2025

NR-01 Descomplicada: Como Aplicar a Norma e Cuidar da Saúde e Segurança no Trabalho

por Psicóloga Aline Boiças

Quem sou eu?

Psicóloga (CRP 06/149782) com sólida formação em Psicologia Analítica e Psicologia Organizacional e do Trabalho pela PUC-SP, e atualmente pós-graduanda em Psicossomática pelo Instituto Junguiano de Ensino e Pesquisa (IJEP). Com 7 anos de experiência, liderei a área de Bem-Estar e Qualidade de Vida B2B em uma health tech líder na América Latina, desenvolvendo estratégias inovadoras para integrar a saúde mental ao ambiente corporativo.

Ministrei palestras e treinamentos em empresas de diferentes setores, abordando temas como saúde mental, bem-estar e produtividade. Minha missão é apoiar organizações a integrarem a saúde mental como um diferencial estratégico, promovendo engajamento, equilíbrio e resultados sustentáveis por meio de abordagens práticas e acessíveis.

O que me motivou a criar esse ebook?

Ao longo da minha experiência com palestras e treinamentos corporativos sobre saúde mental e bem-estar, percebi que muitas empresas enfrentam dificuldades para compreender e aplicar a NR-01 de forma estratégica. Mais do que uma obrigação legal, essa norma representa uma grande oportunidade para fortalecer a cultura de segurança e melhorar o bem-estar dos colaboradores.

Criei este ebook para oferecer um material acessível e direto, que ajude empresas de todos os portes a se adequarem às exigências da NR-01, sem complicação. Meu objetivo é mostrar que investir na segurança e na saúde dos trabalhadores não só reduz riscos e penalidades, mas também aumenta o engajamento, a produtividade e a qualidade de vida no ambiente corporativo.

A NR-01 (Norma Regulamentadora nº 01) se aplica a todas as empresas que possuem empregados contratados pelo regime da CLT, sem exceção de setor ou tamanho do negócio, estabelecendo as disposições gerais e requisitos mínimos para a implementação das normas de segurança e saúde ocupacional no Brasil.

Ela define as obrigações de empregadores e colaboradores no cumprimento das normas regulamentadoras, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

O cumprimento da norma exige iniciativas para avaliar possíveis riscos no ambiente de trabalho e planejar ações para minimizá-los, promovendo a saúde e segurança dos colaboradores.

Qual a relação entre a NR-01 e a Saúde Mental?

A saúde mental tem um impacto direto na segurança e produtividade no trabalho. Alterações emocionais podem comprometer a concentração, tomada de decisões e coordenação motora, aumentando os riscos de acidentes.

Além disso, estudos científicos mostram que fatores psicológicos podem influenciar o desenvolvimento de doenças ocupacionais e transtornos psicossomáticos, como dores crônicas, fadiga, distúrbios cardiovasculares, entre outros.

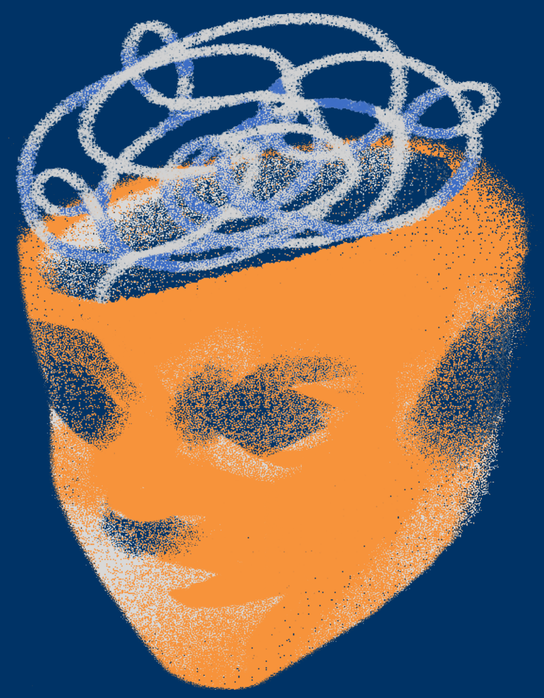
A NR-01, portanto, exige que as empresas identifiquem e controlem os riscos ocupacionais, o que inclui os fatores psicossociais que impactam a saúde mental dos colaboradores.

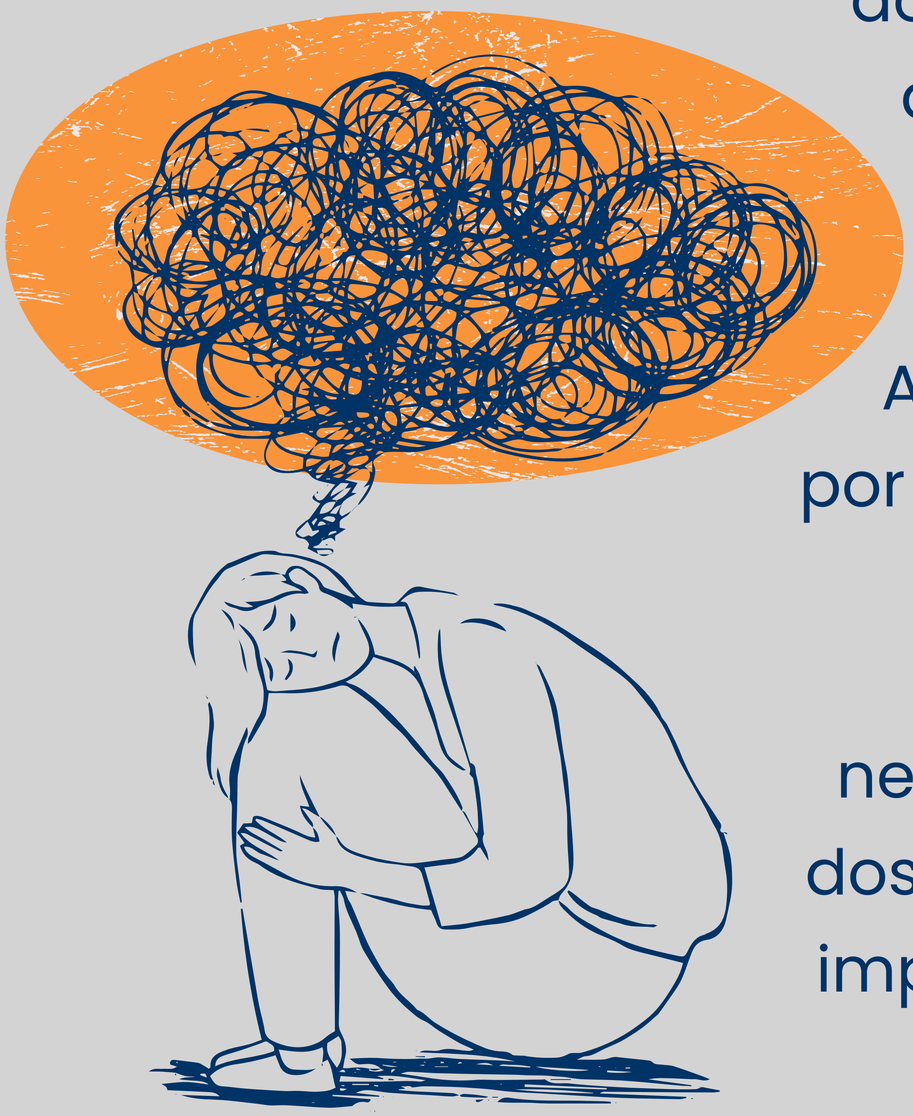
O que são fatores psicossociais?

Os fatores psicossociais são aspectos que definem a interação entre um indivíduo e o seu ambiente, a partir de percepções que interferem no âmbito psicológico e social, podendo gerar impactos significativos na saúde mental e física.

