

# TUS NEWS

O boletim informativo oficial da TUS - Telemedicina Universal de Saúde



## NESTA EDIÇÃO

**O QUE MUDOU —  
ATUALIZAÇÃO DA NR-1  
(CAPÍTULO 1.5)**

**A IMPORTÂNCIA E A  
OBRIGATORIEDADE DA  
GESTÃO DOS RISCOS  
PSICOSSOCIAIS**

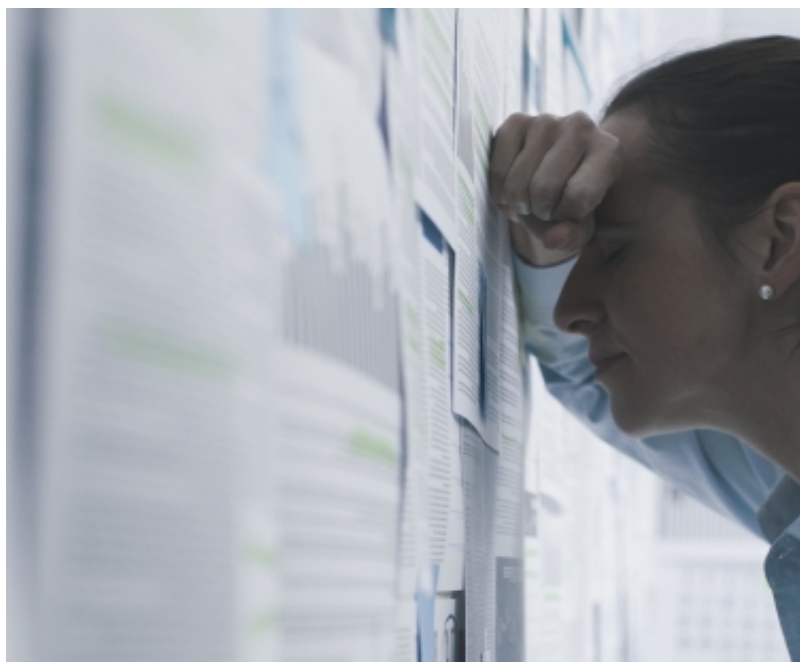
**COMO DEVE SER FEITO O  
PROCESSO DE  
IDENTIFICAÇÃO E GESTÃO**

**ORIENTAÇÕES ÀS EMPRESAS —  
CENÁRIO DE FISCALIZAÇÃO  
PLENA**

## **Atualização da NR-1 Gerenciamento de Riscos Psicossociais e o início da fiscalização plena**

A presente Nota Técnica tem por objetivo orientar as empresas quanto às implicações da atualização do Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), bem como esclarecer a obrigatoriedade de inclusão dos fatores de risco psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Este documento é especialmente relevante neste momento, uma vez que as alterações promovidas no Capítulo 1.5 da NR-1 já se encontram em vigor e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) prorrogou, por mais 90 dias, o início da aplicação de penalidades, mantendo, nesse período, uma atuação prioritariamente orientativa.



O Capítulo 1.5 da NR-1, que disciplina o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), teve sua redação atualizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que passou a exigir expressamente a identificação, avaliação e gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, ao lado dos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

A Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, prorrogou a vigência plena das novas exigências, fixando o período de maio de 2025 a maio de 2026 como fase educativa e orientativa. Em linhas gerais, a norma reforça os seguintes pontos:

## GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO PGR

### CRITÉRIOS PARA IDENTIFICAÇÃO E BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO



#### 1 O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS

São aspectos do trabalho e interações interpessoais com potencial de causar danos à saúde mental e física dos trabalhadores.

##### EXEMPLOS:

- Sobrecarga de trabalho e metas incompatíveis com os recursos disponíveis
- Assédio moral, conflitos interpessoais e falhas na liderança
- Jornadas exaustivas e ausência de pausas regulares
- Falta de clareza de papéis e de apoio organizacional

#### 2 A GESTÃO DEPENDE DE DIAGNÓSTICO TÉCNICO



- Mapeamento realizado por profissional habilitado (Engenheiro de Segurança ou Médico do Trabalho)
- Uso de instrumentos técnicos e entrevistas estruturadas com os trabalhadores
- Avaliação integrada à NR-17 (Ergonomia) e NR-1 (GRO e Fatores Psicossociais)

##### BOAS PRÁTICAS:

- ✓ Aplicar questionários validados
- ✓ Realizar grupos focais e entrevistas
- ✓ Analisar dados quantitativos e qualitativos
- ✓ Considerar características da organização e do contexto do trabalho

#### 3 INTEGRAÇÃO CONTÍNUA AO PGR



- Fatores identificados incluídos no inventário de riscos ocupacionais
- Plano de ação com medidas de prevenção e cronograma
- Monitoramento contínuo e revisão periódica do PGR

##### BOAS PRÁTICAS:

- ✓ Envolver liderança e trabalhadores na construção das soluções
- ✓ Comunicar os resultados e ações de forma transparente
- ✓ Promover ações de cultura, saúde mental e bem-estar
- ✓ Reavaliar riscos psicossociais periodicamente e após mudanças organizacionais

#### O PROCESSO É CONTÍNUO E CICLICO



#### LEMBRE-SE:

Cuidar da saúde mental é cuidar de pessoas, promover ambientes saudáveis e fortalecer a organização.



DECISÕES TÉCNICAS BEM FUNDAMENTADAS PROTEGEM A EMPRESA E GARANTEM SEGURANÇA JURÍDICA NA GESTÃO DO PGR.

#### BASE LEGAL:

Portaria MTE nº 1.419/2024 e nº 765/2025 NR-1 (Itens 1.5, 1.7 e 1.8) | NR-17

# A IMPORTÂNCIA E A OBRIGATORIEDADE DA GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

O PGR atualizado, contemplando os fatores de risco psicossociais, não é um documento meramente interno ou de uso reservado da empresa. Trata-se de instrumento de gestão e de prova técnica que deve estar disponível para consulta e participação:

- Dos trabalhadores, que têm direito a participação e consulta no processo de gerenciamento de riscos, inclusive por meio da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), quando existente;
- Dos sindicatos representativos das categorias profissionais, que podem acompanhar o cumprimento das medidas de prevenção adotadas;
- Da Inspeção do Trabalho, que pode exigir a apresentação do PGR a qualquer momento em ação fiscal, com fundamento no Capítulo 1.5 da NR-1, sem prejuízo da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Do Ministério Público do Trabalho (MPT), que já atua na fiscalização do meio ambiente laboral psíquico de forma independente do cronograma administrativo, sobretudo em setores de maior incidência de adoecimento mental.

A ausência de gestão documentada dos riscos psicossociais, sua desatualização ou a falta de disponibilização quando solicitada expõem a empresa a autuações, a ações trabalhistas individuais e a ações civis públicas, além de facilitar a comprovação do nexo causal em casos de adoecimento mental de origem ocupacional (ansiedade, depressão e síndrome de burnout).



## PROCESSO DE ELABORAÇÃO E GESTÃO DO PGR

Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)



Seguir esse processo garante conclusão técnica fundamentada e conformidade legal.



Base legal: NR-1, Cap. 1.5 | NR-17 | Portaria MTE nº 1.419/2024 e nº 765/2025

# ORIENTAÇÕES ÀS EMPRESAS — CENÁRIO DE FISCALIZAÇÃO PLENA

Considerando que as alterações da NR-1 relativas à gestão dos riscos psicossociais já estão em vigor desde 26 de maio de 2026, mas que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) prorrogou por mais 90 dias o início da aplicação de penalidades, mantendo, nesse período, uma atuação prioritariamente orientativa, recomenda-se que as empresas adotem, com a máxima brevidade, as seguintes providências:

## GESTÃO PREVENTIVA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Processo estruturado para conformidade legal e sustentabilidade do negócio

### 1 DIAGNÓSTICO MINUCIOSO



- Não aguardar situações críticas.
- Realizar diagnóstico aprofundado para identificar os principais fatores psicossociais.

### 2 ATUALIZAÇÃO DO PGR/GRO



- Incluir formalmente os fatores psicossociais no inventário de riscos já existente.

### 3 CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇAS



- Treinar gestores para identificar sinais de sobrecarga, assédio e adoecimento nas equipes.

### 4 CANAL DE ESCUTA



- Manter canal de comunicação transparente para relatos, em sigilo e sem retaliação.

### 5 REVISÃO DE METAS E JORNADAS



- Avaliar se as cargas de trabalho são compatíveis com os recursos e o tempo disponível.
- Promover equilíbrio e sustentabilidade.

### 6 PCMSO, PPP E ESOCIAL



- Ajustar documentos e eventos de saúde e segurança do trabalho conforme a conclusão da avaliação de riscos.

### 7 DOCUMENTAÇÃO CONTÍNUA



- Registrar e manter evidências de todo o processo de gestão dos riscos psicossociais.

### 8 ASSESSORIA JURÍDICA



- Consultar assessoria jurídica regularmente para avaliar requisitos e atualizações legais em curso.



A prevenção de riscos psicossociais protege pessoas, fortalece equipes e garante conformidade legal e sustentabilidade do negócio!



## RISCO DA NÃO CONFORMIDADE

### RISCO DA NÃO CONFORMIDADE

A ausência de gestão documentada dos riscos psicossociais, ou sua indisponibilidade para consulta pelos trabalhadores, sindicatos e fiscalização, pode acarretar:

- ▶ Autuações e notificações por parte da Inspeção do Trabalho;
- ▶ Ações trabalhistas individuais e ações civis públicas movidas pelo MPT, com indenização por dano moral coletivo;
- ▶ Presunção desfavorável à empresa em perícia judicial, na ausência de prova técnica produzida previamente;
- ▶ Facilitação do reconhecimento de nexo causal em casos de adoecimento mental, com estabilidade acidentária e encargos previdenciários (FGTS durante o afastamento);
- ▶ Exposição reputacional perante clientes, fornecedores e o mercado.

## CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO FINAL

Diante da atualização do Capítulo 1.5 da NR-1, da obrigatoriedade de gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e da prorrogação, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por mais 90 dias, do início da aplicação de penalidades, a ASDAB recomenda a seus associados que promovam, com a máxima brevidade, a elaboração ou a atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), contemplando expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Recomenda-se, ainda, que esse processo seja conduzido por profissional legalmente habilitado, assegure a participação dos trabalhadores e mantenha a documentação técnica devidamente organizada e disponível para apresentação à Inspeção do Trabalho, em conformidade com a legislação vigente.

**Esta Nota Técnica não substitui a assessoria jurídica trabalhista para o tratamento de situações específicas ou de eventuais passivos trabalhistas, possuindo caráter exclusivamente orientativo quanto aos aspectos técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho.**



VANESSA ENI BARBOSA BARROS  
ENGENHEIRA DE SEGURANÇA DO TRABALHO — CREA 0522101291