

PL

P. LASMAR
ADVOCACIA

INFORMATIVO JURÍDICO · 2026

Nova NR-1:

*O que muda para
a sua empresa?*



VIGÊNCIA: 26 DE MAIO DE 2026 · Portaria MTE nº 765/2025



O que é a NR-1?

A Norma Regulamentadora n.º 1 estabelece as disposições gerais e os requisitos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), aplicáveis a todas as empresas com empregados regidos pela CLT.

O que muda agora?



Riscos psicossociais agora fazem parte do GRO

A versão atualizada inclui expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no escopo do PGR — sobrecarga, assédio moral, pressão excessiva, isolamento, entre outros.



Vigência: 26 de maio de 2026

Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025 — as disposições da Portaria MTE nº 1.419/2024 sobre riscos psicossociais entram em plena vigência nesta data.

4 Principais Impactos da Nova NR-1



OBRIGAÇÃO

PGR deve contemplar riscos psicossociais

O Programa de Gerenciamento de Riscos deve ser revisado para incluir mapeamento e avaliação de fatores psicossociais, com documentação de perigos, grupos expostos e medidas de controle.

Itens 1.5.3.1.1 e 1.5.7.3.2



PROCESSO

Conexão formal com a NR-17 (Ergonomia)

A organização deve considerar as condições de trabalho nos termos da NR-17, incluindo fatores de risco psicossociais, criando elo formal entre a NR-1 e as obrigações ergonômicas.

Item 1.5.3.2.1



DOCUMENTAÇÃO

Inventário de riscos registra fatores psicossociais

O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar dados de avaliação ergonômica e psicossocial, mantido atualizado e acessível à Inspeção do Trabalho.

Item 1.5.7.3.2, alínea h



OBRIGAÇÃO

Participação dos trabalhadores é obrigatória

Mecanismos formais de participação e consulta dos trabalhadores sobre percepção de riscos são exigidos — ferramenta essencial para identificar riscos psicossociais invisíveis à gestão.

Item 1.5.3.3, alíneas a e b



Atenção: Violência e Assédio também são pauta da NR-1

Empresas obrigadas a constituir CIPA devem adotar as seguintes medidas:

01

Regras de conduta internas

Incluir normas sobre assédio sexual e outras formas de violência nas políticas internas, com ampla divulgação a todos os empregados.

02

Canal de denúncia com anonimato garantido

Fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e aplicação de sanções, garantido o anonimato da pessoa denunciante.

03

Capacitações anuais obrigatórias

Realizar, ao menos a cada 12 meses, ações de capacitação sobre violência, assédio, igualdade e diversidade no trabalho, em formatos acessíveis e efetivos.

Referência: Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 — vigente e aplicável.

O que sua empresa deve fazer agora

Obrigações práticas com foco em saúde mental · Parte 1 de 2

1

Revisar ou elaborar o PGR incluindo riscos psicossociais

Identificar situações no ambiente de trabalho que possam gerar adoecimento psicológico — sobrecarga, assédio, metas abusivas, isolamento — e documentar as medidas de controle adotadas ou a adotar.

2

Atualizar o inventário de riscos ocupacionais

Incluir no inventário os dados de avaliação ergonômica e psicossocial, com descrição dos perigos, grupos de trabalhadores expostos e medidas preventivas implementadas.

3

Criar plano de ação com medidas de prevenção

O plano de ação deve indicar as medidas de prevenção para os riscos psicossociais identificados, com cronograma, responsáveis e formas de acompanhamento e aferição de resultados.

O que sua empresa deve fazer agora

Obrigações práticas com foco em saúde mental · Parte 2 de 2

4

Garantir mecanismos de participação e escuta dos trabalhadores

Implementar processos formais de consulta e participação, que além do aspecto normativo funcionam como ferramenta de identificação de riscos psicossociais invisíveis à gestão.

5

Comunicar os riscos e medidas de prevenção aos trabalhadores

Os riscos consolidados no inventário — inclusive os psicossociais — e as medidas do plano de ação devem ser comunicados formalmente a todos os trabalhadores expostos.

6

Revisar a avaliação de riscos a cada 2 anos (ou antes, em certas situações)

A avaliação deve ser revista periodicamente e também após acidentes, mudanças nos processos, solicitação dos trabalhadores ou quando as medidas de prevenção se mostrarem ineficazes.

Checklist: O que o PGR atualizado deve conter sobre saúde mental



Identificação dos perigos psicossociais (assédio, sobrecarga, jornadas excessivas, metas irrealistas, conflitos)



Grupos de trabalhadores expostos a cada fator de risco identificado



Avaliação do nível de risco (combinação de severidade e probabilidade de ocorrência)



Medidas de prevenção implementadas e registro de sua eficácia



Dados de avaliação ergonômica nos termos da NR-17



Plano de ação com responsáveis e cronograma definidos



Registros de participação dos trabalhadores no processo de GRO



Histórico de atualizações mantido por mínimo de 20 anos

Linha do Tempo da NR-1

Principais marcos que impactam as obrigações atuais



Dezembro 2022

Portaria MTP nº 4.219 — Assédio e violência na CIPA

Incluiu obrigações sobre prevenção ao assédio sexual e formas de violência para empresas com CIPA, incluindo canal de denúncia e capacitações anuais.



Março 2024

Portaria MTE nº 342 — Direito de interrupção do trabalho

Reforçou o direito do trabalhador de interromper atividades diante de risco grave e iminente, com proteção contra represálias.



Agosto 2024

Portaria MTE nº 1.419 — Riscos psicossociais formalizados

Incluiu definições de GRO, PGR, levantamento preliminar de perigos e formalizou a obrigação de incluir riscos psicossociais. Vigência adiada para 26/05/2026.



26 de Maio de 2026 — HOJE

Vigência plena das obrigações sobre riscos psicossociais

Todas as disposições da Portaria MTE nº 1.419/2024 entram em vigor. Sua empresa deve estar em conformidade a partir desta data.



Como o P. Lasmar Advocacia pode apoiar sua empresa

O descumprimento da NR-1 sujeita o empregador a atuações da Inspeção do Trabalho, multas administrativas e ações indenizatórias por dano moral e material — inclusive com responsabilidade dos gestores diretos.



Consultoria preventiva

Análise e adequação dos processos internos às exigências da NR-1 e demais normas, com foco na redução de passivos trabalhistas.



Treinamentos corporativos

Capacitação de gestores, líderes e RH sobre as novas obrigações em saúde e segurança, incluindo riscos psicossociais.



Suporte em fiscalizações

Acompanhamento jurídico durante inspeções do trabalho, orientação sobre direitos e deveres e defesa em autos de infração.



Gestão de riscos trabalhistas

Mapeamento e mitigação de riscos em contratos, terceirização, PGR, CIPA e demais obrigações normativas.



Defesa judicial

Não mediremos esforços para continuar defendendo os interesses da sua empresa em todas as instâncias, com atuação dedicada e comprometida.