



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

08 de janeiro de
2026

Ano 07 / Nº 603

Informe Estratégico – Início da fiscalização da NR-01 sobre fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Resumo

A atualização da NR-01, vigente desde 26 de maio de 2025, tornou obrigatória a inclusão dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o primeiro ano será de caráter educativo, com fiscalizações passíveis de penalidades apenas a partir de 26 de maio de 2026. A Portaria nº 1.419, de 27/08/2024, alterou o capítulo 1.5 da NR-01, exigindo que os fatores psicossociais sejam avaliados junto aos demais riscos e em conformidade com a NR-17, que trata da organização do trabalho. A elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) não exige categoria profissional específica, mas deve envolver profissional qualificado e participação ativa dos trabalhadores. Programas de saúde mental não substituem a avaliação formal dos riscos psicossociais. A Portaria nº 1.419/2024 também intensifica a consulta aos trabalhadores, com apoio da CIPA. Para auxiliar na adequação, o SESI-ES oferece suporte técnico e programas voltados à promoção da saúde e segurança do trabalho, dispondo de unidades em diversas cidades do Espírito Santo.

1 – A atualização da Norma Regulamentadora nº 01 ([NR-01](#)), vigente desde 26 de maio de 2025, reforça a obrigatoriedade de incluir os **fatores psicossociais relacionados ao trabalho** no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o primeiro ano de implementação terá caráter exclusivamente educativo, sem autuações pela Auditoria-Fiscal do Trabalho. A fiscalização com possibilidade de penalidades passará a ocorrer a partir de **26 de maio de 2026**, após o período de adaptação concedido às empresas.



1.1 – A [NR-01](#) estabelece as **diretrizes gerais de segurança e saúde no trabalho** no Brasil e serve como base para o **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**, definindo princípios e procedimentos comuns a todas as Normas Regulamentadoras. Ao orientar a identificação, avaliação e controle sistemático dos riscos presentes nos ambientes de trabalho, a norma contribui diretamente para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

O **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** é o sistema estruturado que organiza como a empresa deve identificar, avaliar, controlar e monitorar os riscos ocupacionais. Ele assegura que todos os tipos de perigos — físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais e de acidentes — sejam tratados de forma integrada e contínua. O GRO se materializa no **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, composto pelo inventário de riscos e pelo plano de ação, que orientam a implementação e a revisão periódica das medidas preventivas.

2 – Com a publicação da [Portaria nº 1.419](#), de 27/08/2024, diversas mudanças foram implementadas no capítulo 1.5 da [NR-01](#). As principais alterações incluem a obrigatoriedade de considerar os **Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)** de maneira integrada ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), além de ajustes no levantamento preliminar de riscos, no plano de ação e no papel da participação dos trabalhadores no processo de gestão de riscos. Essas mudanças aproximam ainda mais a [NR-01](#) da [NR-17](#), que trata da ergonomia e da organização do trabalho e já contemplava elementos psicossociais.

A partir dessa atualização, a [NR-01](#) determina que os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) passem a ser avaliados juntamente com os **riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e os ergonômicos**. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deverá observar as orientações da [NR-17](#), especialmente no que diz respeito às **condições de organização do trabalho**, como ritmos, pausas, demandas cognitivas, intensidade, autonomia e relações socioprofissionais.

Conforme estabelece o subitem 17.4.1 da [NR-17](#), no que se refere à **organização do trabalho**, as empresas devem considerar diversos elementos que influenciam a segurança e a saúde dos trabalhadores. Entre esses aspectos, incluem-se: as normas de produção; o modo operatório, quando aplicável; as exigências de tempo e o ritmo de trabalho; o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; além dos fatores cognitivos que possam representar riscos ou comprometer o desempenho seguro das atividades.

3 – Quanto à elaboração do **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, a [NR-01](#) não exige que seja realizado por uma categoria profissional específica. O texto



normativo apenas recomenda que a elaboração seja conduzida por um profissional com experiência em processos de trabalho, avaliação de riscos e visão integrada de segurança e saúde no trabalho, reforçando também a importância da participação ativa dos trabalhadores em todas as etapas.


A norma também deixa claro que **programas voluntários de promoção da saúde mental** não substituem a avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho. Enquanto esses programas têm como objetivo fortalecer o bem-estar e a qualidade de vida no sentido mais amplo, a avaliação dos fatores psicossociais é uma obrigação legal definida pela [NR-01](#) e pela [NR-17](#), devendo constar formalmente no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) para fins de prevenção de riscos ocupacionais.

4 – Com relação à participação dos trabalhadores, a [NR-01](#), alterada pela [Portaria nº 1.419/2024](#), reforça que eles devem ser consultados sobre sua percepção dos riscos do trabalho e que podem contribuir por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). A empresa também deve garantir que todos sejam informados sobre os riscos identificados e sobre as medidas de prevenção adotadas, promovendo assim maior consciência e engajamento no gerenciamento de riscos.

5 – No processo de adaptação às exigências da [NR-01](#), quanto aos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), as indústrias podem contar com a equipe do SESI. Além de auxiliar na conformidade legal, o SESI desenvolve ações e programas voltados à promoção da saúde mental, reconhecendo que ambientes psicologicamente seguros e saudáveis aumentam a produtividade, reduzem afastamentos e contribuem para o bem-estar geral dos trabalhadores.

Para mais informações, acesse o “site” do SESI-ES [neste link](#).

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT