

## APOSTILA DE ADEQUAÇÃO

# NR-1 Atualizada

*Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)*

Plano de Ação · Benefícios · Documentos Exigidos · Checklist de Auditoria

## ALERTA DE PRAZO — CONTEXTO CRÍTICO (JULHO/2026)

A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) no Capítulo 1.5 da NR-1 (GRO/PGR).

A Portaria MTE nº 765/2025 definiu 26/05/2026 como fim do período educativo. A partir dessa data, a fiscalização passou a ser punitiva.

Como já estamos em julho de 2026, este plano deve ser tratado como REGULARIZAÇÃO EMERGENCIAL, e não como projeto de médio prazo.

Priorize as Partes 1 e 2 com urgência máxima — mesmo que isso signifique paralelizar etapas normalmente sequenciais.

# Sumário

---

**Parte 1** Estruturar o GRO/PGR

**Parte 2** Incluir Riscos Psicossociais e Saúde Mental

**Parte 3** Treinamentos e Ordens de Serviço

**Parte 4** Fechamento e Evidências

**Parte 5** Monitoramento Contínuo

- Responsáveis-chave
- Benefícios para a Empresa e para os Colaboradores
- Documentos Exigidos pela Fiscalização do MTE
- Checklist de Auditoria Interna

## Como Estruturar e Colocar em Prática a NR-1

O plano de ação a seguir está organizado em 5 partes sequenciais, da estruturação documental do GRO/PGR até o monitoramento contínuo dos indicadores. Dado o contexto de urgência, recomenda-se paralelizar as Partes 1 e 2 sempre que possível.

### PARTE 1

## Estruturar o GRO/PGR

*Base documental do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*

1. Reunir documentação existente: PGR atual, PCMSO, laudos técnicos, histórico de afastamentos.
2. Atualizar o inventário de riscos, incluindo a categoria psicossocial junto às demais (físico, químico, biológico, ergonômico, acidentes).
3. Para cada risco identificado, definir: responsável, prazo de tratamento e critério de monitoramento.
4. Validar o documento com a CIPA (participação obrigatória por norma).
5. Formalizar o PGR — por setor/unidade, se a empresa tiver operações distintas, para facilitar a gestão.

### PARTE 2

## Incluir Riscos Psicossociais e Saúde Mental

*Identificação, controle e prevenção no ambiente de trabalho*

6. Mapear por setor: sobrecarga de trabalho, metas inalcançáveis, jornadas exaustivas, histórico de assédio moral/sexual, falta de clareza de papéis.
7. Classificar esses riscos na mesma matriz usada para os demais riscos do PGR.
8. Definir ações de controle focadas na organização do trabalho (não no indivíduo): revisão de metas, redistribuição de carga, política de desconexão.
9. Criar ou reforçar um canal de denúncias confidencial, com garantia de não retaliação.
10. Publicar/atualizar política formal de prevenção ao assédio moral e sexual.
11. Integrar os achados ao PCMSO (o médico coordenador precisa conhecer os riscos mapeados) e à NR-17 (ergonomia).

### PARTE 3

## Treinamentos e Ordens de Serviço

*Capacitação segmentada por público e função*

12. Segmentar o público: liderança, colaboradores em geral, SESMT/CIPA.
13. Rodar treinamento EAD assíncrono para todos, cobrindo GRO/PGR, direitos/deveres e canal de denúncias.
14. Rodar treinamento presencial curto (1–2h), focado em lideranças, sobre identificação de sinais de burnout e condução de conversas difíceis.
15. Escalonar a execução por setor/turno, em pequenos grupos, para não parar a operação de uma vez.
16. Emitir as Ordens de Serviço por função, preferencialmente com assinatura eletrônica para agilizar.

**PARTE 4****Fechamento e Evidências***Consolidação documental para a fiscalização*

17. Fazer auditoria interna: checar se todo colaborador tem OS emitida e treinamento concluído.
18. Consolidar evidências (listas de presença, certificados, OS assinadas) — é o que a fiscalização pede primeiro.
19. Definir rotina de revisão do PGR (no mínimo anual, ou a cada mudança relevante na organização do trabalho).

