



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

25 de março de  
2026

Ano 07 / Nº 628

## Informe Estratégico – MTE lança Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1

### Resumo

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou, em 16 de março de 2026, o Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR 1, com orientações para implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), cuja vigência começa em 26 de maio de 2026. O documento padroniza procedimentos e esclarece a aplicação das novas regras, reforçando um modelo preventivo baseado na identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de controles. O Manual detalha como estruturar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e aprofunda as diretrizes sobre riscos psicossociais, abordando fatores organizacionais que podem afetar a saúde mental. O Manual está disponível no portal do MTE, e o SESI oferece apoio às indústrias na adequação às exigências e no desenvolvimento de ações de promoção da saúde mental no trabalho.

**1 – O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou, em 16 de março de 2026, o Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 ([NR-1](#)), destinado a orientar empresas, profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), trabalhadores e demais atores sociais quanto à correta implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A publicação reúne orientações técnicas e interpretativas sobre como identificar, avaliar e gerenciar riscos ocupacionais, apoiando o cumprimento das atualizações recentes da [NR-1](#), incluindo **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**.**

**O Capítulo 1.5 - Gerenciamento de riscos ocupacionais entrará em vigor em 26 de maio de 2026.**

**2 – O objetivo principal do Manual é padronizar e esclarecer a aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1, oferecendo diretrizes práticas e abrangentes para que as**



organizações implementem um sistema de gestão de riscos mais consistente, preventivo e alinhado às exigências legais. O material reforça a importância de um modelo contínuo de prevenção, baseado na identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de controle adequadas.

**3** – O Manual apresenta **orientações detalhadas** sobre identificação, avaliação e controle de riscos no ambiente de trabalho, descreve como **estruturar e manter o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** e traz **interpretações sobre pontos-chave da norma**, reduzindo dúvidas recorrentes das empresas e de profissionais de SST no processo de implantação do GRO. Além disso, aprofunda o debate sobre **riscos psicossociais**, fornecendo diretrizes sobre fatores organizacionais que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores.

O Manual traz uma **lista referencial de perigos** quanto aos riscos psicossociais, dispondo como **exemplos**: a exigência de uso de força, preensão, pressão, torção dos segmentos corporais; as posturas extremas/forçadas; a exigência de movimentos repetitivos; a movimentação manual de cargas; o arranjo físico, leiaute ou mobiliário inadequado; os equipamentos/ferramentas sem meios de regulagem de ajuste ou sem condições de uso; o manuseio de ferramentas pesadas; a iluminação inadequada; o desconforto térmico; o desconforto acústico.

O novo **Capítulo 1.5** da [NR-1](#), no item **1.5.3.2.1**, determinar que no **gerenciamento de riscos ocupacionais** as empresas deverão considerar as **condições de trabalho**, nos termos da [NR-17](#), o que exige **avaliar as exigências organizacionais** que possam comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores, e entre esses elementos previstos na [NR-17](#), no **item 17.4.1**, estão: as normas de produção; o modo operatório, quando aplicável; a exigência de tempo; o ritmo de trabalho; o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador; o que pode envolver situações de estresse organizacional ou até mesmo de sobrecarga mental. Portanto, os **riscos psicossociais** dizem respeito a fatores associados à **organização do trabalho** e as **interações interpessoais no ambiente laboral**, que podem impactar negativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

**4** – Especificamente quanto aos **riscos psicossociais**, o texto do Manual reconhece que fatores relacionais e organizacionais são causas relevantes de adoecimento mental e precisam ser gerenciados com a mesma seriedade que os riscos físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos. A publicação reforça que medidas voltadas à saúde mental devem ser incorporadas ao PGR (composto pelo inventário de riscos e plano de ação), e acompanhadas de forma contínua.



**5** – Com a publicação do Manual e as atualizações da [NR-1](#), as empresas devem revisar e atualizar seus **Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, incorporar riscos psicossociais ao inventário de riscos, quando existentes, reforçar medidas de controle, manter registros e evidências da gestão contínua, capacitar lideranças e garantir que os processos de trabalho não gerem danos à integridade física e mental dos trabalhadores. A gestão preventiva passa a exigir ações documentadas e contínuas, sob risco de penalidades.

**6** – O Manual também define como as **empresas devem se preparar para a fiscalização** realizada pela Inspeção do Trabalho, reforçando a **obrigatoriedade de manter processos documentados, atualizados e comprováveis**:

- Todas as informações documentadas do PGR — inventário de riscos, plano de ação, critérios utilizados, registros de medidas de prevenção, análises de acidentes e avaliações previstas em NR — devem estar sempre acessíveis à Inspeção do Trabalho. A ausência de documentação, atualização ou comprovação prática de medidas constitui não conformidade fiscalizável.
- O Manual destaca que, durante a auditoria, a empresa deve demonstrar claramente que atende cada requisito legal previsto na NR-1 e demais normas correlatas (NR-7, NR-9, NR-17, NR-23, entre outras).
- O Auditor-Fiscal do Trabalho pode exigir comprovações relativas a: identificação de perigos, incluindo lista referencial, envolvimento dos trabalhadores e análise de perigos externos; avaliação de riscos, com critérios documentados para severidade, probabilidade, níveis de risco e metodologia utilizada; implementação das medidas de prevenção, seguindo a hierarquia de controles (eliminação/substituição → proteção coletiva → medidas administrativas → EPI); registros de capacitações, inspeções, monitoramentos ambientais e avaliações ergonômicas; acompanhamento contínuo, demonstrando que as medidas de prevenção estão sendo mantidas ao longo do tempo; integração com contratadas, incluindo inventários e planos de ação fornecidos por terceiros e a atuação da contratante em seu dever de vigilância.
- A NR-1 exige revisões imediatas do processo de avaliação de riscos nas seguintes situações: após acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho; após mudanças no processo, tecnologia ou organização; após identificação de medidas ineficazes; após alterações legais; por solicitação justificada da CIPA ou trabalhadores. A fiscalização pode autuar quando essas revisões não forem executadas ou registradas.



- O Manual reforça que os documentos devem ser datados e assinados, mantidos atualizados, organizados de forma a permitir rápida consulta pela fiscalização, preservados por no mínimo vinte anos, no caso do inventário de riscos.
- O Manual deixa claro que a fiscalização do MTE atuará de forma estruturada, exigindo das empresas não apenas documentação formal, mas evidências práticas e contínuas do funcionamento do GRO/PGR.

Empresas devem, portanto, manter processos atualizados, registros completos e comprovação da eficácia das medidas de prevenção, além de garantir o envolvimento dos trabalhadores em todas as etapas.

**6** – O Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1 está disponível para consulta e [download](#) no portal do Ministério do Trabalho e Emprego.

**7** – No processo de adaptação às exigências da [NR-01](#), quanto aos **Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**, 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