....	3
Objetivos da NR-1.....	4
O ciclo do Gerenciamento de Riscos.....	5
Riscos Psicossociais.....	6
Participação dos Trabalhadores - um pilar fundamental do novo GRO.....	7
O programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).....	8
Perguntas e respostas.....	9
Considerações Finais.....	29

Introdução

A Norma Regulamentadora 1 (NR-01) estabelece as disposições gerais para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) em todas as empresas com empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta cartilha apresenta as principais alterações do Item 1.5 da NR-01, destacando a inclusão de riscos psicossociais e a integração com a NR-17 (Ergonomia) e o reforço da participação dos trabalhadores em todos os processos de identificação, avaliação e controle de riscos.

As atualizações da NR-1, formalizadas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, dialogam com diretrizes internacionais de proteção à saúde mental e prevenção da violência e assédio no trabalho, especialmente aquelas previstas na Convenção nº 190 da OIT, que estabelece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência de gênero.

As mudanças entram em vigor a partir de 26 de maio de 2026.

A cartilha tem como objetivo trazer orientação sobre as principais dúvidas das empresas e dos profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).



Objetivos da NR-1



Identificar e avaliar todos os riscos operacionais



Implementar controles de medidas preventivas



Monitorar continuamente os riscos



Garantir participação dos trabalhadores



O Ciclo do Gerenciamento de Riscos

Um processo contínuo e integrado



Riscos Psicossociais

Uma das principais mudanças na NR-01 é a inclusão expressa dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Estes riscos estão relacionados às condições de trabalho que afetam a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Aspectos Psicossociais Relevantes:

- Cobrança excessiva por desempenho e produtividade elevada;
- Sobrecarga de atribuições e jornadas de trabalho desgastantes;
- Ocorrência de assédio moral ou sexual no ambiente corporativo;
- Ausência de suporte por parte da liderança ou dos colegas (apoio social);
- Instabilidade e sensação de insegurança em relação à permanência no emprego;
- Definição de objetivos ambíguos, confusos ou divergentes;
- Processos de transição e mudanças organizacionais mal gerenciados.

Importante mencionar que a Lei n.º 14.457/2022 (Programa emprega + Mulheres) já obriga as empresas com CIPA a adotar medidas de prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência.



➤ **Participação dos Trabalhadores**

➤ **Um pilar fundamental do novo GRO**

Destaca-se que é relevante para as empresas possuírem uma gestão de evidências, principalmente, no que toca a participação dos funcionários. Neste sentido, é relevante pontuar que a participação dos funcionários deve ser documentada, via atas de reuniões da CIPA ou grupo, listas de presença em treinamentos e registros de consultas formais.

Lembre-se que, em caso de fiscalização, a ausência desses registros pode gerar presunção de omissão patronal.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

O PGR é o documento central que sistematiza a gestão de riscos ocupacionais. Ele deve incluir:



1 - Inventário de Riscos

Identificação e registro de todos os riscos



2 - Plano de Ação

Definição de ações, responsáveis e prazos



3 - Integração

Alinhamento com outras NR's e programas.

O PGR deve estar integrado aos eventos de SST do e-Social (S-2210 [Emissão de CAT], S-2220 [Monitoramento da saúde do trabalhador] e S-2240 [Condições Ambientais do Trabalho]), que se cita de forma exemplificativa. A identificação de riscos psicossociais no inventário deve ser coerente com as informações enviadas ao governo, sob pena de autuações por inconsistência de dados.



4 - Monitoramento Contínuo

Acompanhamento e revisão periódica



Perguntas e Respostas

Informações essenciais sobre as
alterações do Item 1.5

O que é a NR-01?

A NR-01 estabelece a. regras gerais sobre saúde e segurança no trabalho; b. os requisitos para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) que cria a obrigação de as empresas terem um sistema para identificar, avaliar e controlar os perigos no ambiente de trabalho de forma contínua; c. aplicável a todas as empresas com empregados regidos pela CLT.

Qual o objetivo da NR-01?

Visa garantir a identificação, avaliação, controle e monitoramento de todos os riscos ocupacionais — físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e psicossociais — por meio de processos sistemáticos e contínuos.

