# NR 01 e riscos psicossociais

## Entender e prevenir os riscos relacionados ao trabalho




Um guia para reconhecer problemas na organização do trabalho, participar da prevenção e acompanhar melhorias nas condições de trabalho.

**Com Lia, a apresentadora virtual do CIPA+A Todo Dia.**

Novembro de 2026 | Edição 2 revisada em 09/11/2026
Personagem e imagens criadas com inteligência artificial.

# Entender o que a NR 01 estabelece

A Norma Regulamentadora nº 1 trata de disposições gerais de segurança e saúde e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, conhecido como GRO.

### O que mudou

O capítulo 1.5 em vigor desde 26 de maio de 2026 inclui expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos.

### Atualização judicial em 9 de novembro de 2026

Na ADPF 1316, o STF suspendeu sanções ligadas aos dispositivos sobre fatores psicossociais e prorrogou a suspensão por 90 dias em setembro de 2026. Isso não suspende toda a NR-01 nem dispensa a prevenção. A AGU conduz consulta para uma proposta de conciliação; propostas não são normas vigentes.

### Campo de aplicação

As NRs alcançam organizações e órgãos com empregados regidos pela CLT, conforme seu campo de aplicação. Outros vínculos e dispensas documentais dependem das regras pertinentes. Consulte os atos oficiais e o andamento judicial antes de usar este material para decisões sobre fiscalização ou penalidades.




**Dica da Lia: comece perguntando quais condições do trabalho precisam mudar para proteger a equipe.**

Referências: [N1] [N2] [N5] [N6]

# Reconhecer os fatores no cotidiano

Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho podem surgir da forma como o trabalho é planejado, organizado e gerido. Observe situações concretas da atividade.

| Situação para observar | Pergunta para a equipe |
|---|---|
| Demandas excessivas e prazos incompatíveis. | O volume cabe no tempo e nos recursos disponíveis? |
| Ordens contraditórias e funções pouco claras. | Quem define a prioridade e resolve os conflitos? |
| Falta de apoio ou isolamento. | Há a quem recorrer diante de uma dificuldade? |
| Humilhação, violência ou assédio. | As regras e os canais de prevenção funcionam? |

### Olhe para a atividade real

Uma descrição de cargo pode parecer adequada e ainda esconder dificuldades na rotina. Conversar com quem realiza o trabalho ajuda a compreender interrupções, exigências e recursos que faltam.

### Exemplo educativo

Duas áreas pedem entregas urgentes à mesma pessoa, sem decidir qual vem primeiro. Uma medida possível é criar um ponto de decisão para prioridades e ajustar os prazos.

**Dica da Lia: transforme uma queixa genérica em uma situação que possa ser analisada e melhorada.**

Referências: [N3] [N4]

# Ouvir as pessoas e avaliar o trabalho

Uma avaliação útil combina conhecimento técnico com a experiência de quem realiza as tarefas. É preciso entender como a atividade acontece e quem está exposto.

### Escuta com propósito

Informe a finalidade da coleta, quem terá acesso e como os resultados serão usados. Limite os dados ao necessário, com base legal adequada e medidas de segurança. Informações de saúde são dados pessoais sensíveis pela LGPD. Evite expor relatos individuais.

### Ferramentas adequadas

Observação da atividade, entrevistas, oficinas e questionários podem apoiar a análise, conforme o contexto. Preencher um formulário, sozinho, não resolve o gerenciamento dos riscos.

### Integração com a ergonomia

A NR-01 deve ser aplicada em conjunto com a NR-17. A avaliação ergonômica preliminar e, quando cabível, a análise ergonômica do trabalho ajudam a compreender as condições da atividade.

### Saúde exige cuidado próprio

Avaliar fatores do trabalho não é diagnosticar a saúde mental de cada pessoa. Quem precisa de atendimento deve ter acesso ao cuidado, preservando suas informações de saúde.




**Dica da Lia: explique o processo e devolva à equipe o que foi identificado e quais medidas serão adotadas.**

Referências: [N1] [N3] [N4] [N7]

# Organizar a prevenção e acompanhar ações

GRO é o processo de gerenciar riscos. Quando exigido, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve conter ao menos inventário de riscos e plano de ação. Há dispensas específicas na NR-01; a dispensa do documento não afasta as demais obrigações de prevenção aplicáveis.

