

NR-1: o que você precisa saber em 2025

A Norma Regulamentadora 1 (NR-1) é a espinha dorsal da segurança e saúde no trabalho no Brasil, estabelecendo as diretrizes fundamentais para a gestão de riscos ocupacionais. Em 2024, uma atualização significativa pela Portaria MTE nº 1.419 ampliou seu escopo para incluir obrigatoriamente os riscos psicossociais, transformando a segurança legal em um pilar para ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. Este documento explora as implicações dessa mudança, detalhando o que é a NR-1, por que a atualização é crucial, as mudanças práticas, a natureza dos riscos psicossociais, quem precisa se adequar, os benefícios da conformidade e os riscos da não aplicação, culminando em um guia prático de implementação.

O que é a NR-1?

A **Norma Regulamentadora 1 (NR-1)** serve como o arcabouço central para as políticas de segurança e saúde no trabalho (SST) no Brasil. Ela estabelece os requisitos mínimos e as diretrizes gerais para a implementação das demais Normas Regulamentadoras. Isso significa que, independentemente do porte ou do setor de atuação — seja indústria, comércio, serviços ou agronegócio —, toda empresa deve aderir aos princípios estabelecidos pela NR-1.

Em 2024, a **Portaria MTE nº 1.419** marcou um divisor de águas, introduzindo uma mudança histórica: a inclusão obrigatória dos **riscos psicossociais** no escopo da gestão de riscos ocupacionais. Essa atualização reflete uma compreensão mais holística da saúde do trabalhador, reconhecendo que o bem-estar mental e emocional é tão crítico quanto a segurança física para um ambiente de trabalho verdadeiramente saudável e produtivo.

A vigência da nova redação que se iniciaria no dia 26 de maio de 2025 foi prorrogada pela **Portaria MTE nº 765/2025** para **25 de maio de 2026**, possibilitando assim maior tempo de preparado e adequação das empresas às novas exigências.

Por que essa atualização é tão importante?



A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 representa uma mudança paradigmática, ampliando o foco da segurança do trabalho para além da prevenção de acidentes físicos. Essa atualização é crucial por diversas razões:

- Ela força as empresas a adotarem uma visão mais abrangente da saúde do trabalhador, considerando o impacto de fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, assédio, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais.
- Ao abordar a **saúde emocional** e o **clima organizacional**, a norma reconhece que o bem-estar psicológico afeta diretamente a produtividade, a criatividade e a retenção de talentos.
- A NR-1 se torna um instrumento estratégico, diferenciando empresas que investem em uma cultura de cuidado com as pessoas. Lideranças que promovem um ambiente positivo e inclusivo tendem a ter equipes mais engajadas e resilientes.

"Não basta mais evitar quedas, cortes e acidentes físicos. Agora, a norma exige que se cuide também de saúde emocional, relacionamentos interpessoais, sobrecarga mental, assédio e clima organizacional."

Essa expansão da NR-1 alinha o Brasil às melhores práticas internacionais de gestão de riscos ocupacionais, que há muito tempo reconhecem a interconexão entre saúde física e mental no ambiente de trabalho.

O que mudou na prática?



Novo PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)

Substituição do antigo PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), com abordagem mais integrada e holística dos riscos, incluindo os psicossociais.



Integração com a NR-17 (Ergonomia)

Maior sinergia entre as normas, reconhecendo que as condições ergonômicas (físicas e cognitivas) impactam diretamente a saúde mental e o desempenho.



Participação Ativa dos Trabalhadores

Os colaboradores devem ser envolvidos na identificação, avaliação e controle dos riscos, fomentando um ambiente de co-responsabilidade.



Monitoramento Contínuo

Exigência de acompanhamento sistemático não apenas de riscos físicos, mas também dos indicadores de saúde mental e bem-estar psicossocial.



Trabalho Interdisciplinar

Necessidade de colaboração entre diversas áreas: RH, liderança, segurança do trabalho, saúde ocupacional, e especialistas em bem estar mental e emocional, e ergonomia.

O que são riscos psicossociais?

Riscos psicossociais são elementos inerentes ao ambiente e à organização do trabalho que podem comprometer a saúde mental, emocional e relacional dos colaboradores. Eles não são apenas fatores individuais, mas resultados da interação entre o trabalhador, o conteúdo do trabalho, as condições de organização e o contexto social. A NR-1 agora exige que esses riscos sejam formalmente mapeados, avaliados, prevenidos e monitorados.

- **Excesso de metas e pressão:** Cobranças irrealistas e prazos apertados que geram estresse e ansiedade.
- **Sobrecarga e jornada exaustiva:** Volume de trabalho excessivo ou horas prolongadas que levam à exaustão física e mental (burnout).
- **Falta de apoio e reconhecimento:** Ausência de suporte da liderança ou colegas e não reconhecimento de esforços e resultados.
- **Conflitos, assédio moral ou organizacional:** Relações interpessoais desgastantes, humilhações, isolamento ou pressão para metas inatingíveis.
- **Ambiente tóxico ou instável:** Cultura organizacional negativa, falta de clareza nas funções, incerteza sobre o futuro ou comunicação ineficaz.



i **Agora, isso tudo precisa ser mapeado, prevenido e acompanhado.** A negligência desses fatores pode levar a quadros de ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros transtornos que resultam em absenteísmo, queda de produtividade e impactos legais.