Dentro do ambiente de trabalho, podemos destacar os principais fatores:

Carga de trabalho excessiva;
Falta de reconhecimento e valorização;
Pressão constante por resultados;
Ambiente organizacional tóxico;
Assédio moral e discriminação.





Esses fatores, se não administrados, podem desencadear alguns transtornos derivados de um estresse crônico para além de inúmeras doenças orgânicas, impactando diretamente a performance e aumentando os índices de absenteísmo.

A partir dessa compreensão, a NR-01 passou por atualizações importantes nos últimos anos, trazendo mudanças significativas para as organizações. Essas alterações reforçam a necessidade de uma gestão mais estratégica dos riscos ocupacionais, incluindo aqueles que impactam a saúde mental dos colaboradores.

Para atender a esse cenário, quais foram as principais mudanças na NR-01?

Agora, as empresas devem, obrigatoriamente, adotar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) para identificar, avaliar e mitigar riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais.

Substituição do PPRA pelo PGR:

O antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) foi substituído pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que exige um olhar mais amplo sobre os riscos no ambiente de trabalho. Assim sendo, o PGR deve incluir **medidas preventivas** para evitar transtornos mentais decorrentes do trabalho, como o Burnout (CID-11), e os mais comuns nas estatísticas: Ansiedade e Depressão.

Treinamentos Flexíveis e Digitais:

As empresas agora podem realizar treinamentos sobre segurança e saúde à distância ou no formato híbrido, desde que cumpram os requisitos da norma, permitindo maior acessibilidade, reduzindo custos e otimizando a capacitação dos colaboradores.

Maior Responsabilização das Empresas:

A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) se tornou mais rigorosa, e empresas que não implementarem um PGR eficaz podem enfrentar **multas, interdições e ações trabalhistas**.

A Importância de Incluir a Saúde Mental na Gestão de Riscos

Historicamente, a gestão de riscos no ambiente de trabalho focava apenas em perigos físicos, químicos e biológicos. No entanto, pesquisas mostram que os **fatores psicossociais são tão prejudiciais quanto os riscos físicos**, aumentando a incidência de problemas como **burnout, ansiedade e depressão**.

A NR-01 e a NR-17 já reconhecem a necessidade de identificar e mitigar riscos relacionados à saúde mental. Isso significa que as empresas devem incluir a gestão da saúde emocional dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Por que isso é essencial?

- ✓ **Reduz o impacto do estresse ocupacional;**
- ✓ **Evita afastamentos por transtornos mentais;**
- ✓ **Melhora a performance;**
- ✓ **Diminui conflitos e melhora a comunicação interna;**
- ✓ **Cria um ambiente mais humanizado e sustentável.**

Como aplicar na prática?

✓ **Avaliação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho por meio de um questionário aplicado por área, setor ou atividade;**
✓ **Treinamentos para lideranças sobre gestão humanizada;**
✓ **Políticas internas que incentivam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional;**
✓ **Programas de apoio psicológico para colaboradores;**
✓ **Ambientes organizacionais que promovam segurança psicológica.**

Incluir a saúde mental na gestão de riscos não é mais um diferencial, mas sim uma necessidade para garantir um ambiente de trabalho sustentável e produtivo.

Principais requisitos da NR-01:

1. Estruturação de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

✔ Inventário de riscos (levantamento de perigos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais);
✔ Plano de ação com medidas para eliminar, reduzir ou controlar os riscos;
✔ Documentação e atualização periódica do PGR, conforme necessidade.

2. Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO)

A empresa deve implementar o GRO para dar suporte ao PGR, garantindo que a empresa tenha uma visão ampla da segurança e saúde no trabalho.

3. Aplicação de Treinamentos e Capacitação

Os treinamentos de segurança devem ser realizados antes do início das atividades, periodicamente ou sempre que houver mudanças no trabalho, podendo ser realizados presencialmente, à distância ou de forma híbrida, desde que garantam a efetividade do aprendizado. Para acompanhamento, a empresa deve documentar e manter registros dos treinamentos realizados.