**PARTE 5****Monitoramento Contínuo***Acompanhamento de indicadores e pauta permanente na CIPA*

20. Acompanhar indicadores: afastamentos por saúde mental, denúncias recebidas, % de colaboradores com OS/treinamento em dia.
21. Levar o tema riscos psicossociais como pauta recorrente nas reuniões da CIPA.

| Responsável                        | Atribuição                          |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Coordenador técnico (SESMT)</b> | Estrutura o PGR                     |
| <b>RH</b>                          | Riscos psicossociais e treinamentos |
| <b>CIPA</b>                        | Validação                           |
| <b>Jurídico</b>                    | Políticas e canal de denúncias      |

## Benefícios da Adequação

---

Entender o valor da conformidade — além da obrigação legal — ajuda a engajar lideranças e equipes no processo.

### Para a Empresa

- **Redução de passivo trabalhista.** Sem gestão de riscos psicossociais documentada, fica muito mais fácil comprovar nexo causal em casos de burnout, depressão ou ansiedade ocupacional — o que gera estabilidade de 12 meses, FGTS retroativo e exposição a indenização por danos morais. Com o PGR atualizado, a empresa tem defesa técnica.
- **Menos autuações e multas.** A fiscalização já é punitiva desde maio/2026; estar em conformidade evita embargo, interdição e multas.
- **Queda no absenteísmo e turnover.** Setores com sobrecarga crônica e assédio não tratado geram mais afastamento e rotatividade — que custam caro em recrutamento, retreinamento e perda de produtividade.
- **Ganho reputacional.** Conformidade com a NR-1 é cada vez mais observada em processos seletivos de talentos, parcerias comerciais e certificações (ex.: due diligence de investidores, editais).
- **Melhoria de indicadores de gestão.** O processo obriga a empresa a olhar para metas inalcançáveis, jornadas exaustivas e falhas de liderança — problemas que já impactavam produtividade, só que sem visibilidade formal antes.
- **Menor exposição jurídica coletiva.** Reduz o risco de ações civis públicas movidas pelo MPT em casos de adoecimento mental sistêmico em determinado setor.

### Para os Colaboradores

- **Reconhecimento formal de riscos antes invisíveis.** Sobrecarga, metas impossíveis e assédio deixam de ser "parte do trabalho" e passam a ser tratados com o mesmo rigor de um risco físico ou químico.
- **Canal de denúncia seguro.** Ganham um caminho formal e protegido contra retaliação para relatar assédio ou situações de risco.
- **Direito de recusa.** Podem interromper a atividade diante de risco grave e iminente, sem sofrer consequência negativa.
- **Lideranças mais preparadas.** O treinamento de gestores para identificar sinais de burnout tende a gerar conversas mais cedo, antes do quadro se agravar.
- **Melhoria real de condições de trabalho.** Como o foco da norma é na organização do trabalho (metas, jornadas, distribuição de carga) e não só no indivíduo, as mudanças tendem a ser estruturais, não paliativas.
- **Voz ativa via CIPA.** Participação garantida na identificação e revisão dos riscos, o que dá aos trabalhadores influência real sobre o PGR.

## Documentos que a Fiscalização do MTE Costuma Exigir

---

Organização por núcleo temático (NR-1/GRO/PGR), incluindo documentos complementares frequentemente cruzados pelos auditores.

### Núcleo do GRO/PGR

- Inventário de Riscos atualizado, incluindo a categoria psicossocial
- Plano de Ação do PGR, com responsáveis, prazos e status de cada medida
- Ata ou evidência de participação da CIPA na elaboração/revisão do PGR
- Histórico de revisões do PGR (datas e motivos das atualizações)

### Riscos Psicossociais Especificamente

- Metodologia e resultado da avaliação de riscos psicossociais por setor/função
- Evidências de ações organizacionais implementadas (ex.: revisão de metas, política de desconexão, redistribuição de carga)
- Política de prevenção ao assédio moral/sexual publicada
- Registros do canal de denúncias (fluxo, casos tratados, garantia de sigilo/não retaliação) — não precisa expor conteúdo confidencial, mas precisa comprovar que o canal existe e funciona