Quem precisa atender à NR-1?

A abrangência da NR-1 é universal no contexto trabalhista brasileiro. **Todas as organizações** que empregam trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão sujeitas às suas disposições, independentemente de seu porte, setor de atuação ou natureza jurídica.

Isso inclui:

- **Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs):** Embora possam ter procedimentos simplificados para o gerenciamento de riscos (grau de risco 1 e 2), a essência das exigências da NR-1 permanece, especialmente a necessidade de identificar e controlar os riscos, incluindo os psicossociais.
- **Grandes Indústrias e Empresas:** Com estruturas complexas e maior número de colaboradores, devem implementar programas robustos de gerenciamento de riscos, adaptados às suas particularidades.
- **Setor Público:** Órgãos da administração direta e indireta também devem aplicar as diretrizes da NR-1 para garantir a segurança e saúde de seus servidores e empregados públicos.
- **Comércio e Serviços:** Desde pequenos estabelecimentos comerciais até grandes redes de serviços, todos devem garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- **Setor Rural e Urbano:** As normas aplicam-se a todos os ambientes de trabalho, adaptando-se às especificidades de cada contexto.

A simplificação para MPEs não as isenta da responsabilidade, mas busca tornar a adequação mais acessível, sem comprometer a essência da proteção ao trabalhador.

Quais os benefícios de aplicar bem a NR-1?

A adequação à NR-1 vai muito além do mero cumprimento legal; ela se traduz em vantagens estratégicas e operacionais significativas para as empresas. Investir em um programa de gestão de riscos alinhado com a norma, especialmente na dimensão psicossocial, gera uma série de retornos positivos que impactam diretamente a sustentabilidade e o sucesso do negócio.

Redução de Afastamentos e Acidentes

Ambientes seguros minimizam lesões, doenças ocupacionais e transtornos mentais, diminuindo o absenteísmo e os custos associados.

Menos Passivos Trabalhistas

A conformidade previne multas, autuações e ações judiciais relacionadas à falta de segurança e saúde no trabalho, protegendo o patrimônio da empresa.

Maior Engajamento e Retenção de Talentos

Colaboradores que se sentem valorizados e seguros são mais motivados, produtivos e leais à organização, reduzindo a rotatividade.

Clima Organizacional Mais Saudável

A gestão de riscos psicossociais promove relações interpessoais positivas, comunicação eficaz e um ambiente de trabalho mais harmonioso.

Reputação Fortalecida e Diferencial Competitivo

Empresas com forte cultura de SST são vistas como empregadoras de escolha, atraindo os melhores profissionais e ganhando a confiança de clientes e parceiros.

E os riscos de não aplicar?

A não conformidade com a NR-1 e suas atualizações, especialmente a inclusão dos riscos psicossociais, acarreta uma série de consequências negativas para as empresas, que vão desde sanções legais até prejuízos reputacionais e financeiros. Ignorar as exigências da norma é expor a organização a um cenário de vulnerabilidade e instabilidade.

Sanções Legais	Multas e autuações severas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com valores que podem ser consideráveis. Possibilidade de interdição total ou parcial das atividades da empresa, gerando paralisação e perda de receita.
Prejuízos Financeiros	Aumento de processos trabalhistas por assédio, burnout, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, com indenizações elevadas. Custos com tratamento de saúde de colaboradores afastados e substituição de mão de obra.
Operacional	Afastamentos frequentes de funcionários por problemas de saúde (física e mental), resultando em queda de produtividade. Dificuldade em manter equipes estáveis devido à alta rotatividade e clima organizacional deteriorado.
Danos à Imagem	Prejuízos à reputação da empresa no mercado, afastando talentos e desmotivando a força de trabalho atual. Perda de confiança de clientes, parceiros e investidores que valorizam a responsabilidade social corporativa.

Como implementar a NR-1 na prática?

A implementação da NR-1, especialmente com a inclusão dos riscos psicossociais, exige uma abordagem sistemática e integrada. Não se trata apenas de cumprir burocraticamente, mas de incorporar a segurança e saúde como um valor fundamental da organização.



1. Mapeie os riscos (incluindo os psicossociais)

Realize um diagnóstico aprofundado, identificando tanto os riscos físicos e químicos quanto os fatores de estresse, assédio, sobrecarga e falta de apoio. Utilize ferramentas como pesquisas de clima, entrevistas e análise de indicadores de saúde.



2. Desenvolva um PGR com plano de ação claro

Elabore o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com base no mapeamento. Defina medidas de controle, cronogramas, responsáveis e indicadores para monitorar a eficácia das ações.



3. Engaje líderes e trabalhadores na prevenção

Promova uma cultura de segurança onde todos são corresponsáveis. Líderes devem ser treinados para identificar e gerenciar riscos psicossociais, e trabalhadores devem ser incentivados a reportar e participar.