O que mudou na NR-1?

O item 1.5 da NR-1 passou a prever expressamente a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no GRO/PGR, integrando-os à avaliação de riscos ocupacionais.

O que é Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)?

O GRO é um processo administrativo constante no item 1.5 da NR-01, que inclui a identificação, avaliação e controle de riscos no ambiente de trabalho, visando proteger a saúde e segurança dos trabalhadores.

Qual a diferença entre PGR e o antigo PPRA?

O PGR é o programa previsto na NR-01 e deve sistematizar os riscos ocupacionais como inventário e plano de ação, integrando-se a outras NRs. O PPRA (NR-09) foi substituído pelo PGR desde 3 de janeiro de 2022, atuando apenas como norma subsidiária.

Quais etapas compõem o GRO?

1. Identificação de perigos – levantamentos preliminares e detalhados;
2. Avaliação de riscos – análise da severidade e probabilidade;
3. Controle de riscos – implementação e monitoramento de medidas;
4. Monitoramento contínuo e revisão – pelo menos a cada 2 anos ou sempre que houver alterações relevantes (alteração na exposição, ocorrência de acidentes, novas tecnologias, ineficácia das medidas ou solicitação da CIPA/trabalhadores).

Qual a relação entre GRO e ergonomia?

O item 1.5.3.2.1 reforça que a avaliação deve considerar as condições de trabalho previstas na NR-17 (ergonomia), incluindo os riscos psicossociais — tratando-os como extensão dos fatores ergonômicos.

Como os riscos psicossociais devem ser identificados e avaliados?

No processo de identificação e avaliação (item 1.5.4), esses riscos devem ser: Levantados como qualquer perigo (1.5.4.2/3); avaliados quanto à severidade e probabilidade — considerando mental, emocional, demanda de trabalho, fraquezas de controle etc. (1.5.4.4.5.3).

Quais fatores psicossociais devem ser avaliados?

Pressão por alta produtividade, Tarefas excessivas / horários exaustivos, Assédio moral ou sexual, Falta de apoio social ou de liderança, Insegurança no emprego, Metas conflitantes ou pouco claras, Mudanças mal conduzidas.

Todas as empresas estão obrigadas a elaborar PGR?

Não. Nem todas as empresas estão obrigadas a elaborar o documento Programa de Gerenciamento de Riscos, mas todas as empresas estão obrigadas a ter o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais para realizar ações de prevenção relacionadas aos fatores psicossociais no contexto da NR-1 e da NR-17.

Têm empresas dispensadas de elaborar PGR?

Microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) dos graus de risco 1 e 2 ficam dispensadas de elaborar o PGR e o PCMSO se não houver exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos, conforme levantamento preliminar.

Todas as empresas estão obrigadas a Gerenciar os Riscos Ocupacionais (ter GRO)?

Sim. Todas as organizações devem realizar ações de prevenção relacionadas aos fatores psicossociais no contexto da NR-1 e da NR-17, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho (itens 17.1.1 e 17.2.1 da NR-17).

O que são AEP e AET?

A gestão da ergonomia, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, deve ser realizada pela utilização de dois métodos previstos na NR-17:

- (AEP) a Avaliação Ergonômica Preliminar alinhada com o GRO, para identificar e avaliar perigos e riscos e implementar medidas de prevenção (AEP) que é obrigatória para todas as empresas, inclusive as dispensadas de elaborar o PGR; e,
- (AET) a análise ergonômica do trabalho, adotada quando necessária análise aprofundada das condições de trabalho.

Como selecionar ferramentas de avaliação?

O GRO deve: Definir critérios claros de risco (item 1.5.4.4.2.2); utilizar ferramentas ajustadas ao tipo e à realidade da empresa, como questionários, observações, workshops, com anonimato e confiança.

Existe envolvimento dos trabalhadores?

Sim, é exigida a consulta às percepções dos trabalhadores, podendo ser feita via CIPA de Acidentes e Assédio. Também deve haver comunicação sobre riscos e ações adotadas.

O que muda com essa atualização?