4. Análise dos Fatores Psicossociais

A NR-01 foi atualizada para exigir que as empresas avaliem e gerenciem os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Isso inclui aspectos como carga de trabalho excessiva, assédio, falta de apoio organizacional e insegurança no emprego.

5. Aplicando a Obrigatoriedade

Empresas de baixo risco com até 10 trabalhadores podem utilizar um modelo simplificado de PGR. Caso contrário, recomenda-se seguir todos os requisitos da nova atualização, visando uma minimização dos riscos. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) garante fiscalização rigorosa sobre as empresas diante do atual cenário nacional de saúde mental sob pena de multa e demais penalidades administrativas.

6. Responsabilidades dos Empregadores e Trabalhadores

Os empregadores devem garantir um ambiente de trabalho seguro, através de medidas de controle de riscos e oferecer treinamentos. Enquanto os trabalhadores devem cumprir as normas de segurança, e participar dos treinamentos oferecidos.

GRO e PGR: Como se relacionam?

O que é o GRO?

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é um sistema de gestão para identificar, avaliar e controlar riscos no ambiente de trabalho. Ele deve abranger todos os riscos ocupacionais, consolidando assim, um conjunto de diretrizes que toda empresa deve adotar a partir de um caráter preventivo e contínuo, visando a redução de acidentes, doenças ocupacionais e afastamentos.

Para um GRO efetivo, os riscos ocupacionais são divididos da seguinte forma:

Físicos (ruído, temperatura, radiação, vibração);
Químicos (exposição a produtos tóxicos);
Biológicos (bactérias, vírus, fungos, parasitas);
Ergonômicos (postura inadequada, movimentos repetitivos);
Psicossociais (estresse, sobrecarga, assédio).

Ou seja, o bem-estar psicológico dos colaboradores também entra no escopo da gestão de riscos, tornando a saúde mental um fator essencial na segurança do trabalho.

O que é o PGR?

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) faz parte do GRO e é um documento obrigatório para empresas com mais de 10 colaboradores ou que atuam em atividades de risco elevado.

Quem precisa do GRO e do PGR?

✔ Todas as empresas precisam do GRO;
✔ O PGR é **obrigatório** para empresas com mais de **10 colaboradores** ou que exerçam atividades de risco elevado como os setores de construção civil, mineração, químicos, laboratório, elétrico, entre outros;
✔ Somente empresas com baixo risco de até 10 funcionários podem ser dispensadas do PGR.

O Programa de Gerenciamento de Riscos deve ser implementado por estabelecimento, por unidade operacional, setor ou atividade.

O PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

- ✓ **inventário de riscos;**
- ✓ **plano de ação.**

A NR-01 (Norma Regulamentadora nº 01) foi atualizada para incluir a obrigatoriedade de avaliação e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho a partir de 26 de maio de 2025.

Qual a relação do PGR com o bem-estar no trabalho?

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) foi criado para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, identificando e reduzindo riscos ocupacionais. Mas sua aplicação vai além da prevenção de acidentes físicos: ele também desempenha um papel fundamental no bem-estar dos colaboradores.

Um local de trabalho bem estruturado, com riscos minimizados, proporciona mais segurança psicológica, motivação e qualidade de vida. Quando os riscos ocupacionais são gerenciados corretamente, os colaboradores se sentem mais protegidos e confiantes, aumentando o engajamento e satisfação profissional.

Além disso, o PGR deve incluir a avaliação de riscos psicossociais, como altas demandas de trabalho, falta de suporte da liderança, assédio e jornadas exaustivas, fatores que afetam tanto a saúde mental quanto o desempenho dos colaboradores.

Empresas que enxergam o PGR como uma ferramenta estratégica para o bem-estar não só cumprem as exigências legais, mas também constroem um ambiente mais saudável, reduzindo absenteísmo, turnover e afastamentos por transtornos psicológicos.

