



AS CAMPOLI

Consultoria Contábil



A Norma Regulamentadora NR1



NORMA REGULAMENTADORA NR1

A **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)** é uma das diretrizes previstas pela legislação trabalhista brasileira visando estabelecer disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho.

Ela define as responsabilidades de empregadores, trabalhadores e órgãos fiscalizadores, além de fornecer orientações sobre a implementação de medidas de segurança no ambiente laboral.

Entre os principais pontos abordados, a NR-1 determina que os empregadores devem garantir um ambiente de trabalho seguro, adotar medidas preventivas no desempenho das atividades diárias e solicitar exames médicos periódicos, assegurando que os colaboradores não estejam adoecendo em decorrência de suas funções.

O objetivo central da NR-1 é preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores. Para que isso seja alcançado, é fundamental:

Definir as responsabilidades:

A norma estabelece responsabilidades tanto para o empregador quanto para o trabalhador.

Cabe ao empregador garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Já o trabalhador deve colaborar ativamente, seguindo as orientações de segurança e saúde, utilizando corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), entre outras medidas preventivas.

Proteger a saúde e segurança do trabalhador:

O objetivo principal é proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais, além de promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e humanizado.

Para isso, é fundamental a realização de exames médicos, como os admissionais, periódicos e demissionais.



Orientar a implementação de medidas preventivas:

A NR-1 visa assegurar que o empregador adote medidas de segurança compatíveis com as características das atividades desempenhadas e os riscos presentes no ambiente de trabalho. Isso inclui o fornecimento adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a adoção de práticas seguras e a realização de treinamentos voltados à prevenção e conscientização dos trabalhadores.

Garantir a fiscalização e a conformidade:

A NR-1 também tem como finalidade garantir a atuação efetiva dos órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), assegurando que as empresas cumpram as normas estabelecidas. Essa fiscalização busca evitar riscos desnecessários e promover o cumprimento da legislação trabalhista relacionada à saúde e segurança no trabalho.

Ter um sistema de segurança e saúde no trabalho:

Por servir como base para as demais Normas Regulamentadoras, a NR-1 estabelece diretrizes gerais para a criação e manutenção de sistemas eficazes de segurança e saúde no trabalho, aplicáveis a todos os setores de atividade — desde as tarefas mais simples até as mais complexas e de alto risco.

Oferecer capacitação e treinamento:

É fundamental garantir que os trabalhadores recebam os treinamentos necessários para identificar e minimizar riscos, além de estarem preparados para agir corretamente em casos de acidentes ou situações de emergência no ambiente de trabalho.



Por que ela é essencial para as empresas?

A NR-1 orienta os princípios de saúde e segurança no trabalho, servindo como base para a construção de uma cultura voltada à prevenção e à redução de acidentes. Essa cultura é essencial tanto para a proteção dos trabalhadores quanto para o cumprimento das obrigações legais por parte das empresas.

Além disso, a norma destaca a importância da participação ativa dos trabalhadores nas questões relacionadas à segurança, incentivando a conscientização sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho e promovendo as melhores práticas para preveni-los.

Atualização da NR-1 para 2025: o que muda?

Com a Portaria MTE nº 1.419, a NR-1 passou por atualizações no final de 2024, que entrarão em vigor a partir de 26 de maio de 2025.

Um dos pontos mais comentados foi a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1. Isso significa que todas as empresas agora precisam incorporar estratégias para prevenir o assédio e a violência, incluindo essas ações no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa mudança destaca a crescente importância da saúde mental no ambiente de trabalho.

Além desse ponto, outras atualizações também foram implementadas:

- *Diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que permitem a identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais.*
- *Exigência de que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) inclua ações coordenadas de prevenção e gerenciamento de riscos, com base na classificação dos riscos identificados.*
- *Reforço na necessidade de integração das ações de gerenciamento de riscos entre as diferentes organizações que atuam no mesmo local de trabalho, garantindo a proteção de todos os trabalhadores expostos.*
- *Revisão do termo "Perigo ou fator de risco ocupacional", que agora é definido como "elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de causar lesões ou danos à saúde".*



Inclusão da proteção psicossocial no gerenciamento de riscos:

A inclusão da proteção psicossocial no gerenciamento de riscos significa que as empresas agora devem considerar as questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores em seus programas de segurança e saúde no trabalho.

Na prática, é necessário identificar, avaliar e implementar um conjunto de medidas preventivas e corretivas para evitar impactos negativos à saúde psicológica, como **estresse, assédio e burnout**.