A partir de 26 maio 2026: Inclusão expressa de riscos psicossociais no PGR; Integração obrigatória com a NR-17 (ergonomia); Avaliação da probabilidade considerando exigência do trabalho e eficácia das medidas; Obrigatoriedade de consulta e comunicação aos trabalhadores.

A empresa precisa contratar psicólogo?

Não. A norma não exige profissional específico. A organização deve apenas garantir que o processo seja conduzido por profissional ou equipe com conhecimento técnico adequado.

Quem é responsável pela elaboração e assinatura do PGR?

A empresa que estão obrigadas a elaborar o documento PGR, devem fazê-lo por estabelecimento. Ele pode ser feito por profissional interno (engenheiro ou técnico de segurança) ou contratado externamente, mas deve ser formalmente assinado por responsável legal da organização (como diretor ou gestor).

Qual periodicidade e atualização são exigidas?

O GRO/PGR deve ser contínuo. A avaliação dos riscos deve ser revista a cada 2 anos ou sempre que houver mudanças no ambiente, processos, tecnologias ou ocorrências de acidentes/doenças.

Pode-se integrar o PGR com outros planos e NRs?

Sim. O PGR deve contemplar ou referenciar outros programas/documentos de SST (como NR-17, NR-20, NR-31, etc.) e pode centralizar informações de diferentes obrigações normativas.

Como documentar e comunicar riscos aos trabalhadores?

A empresa deve registrar o inventário de riscos, plano de ação e informar os trabalhadores sobre riscos e medidas adotadas, garantindo participação e consulta, inclusive por CIPA ou comissões internas.

O questionário é obrigatório?

Não. A NR-1 não exige metodologia única. A empresa pode utilizar entrevistas, observação das atividades, grupos focais, workshops, questionários e outras metodologias adequadas.

O trabalho remoto entra na avaliação?

Sim. O gerenciamento dos riscos psicossociais também deve considerar trabalho remoto, híbrido e teletrabalho.

Nesse contexto, a identificação de perigos e a avaliação de riscos, inclusive dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, também deve ser realizada.

Para essas circunstâncias, poderá ser necessária a adoção de estratégias compatíveis com as especificidades do contexto avaliado, definidas pela própria organização com base em critérios técnicos adequados, podendo incluir, entre outras abordagens, instrumentos de levantamento de informações, autoavaliações estruturadas, entrevistas ou outros meios tecnicamente fundamentados.

Quais documentos devem ser mantidos?

Inventário de riscos, plano de ação, critérios utilizados na avaliação de riscos, registros da AEP, participação efetiva dos trabalhadores com registro de presença e evidências das medidas preventivas adotadas.

Como será a fiscalização?

A fiscalização tende a combinar análise documental e verificação das condições reais de trabalho, avaliando coerência técnica do GRO, medidas preventivas e participação dos trabalhadores.

Quais situações podem gerar autuação?

Ausência de avaliação de riscos, inexistência de plano de ação, falta de documentação, omissão diante de riscos conhecidos ou ausência de medidas preventivas compatíveis.

Qual a responsabilidade das empresas em casos de Síndrome de Burnout?

A jurisprudência trabalhista possui precedentes reconhecendo a responsabilidade civil do empregador em casos de Síndrome de Burnout (doença que desde 2022 é reconhecida como doença do trabalho (ocupacional) pela OMS), nos casos em que demonstrada a relação entre as condições de trabalho e o adoecimento psíquico, especialmente diante da ausência de medidas preventivas adequadas.

O que é nexa concausal nos riscos Psicossociais?

Ocorre quando o trabalho não é a única causa, mas contribui para o agravamento de uma condição psíquica preexistente. O TST entende que o nexa concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar.



Perguntas e Respostas

Coordenação Geral de Normatização e Registros (CGNOR) do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador (DSST) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE.

Quais documentos além do PGR serão aceitos como prova de gestão dos riscos psicossociais?

A gestão de riscos ocupacionais é um processo contínuo e coordenado que vai além da mera elaboração de documentos, exigindo a implementação e o acompanhamento de medidas preventivas pela empresa. De acordo com a NR-1, os documentos obrigatórios incluem o inventário de riscos, o plano de ação e o detalhamento dos critérios de gradação e classificação de riscos.

Quanto à documentação específica:

Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP): Serve como evidência da gestão de riscos ergonômicos e psicossociais. Para MEIs e EPPs de grau de risco 1 e 2 dispensadas de PGR, a AEP torna-se obrigatória para comprovar esse processo.

Questionários de Riscos Psicossociais: Se utilizados, não comprovam a gestão de riscos de forma isolada. Seus resultados devem ser tecnicamente analisados e integrados à AEP ou ao inventário de riscos como suporte à identificação de perigos.

Existe modelo do documento / Planilha?

A NR-17 não estabelece modelo padronizado para realização da AEP. Cabe à organização definir a metodologia, o formato documental e os instrumentos mais adequados para condução do processo, desde que atendidos os requisitos da NR-1 e da NR-17.

Como referência orientativa, e não como modelo obrigatório, o Manual do GRO apresenta exemplos de planilhas e estruturas documentais que podem auxiliar na elaboração de registros, como o inventário de riscos e o plano de ação, conforme exemplificado nas páginas 94, 95 e 97.

As empresas podem fazer o mapeamento de riscos psicossociais como parte da avaliação médica periódica, desde que sob sigilo médico e relacionadas ao trabalho?

Não. A avaliação médica periódica, ainda que realizada sob sigilo profissional, não substitui o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos previsto na NR-1.

O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos refere-se à análise das condições de trabalho, incluindo aspectos da organização do trabalho, nos termos da NR 17, e não se confunde com a avaliação clínica individual da saúde mental dos trabalhadores. O objetivo é verificar se características, exigências ou condições do trabalho podem atuar como fatores de risco relacionados ao trabalho, demandando medidas de prevenção. Trata-se, portanto, de um processo preventivo voltado à identificação e ao gerenciamento de causas e fatores presentes no ambiente e na organização do trabalho, e não de rastreamento clínico individual como instrumento principal de gestão desses riscos.

Em relação à avaliação dos riscos psicossociais em grupos muito pequenos de colaboradores (por exemplo, 1 ou 2 pessoas), qual é a forma mais adequada de conduzir essa avaliação? Ouvi falar na metodologia de grupo focal, mas nesse caso ela seria realmente a mais indicada?

Em grupos muito pequenos de trabalhadores, a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores psicossociais tendem a ser mais adequadamente conduzidas por meio da observação das condições de trabalho, da análise da atividade e do diálogo com os trabalhadores envolvidos, buscando levantar e compreender as características concretas da organização e da execução do trabalho.

Sugere-se que, ainda na etapa de preparação e planejamento do processo, sejam definidas unidades de avaliação para organizar o trabalho. São exemplos de unidades de avaliação: a atividade de trabalho, o posto de trabalho, a função, o setor ou o grupo similar de exposição. A definição das unidades de avaliação deve considerar o contexto da organização e a estratégia de integração com a AEP e o PGR. Por isso, considere utilizar unidades de avaliação compatíveis com aquelas estabelecidas no PGR ou na AEP, de modo a facilitar a gestão e a integração das informações.

A observação da atividade de trabalho e o diálogo com os trabalhadores constituem abordagens relevantes no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, podendo ser complementadas por outras metodologias, como questionários, entrevistas individuais ou grupos de discussão, incluindo os grupos focais da pergunta, quando tecnicamente apropriado ao contexto avaliado.

No uso de grupos de discussão ou de qualquer outra metodologia coletiva, devem ser observados cuidados relacionados à confidencialidade, ao anonimato e à qualidade das informações obtidas, especialmente em grupos reduzidos. Assim, grupos focais ou estratégias similares podem ser utilizados como recurso complementar, conforme o porte e a estrutura da organização e a estratégia de avaliação adotada, sem prejuízo da necessidade de integração dos resultados ao processo geral de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais.

Quais são as implicações legais para as empresas que não avaliarem os fatores de riscos ergonômicos, incluindo os psicossociais relacionados ao trabalho, após a atualização da NR-1?