4. Faça treinamentos contínuos e efetivos

Capacite toda a equipe sobre os riscos ocupacionais, as medidas preventivas e a importância da saúde mental no trabalho. Inclua temas como comunicação não-violenta e gerenciamento de estresse.



5. Monitore dados e indicadores de forma sistemática

Implemente um sistema de acompanhamento contínuo de indicadores como taxas de absenteísmo, turnover, acidentes, queixas de estresse e resultados de pesquisas de satisfação.



6. Adote uma abordagem integrada e estratégica

Garanta a sinergia entre as áreas de RH, Segurança e Saúde do Trabalho (SST), liderança, gestão organizacional para uma gestão holística e eficaz.

Conclusão: A NR-1 é mais que norma — é estratégia

A atualização da NR-1 em 2024, ao incorporar explicitamente os riscos psicossociais, transcende a mera conformidade legal. Ela eleva a saúde e segurança no trabalho de uma obrigação burocrática a um pilar estratégico essencial para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização. É um convite para que as empresas repensem suas práticas de gestão, invistam no bem-estar integral de seus colaboradores e construam culturas organizacionais mais humanas e resilientes.

"A nova NR-1 não é só sobre cumprir uma lei. É uma oportunidade de evoluir sua gestão, fortalecer sua cultura organizacional e cuidar das pessoas com consciência, dados e ações preventivas reais."

Ao se adequar proativamente a essa nova realidade, as empresas não apenas evitam penalidades, mas principalmente cultivam um ambiente de trabalho onde a produtividade e a inovação florescem a partir de uma base sólida de saúde física e mental. É uma jornada contínua de aprimoramento, que, ao final, beneficia a todos: colaboradores, líderes e a sociedade como um todo. Quanto mais cedo sua empresa se adequar, mais forte, humana e sustentável ela se torna.

O MTE criou um guia que orienta empregadores e trabalhadores sobre como incluir os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme a nova NR-1, em conjunto com a NR-17. Ele apresenta instruções práticas para identificar, avaliar e controlar esses riscos, com foco na prevenção e na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. O processo exige plano de ação com prazos e responsáveis definidos, participação ativa dos trabalhadores e documentação completa. Segundo o MTE "vale ressaltar que o foco do guia é nos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, e não na avaliação da saúde mental individual dos trabalhadores." Acesse abaixo este Guia do Ministério do Trabalho e Emprego.

[Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho](#)

Imagino que se você ainda não sabia destas novidades, por meio desta apresentação conseguiu conhecer um pouco mais sobre o assunto "Saúde Psicossocial e a nova obrigatoriedade da NR1". Sabemos que este é um tema complexo e em constante evolução e alteração, naturalmente ainda há muito a ser discutido, definido, aprendido, criado e aprofundado.

O ministro do MTE esclareceu em uma de suas declarações que as empresas não são obrigadas a contratar serviços externos para atender à nova NR, e sim avaliar internamente suas necessidades para promover um ambiente de trabalho saudável. Ressaltou ainda que ambientes saudáveis previnem doenças psíquicas, faltas, acidentes e aumentam a produtividade. A nova NR é essencial por abordar os efeitos psicossociais do ambiente de trabalho, focando nas pressões internas e impactos diretos à saúde dos trabalhadores, desvinculando essas análises de fatores externos como vida pessoal ou social.

Avalie qual tipo de assessoria você e sua empresa precisam neste momento, além do conhecimento, muitas vezes será necessário avaliar, repensar, criar estratégias de melhoria, utilizar novas ferramentas que vão te permitir aproveitar os recursos que já possui internamente, tudo isto com muito respeito e cuidado, visando reduzir riscos e naturalmente gerar melhorias em vários sentidos, não apenas no cumprimento da norma, mas de criação de possibilidades.

Nós da Lidr Estratégico acreditamos que as respostas sempre estão dentro das Pessoas, que todo ser humano é um sistema complexo, com habilidades, necessidades, desafios e caminhos únicos. Criamos a Lidr para tornar possível o que todo Líder, Gestor, Coach, Profissional de RH e/ou Consultor deseja: compreender com profundidade as pessoas e seus cenários para agir com precisão.

- Traduzimos comportamentos em clareza
- Revelamos potenciais que estavam escondidos
- Facilitamos decisões que transformam vidas e negócios
- Possibilitamos a engenharia estratégica de equipes

Somos uma plataforma de Desenvolvimento Humano e Engenharia de Equipes, que combina gestão, tecnologia e estratégia. Usada por Treinadores, Consultores, Líderes e Empresas para transformar dados comportamentais em ações práticas, decisões mais inteligentes e resultados reais.

Esperamos que tudo isto faça sentido para você também. Quer conhecer melhor este sistema que poderá te auxiliar internamente com o mapeamento de perfil de cada pessoa de sua equipe, programas de desenvolvimento individual comportamental, testes de índice de positividade e bem-estar, além de outros recursos que facilitam e proporcionam a melhoria da comunicação, da gestão de tempo, da motivação e do engajamento do trabalhador?

[Solicite uma Demonstração clicando aqui](#)