Com isso, as empresas passam a ter a responsabilidade legal de criar um ambiente de trabalho que proteja não apenas os riscos físicos, mas também o bem-estar emocional de seus colaboradores.

Além disso, foi sancionada a **Lei nº 14.831**, que trata especificamente da saúde mental dos colaboradores. Em resumo, a lei institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, que será concedido pelo governo federal às organizações que cumprirem os critérios para promover a saúde mental e o bem-estar de seus trabalhadores.

Portanto, as empresas interessadas em obter essa certificação devem implementar ações e políticas alinhadas às diretrizes estabelecidas pela lei.

Ou seja, além da NR-1, que agora contempla o conceito psicossocial, temos uma legislação que também foca na saúde mental dos colaboradores.

Essas mudanças estão em sintonia com a adoção da nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela **Organização Mundial da Saúde (OMS)** no Brasil. Uma das alterações mais relevantes é a inclusão do burnout na lista de doenças ocupacionais.

Impactos da nova exigência para RH e DP:

O primeiro passo para os times de RH e DP é colaborar com as equipes ou consultores de segurança no trabalho para identificar novos riscos e, de forma imediata, incluir ações no Programa de Gerenciamento de Riscos.

Em muitas empresas, existe uma pessoa ou equipe dedicada a essas questões. Já em empresas menores, pode-se designar um funcionário para atuar como ponto de contato com os consultores de segurança.



Uma vez identificados os novos riscos e incluídos no PGR, o próximo passo é comunicar a equipe. Isso deve ser feito por meio de apresentações e treinamentos, além de disponibilizar os EPIs, quando necessário. Não adianta listar os riscos se eles não forem divulgados adequadamente e se não houver treinamentos sobre o assunto.

Agora, falando especificamente sobre a inclusão dos riscos psicossociais, aqui estão as ações que DP e RH devem tomar:

- **Diagnóstico inicial dos riscos psicossociais**

Realize uma análise detalhada dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, utilizando entrevistas, questionários e observações. Avalie também o feedback dos colaboradores, verificando, por exemplo, a ocorrência de casos de assédio moral. Nas entrevistas de desligamento, identifique as principais reclamações dos funcionários e analise se estas estão associadas a riscos psicossociais.

- **Estabelecimento de políticas claras**

Crie e divulgue políticas contra assédio moral, sexual e violência no trabalho. Garanta que essas políticas sejam acessíveis e compreendidas por todos, incluindo exemplos práticos.

- **Treinamentos e conscientização**

Ofereça treinamentos periódicos sobre saúde mental, prevenção do assédio e violência para todos os colaboradores, incluindo líderes e gestores.

- **Canais de denúncia eficazes**

Implemente canais seguros e confidenciais para que os colaboradores possam denunciar incidentes sem medo de retaliação.

- **Apoio psicológico**

Ofereça suporte psicológico aos colaboradores que enfrentam problemas relacionados ao estresse ou a um ambiente tóxico.

- **Monitoramento contínuo**

Realize o acompanhamento e reavalie os riscos psicossociais, ajustando as medidas conforme necessário. Envolver os colaboradores nesse processo e realize pesquisas de clima organizacional com frequência.



Como preparar sua empresa para a transformação:

A mentalidade de todos na empresa, especialmente no que se refere aos riscos psicossociais, representa o maior desafio. Dessa forma, o time de RH deve iniciar conversas e treinamentos com a liderança e gestão, já que o exemplo vindo dos cargos mais altos é sempre mais eficaz.

Além disso, é importante manter uma frequência constante de treinamentos, comunicar as novas regras por meio de newsletters e palestras, garantindo que o tema seja sempre abordado.

Quanto ao PGR e demais atualizações, é importante revisar os playbooks de segurança, elaborar novas apresentações e treinamentos, além de garantir que todos tenham acesso aos EPIs necessários.

Se estamos falando de riscos relacionados ao ambiente físico de trabalho, seja em escritórios ou fábricas, é fundamental que reformas e ajustes sejam realizados com prioridade.

Não se esqueça de monitorar novos acidentes e riscos, avaliando se as medidas de prevenção adotadas estão sendo eficazes.

O papel do Recurso Humanos na adequação à NR-1:

- ***Identificação dos riscos por meio de feedbacks e histórico de reclamações***

O RH desempenha um papel crucial na coleta e análise de dados para identificar riscos psicossociais. Isso pode ser feito por meio de feedbacks dos colaboradores, utilizando canais seguros para o compartilhamento de preocupações.