Em suma, podemos considerar que a ampla compreensão dos riscos ocupacionais, quando bem documentada em um PGR, se torna o pilar essencial para iniciativas que promovam resultados mais sustentáveis a longo prazo, tendo em vista a saúde e segurança dos colaboradores assim como as necessidades da organização.

Como melhorar o engajamento?

✔ **Ambientes saudáveis atraem e retêm talentos:** Empresas que demonstram cuidado com seus colaboradores têm equipes mais inovadoras e promotoras da organização.

✔ **Trabalhadores engajados produzem mais e melhor:** Quando as pessoas se sentem psicologicamente seguras, elas se envolvem mais com suas funções e contribuem ativamente para os resultados da empresa.

✔ **Lideranças que promovem o bem-estar fortalecem o time:** O suporte emocional e a valorização do trabalho feito são essenciais para construir um ambiente de confiança e colaboração.

Passos Práticos para Empresas se Adequarem

Para garantir conformidade com a NR-01 e obter benefícios reais, as empresas podem seguir este passo a passo:

1. Diagnóstico inicial

Avaliar os riscos ocupacionais físicos, químicos, biológicos e psicossociais.

2. Estruturação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)

Criar processos para identificar, avaliar e controlar riscos no ambiente de trabalho, garantindo que a alta liderança esteja envolvida na construção de um ambiente seguro dentro dos requisitos da norma.

3. Elaboração e Implementação do PGR

Elaborar um *Inventário de Riscos* e um *Plano de Ação* com medidas de controle, monitorando de forma contínua os riscos, visando a atualização periódica do PGR.

4. Aplicação de Treinamentos

Conscientizar os funcionários sobre segurança no trabalho e saúde mental, visando capacitar equipes para identificar riscos e agir preventivamente.

A Importância de Treinamentos e Sensibilização

A adequação à NR-01 não se resume a documentos e procedimentos – ela exige mudança de cultura e engajamento de todos os colaboradores. Para isso, investir em treinamentos é essencial, uma vez que:

✔ Garante que os colaboradores compreendam os riscos e saibam como prevení-los;
✔ Desenvolve um ambiente psicologicamente seguro de responsabilidade mútua;
✔ Reduz a resistência à mudança, desmistificando estigmas;
✔ Melhora a comunicação entre equipes, minimizando o risco de acidentes e conflitos.

Transforme a NR-01 em um diferencial para sua organização com treinamentos eficazes:

✔ Workshops e palestras sobre saúde;
✔ Treinamentos práticos e dinâmicos com simulações de situações de risco;
✔ Plataformas online com conteúdos acessíveis para todos os colaboradores;
✔ Campanhas internas para reforçar boas práticas no dia a dia.

Observação: A norma não especifica uma carga horária mínima, cabendo à empresa essa definição visando as necessidades específicas da organização, de modo a garantir a eficácia das ações implementadas.

Recomenda-se que as empresas desenvolvam ações que abordem:

✔ **Identificação de fatores psicossociais:** como carga de trabalho excessiva, falta de apoio social, baixa autonomia, insegurança no emprego e assédio moral.
✔ **Estratégias de prevenção e intervenção:** incluindo medidas como flexibilização da carga horária, incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e suporte psicológico.
✔ **Promoção de um ambiente de trabalho saudável:** fomentando relações interpessoais positivas e uma cultura organizacional que valorize o bem-estar mental dos colaboradores.

Cumprir a NR-01 pode ser uma grande oportunidade para melhorar o clima organizacional, ampliando o bem-estar da equipe e promovendo resultados mais sustentáveis.

Caso precise de suporte para implementar as novas exigências da norma de forma estratégica, entre em contato e conheça meus serviços:

Site: www.alineboicas.com
E-mail: contato@alineboicas.com
LinkedIn: alineboicas.com

Referências

NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - GOV.BR

Artigo: Incorporação dos Riscos Psicossociais na NR-1 - CBIC

Fatores psicossociais na nova NR-1: O que mudou? - AptoBrasil

Como a NR-1 altera a dinâmica dos treinamentos de segurança no trabalho - Dauar Medtra