### Treinamentos e Ordens de Serviço

- Ordens de Serviço assinadas por colaborador/função
- Lista de presença (treinamento presencial) e certificados de conclusão (EAD)
- Conteúdo programático dos treinamentos aplicados

### Documentos Complementares que Costumam Ser Cruzados

- PCMSO — verificam se os riscos psicossociais do PGR estão refletidos nele
- Laudos técnicos de NR-17 (Ergonomia) — a fiscalização checa a integração entre as duas normas
- Histórico de afastamentos por CID relacionado a saúde mental (F32, F41, F43 etc.), usado para verificar se bate com os riscos mapeados no PGR
- Registros de horas extras/jornada por setor, cruzados com os riscos de sobrecarga apontados
- Comprovação de que o PGR está estruturado por CNPJ ou por estabelecimento/setor, conforme optado pela empresa

**PONTO DE ATENÇÃO**

O auditor costuma cruzar dados: se há muitos afastamentos por saúde mental em um setor, mas o inventário de riscos não aponta nada crítico ali, essa é a primeira inconsistência que chama atenção.

A coerência entre PGR, PCMSO e histórico de afastamentos é tão importante quanto ter os documentos em si.

# Checklist de Auditoria Interna — NR-1

---

Use este checklist para simular o que o auditor do MTE vai pedir. Marque cada item como OK / Pendente / Não se aplica.

## 1. GRO/PGR — Núcleo

- ☐ Inventário de Riscos atualizado (inclui física, química, biológica, ergonômica, acidentes e psicossocial)
- ☐ Plano de Ação do PGR com responsável, prazo e status por risco
- ☐ Ata(s) de participação da CIPA na elaboração/revisão do PGR
- ☐ Histórico de revisões do PGR (datas + motivo de cada atualização)
- ☐ PGR estruturado corretamente (por CNPJ ou por estabelecimento/setor, conforme opção da empresa)

## 2. Riscos Psicossociais

- ☐ Metodologia de avaliação de riscos psicossociais documentada
- ☐ Resultado da avaliação por setor/função
- ☐ Ações organizacionais implementadas registradas (revisão de metas, jornadas, redistribuição de carga, política de desconexão)
- ☐ Política de prevenção ao assédio moral/sexual publicada e vigente
- ☐ Canal de denúncias ativo, com fluxo documentado e garantia de não retaliação
- ☐ Registro de casos tratados pelo canal (sem expor conteúdo sigiloso, mas comprovando funcionamento)

## 3. Treinamentos e Ordens de Serviço

- ☐ Ordem de Serviço assinada por 100% dos colaboradores/funções
- ☐ Lista de presença dos treinamentos presenciais
- ☐ Certificados de conclusão dos treinamentos EAD
- ☐ Conteúdo programático dos treinamentos arquivado
- ☐ Treinamento específico de lideranças sobre saúde mental/burnout registrado

## 4. Integração com Outras NRs e Documentos Médicos

- ☐ PCMSO reflete os riscos psicossociais mapeados no PGR
- ☐ Laudo/avaliação de NR-17 (Ergonomia) disponível e coerente com o PGR
- ☐ Histórico de afastamentos (CID F32, F41, F43 etc.) coerente com os riscos apontados no inventário
- ☐ Registros de jornada/horas extras por setor coerentes com os riscos de sobrecarga identificados

## 5. Coerência Geral (o que o auditor cruza primeiro)

- ☐ Setores com mais afastamentos por saúde mental aparecem como críticos no inventário de riscos?
- ☐ Setores com mais denúncias no canal têm ação de controle registrada no PGR?
- ☐ Datas de revisão do PGR são compatíveis com mudanças organizacionais relevantes (reestruturação, aumento de metas etc.)?

## Resultado da Auditoria

| Campo                       | Preenchimento |
|-----------------------------|---------------|
| Nº de itens "Pendente"      | _____         |
| Responsável por regularizar | _____         |
| Prazo de regularização      | _____         |