A omissão na identificação, avaliação e controle dos riscos ergonômicos, incluindo os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, pode caracterizar descumprimento das obrigações previstas na NR-1 e na NR 17, no âmbito do GRO e da avaliação das condições de trabalho.

Nessas situações, a organização poderá ficar sujeita à atuação da inspeção do trabalho, incluindo autos de infração, notificações, exigência de adequação e demais medidas administrativas cabíveis, nos termos da legislação trabalhista aplicável, inclusive o art. 201 da CLT, sem prejuízo de outras repercussões legais decorrentes das condições verificadas em cada caso concreto.²

Será cobrada alguma ferramenta e/ou metodologia específica para avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho durante a fiscalização?

A suficiência técnica da metodologia adotada pela organização deverá ser demonstrada pela sua adequação ao contexto avaliado, pela coerência dos critérios utilizados, pela integração ao processo de GRO e pela efetividade na identificação, avaliação e controle dos riscos relacionados às condições e à organização do trabalho.

Quais serão os critérios, utilizados pelos auditores, para avaliar a eficácia das ações implementadas pelas empresas em relação aos fatores psicossociais relacionados ao trabalho?

A fiscalização considerará aspectos como adequação da avaliação às condições reais de trabalho, identificação e gerenciamento de riscos, participação dos trabalhadores e definição de medidas preventivas, responsáveis, prazos e acompanhamento das ações, conforme a NR-1.

No contexto fiscalizatório, a análise priorizará a coerência técnica e a efetiva implementação das medidas, avaliando sua capacidade de eliminar, reduzir ou controlar riscos e promover melhorias concretas nas condições e na organização do trabalho.

Que tipo de evidências a fiscalização utilizará para avaliar que uma empresa gerencia os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

A fiscalização poderá analisar documentos e evidências relacionados ao GRO, conforme as NR-1 e NR-17, como inventário de riscos, AEP, plano de ação, critérios adotados e registros de acompanhamento das medidas preventivas. Também poderão ser considerados entrevistas, inspeções, observação das condições reais de trabalho, registros administrativos, dados do eSocial e evidências da implementação prática das medidas. A análise fiscal priorizará a coerência entre avaliação de riscos, medidas adotadas e sua efetiva aplicação, verificando se a organização identifica, previne e acompanha adequadamente os riscos ocupacionais.

A análise fiscal irá se concentrar não apenas na existência formal de documentos, mas na coerência entre avaliação, medidas adotadas, implementação efetiva e capacidade da organização de demonstrar que identifica, avalia, previne e acompanha adequadamente os riscos ocupacionais relacionados às suas atividades.

Como será cobrada a participação dos trabalhadores no GRO?

A NR-1 exige participação efetiva dos trabalhadores no GRO, em etapas como identificação de perigos, avaliação de riscos e acompanhamento das medidas preventivas. Essa participação pode ser comprovada por registros de reuniões, consultas, treinamentos e outras formas compatíveis com a realidade da organização, sem modelo obrigatório. Na fiscalização, o foco é demonstrar envolvimento real e contínuo dos trabalhadores, e não apenas documentação formal.

A listagem exemplificativa de perigos (fatores de risco) presente no Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho será usada como parâmetro pela fiscalização?

As listas de fatores de riscos psicossociais previstas em guias e manuais possuem caráter apenas orientativo, não sendo taxativas nem criando obrigações normativas. Na fiscalização, esses materiais podem servir como referência técnica, mas a análise deve se basear principalmente nas exigências da NR-1 e da NR-17 e nas condições reais de trabalho verificadas. Assim, a fiscalização avaliará se houve identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas preventivas adequadas ao contexto da organização, e não apenas a aderência formal a listas exemplificativas.

Como serão interpretados pelo AFT os casos em que o Inventário de Riscos não apresentar nenhum risco psicossocial relacionado ao trabalho?

A ausência de fatores de riscos psicossociais no Inventário de Riscos não configura irregularidade, desde que a organização demonstre, de forma tecnicamente fundamentada, que realizou adequada identificação de perigos, avaliação das condições de trabalho e análise de riscos. A fiscalização poderá analisar documentos do GRO/PGR, metodologia adotada, condições reais de trabalho, entrevistas e outros elementos técnicos. Caso sejam identificados riscos não avaliados ou gerenciados adequadamente, poderão ser aplicadas medidas administrativas, inclusive autuação. O foco da fiscalização é a consistência e suficiência do processo de identificação, avaliação e controle dos riscos, e não apenas o registro formal no inventário.

O novo texto entra em vigor em 26/05/2026. Após essa data minha empresa estará sujeita à autuação pela fiscalização?

Após a entrada em vigor do novo texto da NR-1, em 26/05/2026, as organizações passam a se submeter às novas exigências normativas. Entretanto, quanto às disposições novas, inclusive sobre fatores de riscos psicossociais, aplica-se inicialmente o critério de dupla visita, com caráter inicialmente orientativo.

Assim, durante os 90 dias subsequentes à entrada em vigor, a atuação da Inspeção do Trabalho tende a priorizar ações de orientação, instrução e notificação das organizações quanto à necessidade de adequação, especialmente em relação às novas exigências introduzidas, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas nos casos aplicáveis.

Decorrido esse período, constatado o descumprimento das obrigações normativas aplicáveis, poderão ser adotadas as medidas administrativas cabíveis, incluindo autos de infração, conforme a situação verificada e os critérios legais pertinentes.

Haverá uma diretriz técnica, protocolo operacional, checklist ou instrumento padronizado de fiscalização a ser utilizado nacionalmente para verificação do atendimento à NR-1 no que se refere aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho? Qual o protocolo a ser seguido pelos auditores fiscais nas fiscalizações que envolvem os riscos psicossociais?

Até o momento, não há protocolo, checklist nacional ou instrumento padronizado específico para fiscalização de riscos psicossociais na NR-1 e NR-17. A atuação fiscal tende a se basear principalmente nas exigências dessas normas e em materiais técnicos e orientativos do MTE. Guias e manuais podem servir como apoio interpretativo, mas não substituem a análise concreta da conformidade

da organização. Assim, a fiscalização avaliará a consistência técnica do GRO, a adequação da identificação e avaliação dos riscos às condições reais de trabalho, a implementação das medidas preventivas e a conformidade documental e operacional com as normas aplicáveis.

Como será fiscalizado tanto o inventário de riscos, bem como o plano de ação por parte do Auditor Fiscal do Trabalho? Como será a fiscalização na prática? O que as empresas terão que provar?

A fiscalização combina análise documental e verificação in loco para avaliar se o GRO foi estruturado e implementado de forma tecnicamente consistente, conforme a NR-1 e a NR-17. São analisados documentos como inventário de riscos, plano de ação, AEP, metodologias e registros de acompanhamento, além de entrevistas e observação das condições reais de trabalho.

Exige-se que o inventário e o plano de ação atendam aos requisitos mínimos da NR-1, e, quanto aos riscos ergonômicos e psicossociais, que a empresa tenha realizado a AEP, considerado as condições de trabalho, envolvido os trabalhadores e definido medidas preventivas. O foco é a coerência entre metodologia, riscos identificados, medidas adotadas e sua efetividade, e não apenas a existência formal de documentos.

Considerações Finais

A atualização da NR-1 amplia a exigência de uma gestão permanente e efetiva dos riscos ocupacionais, passando a incluir também os fatores psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho. O foco deixa de ser meramente documental e passa a demandar avaliação concreta das condições laborais, participação ativa dos trabalhadores e adoção de medidas preventivas compatíveis com a realidade e o porte de cada organização.

Além disso, as informações obtidas em avaliações psicossociais devem observar rigorosamente os princípios estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), especialmente quanto à finalidade, necessidade, confidencialidade, segurança das informações e restrição de acesso aos dados coletados.

Aviso Legal!

Esta cartilha possui caráter meramente informativo e orientativo. A implementação do GRO/PGR deve ser acompanhada por profissionais habilitados em Saúde e Segurança do Trabalho e validada pelo departamento jurídico da empresa (para empresas obrigadas a elaborar PGR), considerando as peculiaridades de cada ambiente de trabalho e a jurisprudência atualizada.

