



PERFEITA MENTE

ADEQUAÇÕES ÀS
NOVAS EXIGÊNCIAS DA
NORMA REGULATÓRIA
QUE INCLUIU RISCOS
PSICOSOCIAIS.

NR-1



EMPRESÁRIO, VOCÊ JÁ CONHECE PGR

**MAS AGORA AS EXIGÊNCIAS MUDARAM
FORAM INCLUÍDOS OS**

RISCOS PSICOSSOCIAIS

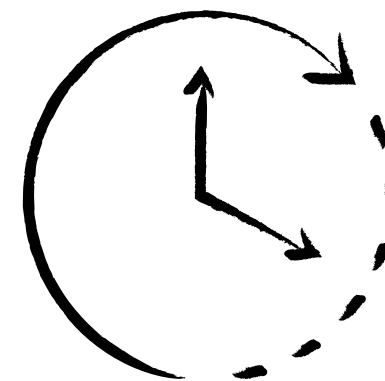


O QUE E QUANDO ACONTECEU

Etapa	Data	O que muda
Publicação da norma	mai. de 2024	Portaria MTE nº 1.419/2024 atualiza a NR-1
Início da vigência	26/05/2025	Empresas devem começar a incluir riscos psicossociais no PGR
Fiscalização obrigatória (autuação)	26/05/2026	Fiscais poderão multar empresas que não incluam riscos psicossociais no PGR



A PARTIR DE 26/05/2026 A EMPRESA É OBRIGADA:



- 1. Inserir os riscos psicossociais no inventário de riscos ocupacionais da empresa (como parte do PGR/GRO);**
- 2. Identificar, avaliar e documentar os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (listas de fatores, relatórios etc);**
- 3. Implementar medidas de controle específicas para mitigar os riscos identificados (por ex.: revisão de jornadas, metas, processos de suporte, canais de denúncias, capacitação de lideranças);**
- 4. Monitorar continuamente, revisar periodicamente ou sempre que mudanças pertinentes ocorrerem;**
- 5. Garantir a participação dos trabalhadores no processo de identificação, avaliação e controle.**
- 6. Manter a documentação disponível, com relatórios e evidências para fiscalização.**



DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS REFERENTE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS PARA APRESENTAR À FISCALIZAÇÃO

PGR ou GRO

Incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: a NR-1 atualizada exige que os riscos psicossociais sejam integrados

Plano de ação para mitigação/controle dos riscos previstos no inventário

Inventário de riscos ocupacionais (parte integrante do PGR) abranger também fatores psicossociais (como carga de trabalho, assédio, metas abusivas, falta de autonomia) quando aplicáveis

Guarda de evidências impressas e digitais referentes ao monitoramento/implementação dessas medidas (registros, relatórios, revisões)



O que acontece se a empresa não cumprir?



Multa administrativa



Embargo ou interdição:
em caso de risco grave e iminente à saúde/segurança dos trabalhadores, pode haver interdição de estabelecimento.



Responsabilização civil e criminal: embora não contenha valores fixos na Norma Regulatória, as empresas podem responder por danos aos trabalhadores ou terceiros, e dirigentes podem ser responsabilizados criminalmente em casos de negligência grave.





Exemplos práticos de sanções



Se a empresa contrata empregados CLT e não tiver o PGR ou não atualizá-lo para **incluir riscos psicossociais** conforme NR-1: essa infração pode ser autuada e a multa aplicada conforme NR-28.



Se houver risco psicossocial grave e iminente (ex: ambiente de trabalho com assédio generalizado, metas impossíveis, jornadas abusivas etc.) e a empresa **não tomar medida**: pode haver interdição do setor/objetivo.



Reincidência, resistência à fiscalização **ou simulação** podem levar ao aumento da penalidade (em dobro ou aplicação conforme art. 201 da CLT) conforme NR-28.



NOSSA ATUAÇÃO

Entregamos:

- 1 OS DOCUMENTOS INTEGRANTES DO PGR SOBRE OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO: A NR-1 ATUALIZADA EXIGE QUE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS SEJAM INTEGRADOS AO GRO.
- 2 PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO/CONTROLE DOS RISCOS PREVISTOS NO INVENTÁRIO
- 3 REGISTROS E EVIDÊNCIAS DOCUMENTAIS DE QUE AS MEDIDAS DE SST FORAM IMPLEMENTADAS - EXEMPLO: AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS PSICOSSOCIAIS)
- 4 EVIDÊNCIAS DE QUE FOI FEITO MAPEAMENTO OU LEVANTAMENTO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS (EX: QUESTIONÁRIOS, ENTREVISTAS, ANÁLISE DE CLIMA, INDICADORES)
- 5 EVIDÊNCIAS DE QUE HOUVE PLANO DE AÇÃO PARA ESSES FATORES (POR EXEMPLO, REVISÃO DE JORNADAS, METAS, SUPORTE, CANAIS DE DENÚNCIA) E MONITORAMENTO DESSES RISCOS.





**CONHEÇA NOSSOS PLANOS DE
ATENDIMENTOS PARA PEQUENAS,
MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS.**