É importante entender questões como sobrecarga de trabalho, assédio moral e a falta de segurança nas relações interpessoais. Identificar padrões nessas reclamações pode ajudar a diagnosticar problemas psicossociais no ambiente de trabalho.



Repensar as políticas da empresa para que se adequem à NR-1:

É importante verificar se as políticas atuais abordam adequadamente os riscos psicossociais e se estão alinhadas com as exigências da NR-1.

Caso as políticas não atendam aos requisitos da norma, o RH deve revisar e atualizá-las, criando ou aprimorando programas de conscientização, treinamentos e práticas que promovam a saúde mental dos colaboradores.

A conscientização é um dos pilares na prevenção dos riscos psicossociais, e o RH deve implementar ações que reforcem essa abordagem, como:

- **Treinamentos periódicos para todos os colaboradores, incluindo gestores e líderes, sobre temas como saúde mental no trabalho, identificação de sinais de estresse e assédio, e como lidar com esses problemas.**
- **Comunicações claras, que vão além dos treinamentos, como canais de denúncia, políticas da empresa e estratégias de apoio, devem ser amplamente divulgadas e de fácil acesso. Considere, ainda, oferecer apoio psicológico aos colaboradores ou incluir benefícios voltados para a saúde mental.**

A importância da cultura organizacional e do bem-estar corporativo:

A cultura organizacional e o bem-estar corporativo são fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade de uma empresa. Eles impactam diretamente a motivação, o engajamento e a produtividade da equipe, além de influenciar o clima organizacional e a reputação da empresa no mercado.

Segundo o Panorama do Bem-Estar Corporativo, 96% dos profissionais procuram empresas que cuidem da saúde dos colaboradores, e 87% dos trabalhadores afirmam que deixariam uma empresa que não prioriza o bem-estar.

Cabe ao RH revisar aspectos da cultura organizacional, especialmente os valores, crenças e comportamentos que moldam como os colaboradores se relacionam entre si e com a empresa.



É importante identificar fatores que podem gerar gatilhos para riscos psicossociais, como o incentivo à superação de metas, mesmo quando isso ultrapassa o limite de horas de trabalho, sobrecarregando os funcionários.

Também é altamente recomendável analisar as iniciativas que a empresa oferece para o bem-estar de todos. Um plano de saúde que inclua terapia é uma excelente opção, assim como incentivos e parcerias com academias de ginástica e nutricionistas. Afinal, a saúde mental e física estão interconectadas.

É essencial que as empresas cumpram o prazo de **26 de maio de 2025** para garantir a conformidade.

As penalidades para empresas que não se adequem à NR-1:

A atualização da NR-1 exige que as empresas implementem um Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), incluindo a avaliação de riscos psicossociais. O prazo para adequação vai até 25 de maio de 2025, e o não cumprimento das exigências pode resultar em penalidades significativas.

As multas para empresas que descumprirem a NR-1 variam de R\$ 2.396,35 a R\$ 6.708,08 (conforme postagem da SOC). Os valores, claro, podem variar dependendo da gravidade da infração e do porte da organização. Além disso, o impacto não se resume às multas: há o risco de interdição das atividades e responsabilizações judiciais, afetando diretamente a operação e a reputação da empresa.

Se, durante uma fiscalização, o auditor fiscal do trabalho perceber que não há medidas em andamento, ele tem o direito de denunciar ao Ministério Público do Trabalho, que pode ajuizar uma ação civil pública, condenando a empresa que não se adequar às regras. A denúncia também pode ser feita pelos próprios funcionários.

Portanto, garantir a conformidade com a NR-1 não é apenas uma obrigação legal, mas também uma maneira de proteger a saúde e segurança dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo, além de evitar prejuízos financeiros e danos à imagem da empresa.

Para minimizar os riscos, é essencial que as empresas adotem um plano de ação eficaz, assegurando o cumprimento de todas as exigências da norma dentro do prazo estabelecido.

Nova Parceira

AS Campoli



REVOE MIND

REVOE MIND

Uma plataforma tecnológica:
Que facilita o trabalho de
profissionais da saúde mental
em empresas

Fale Conosco:



(11) 99158-6537

Como funciona a plataforma:

- Ela simplifica o processo de diagnóstico, mapeamento e criação de planos de ação em saúde mental nas empresas.
- Conecta empresas, profissionais de saúde mental e a legislação em saúde mental.
- Empodera profissionais da saúde mental, consultores, coaches e terapeutas para aplicarem o conhecimento no ambiente corporativo.

Pedro Celidonio
CEO REVOE MIND