### 1 Identificar

Descrever a situação de trabalho, as fontes do perigo e as pessoas ou grupos expostos.

### 2 Avaliar e priorizar

Considerar a probabilidade e a gravidade dos possíveis danos, com critérios adequados e documentados.

### 3 Planejar e implementar

Definir medidas, responsáveis e prazos. Priorizar a eliminação ou redução do problema na origem.

### 4 Verificar e revisar

Acompanhar a implementação e verificar se as medidas funcionaram. Rever a avaliação nas situações previstas na norma.

### Exemplo educativo

Problema: prioridades mudam várias vezes no mesmo dia. Medida proposta: centralizar demandas e combinar critérios de urgência. Responsável: gestão da área. Revisão sugerida: após 30 dias, ouvir a equipe e verificar retrabalho e prazos. O prazo é um exemplo, não uma exigência legal geral.

**Dica da Lia: uma medida precisa sair do papel e produzir melhoria percebida no trabalho.**

Referências: [N1] [N4]

# Escolher medidas para cada situação

A ação preventiva precisa responder ao problema identificado. As sugestões abaixo são exemplos e devem ser avaliadas conforme a atividade.

| Problema identificado | Medida a considerar |
|---|---|
| Volume de trabalho incompatível com a capacidade. | Rever metas, equipe, recursos e distribuição das demandas. |
| Funções e prioridades pouco claras. | Definir responsabilidades e um fluxo para decidir prioridades. |
| Dificuldade de obter apoio. | Organizar suporte, comunicação e orientação para a atividade. |
| Condutas de humilhação e assédio. | Interromper práticas abusivas, acolher relatos e aplicar procedimentos de apuração e prevenção. |

## Cuidado individual e mudança coletiva

Apoio psicológico e ações de bem-estar podem ser importantes. Precisam vir acompanhados de medidas sobre os fatores do trabalho identificados; uma palestra isolada não comprova o controle dos riscos.

## Ligação com a outra cartilha

Consulte também Assédio no trabalho, da coleção CIPA+A Todo Dia, para reconhecer situações e conhecer caminhos de apoio.

**Dica da Lia: pergunte o que será diferente na rotina depois da ação preventiva.**

Referências: [N1] [N3] [N4]

# Participar das melhorias com clareza

A organização responde pelo gerenciamento dos riscos. A participação dos trabalhadores ajuda a reconhecer dificuldades e avaliar se as soluções funcionam.

### Para trabalhadores

Relate situações com exemplos, participe das consultas e procure os canais indicados. Você não precisa apresentar um diagnóstico de saúde para comunicar uma dificuldade na organização do trabalho.

### Para gestores e empregadores

Garanta recursos e responsáveis para as medidas. Comunique decisões, acompanhe os resultados e procure apoio técnico conforme a necessidade.

### Para a CIPA e profissionais de SST

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e os profissionais de segurança e saúde no trabalho (SST) contribuem com a percepção dos trabalhadores e a análise das condições de trabalho, respeitando atribuições e protegendo informações pessoais.

### Perguntas para levar à equipe

Quais fatores já foram identificados? Quais ações estão previstas? Quem é responsável? Como saberemos se houve melhora? Quando teremos uma devolutiva?

### Se precisar de apoio

Procure o serviço de saúde para questões de saúde e os canais internos ou externos adequados para relatos de irregularidades. Não exponha informações pessoais nos comentários das redes sociais.

**Dica da Lia: use essas perguntas para abrir uma conversa sobre condições de trabalho, sem expor pessoas.**

Referências: [N1] [N4] [A8]

# Consultar as referências

A norma é a referência para as obrigações. Guias e materiais educativos ajudam a compreender sua aplicação, sem substituir o texto vigente.

**[N1] MTE | NR-01 | Capítulo 1.5 vigente desde 26 de maio de 2026**
Abrir a fonte oficial

**[N2] MTE | Página oficial da NR 01 e histórico de atualização**
Abrir a fonte oficial

**[N3] MTE | Guia de fatores de riscos psicossociais | 2025**
Abrir a fonte oficial

**[N4] MTE | NR-17 | Avaliação e organização do trabalho | Itens 17.3 e 17.4**
Abrir a fonte oficial

**[N5] STF | ADPF 1316 | Prorrogação da suspensão de sanções | Setembro de 2026**
Abrir a fonte oficial

**[N6] AGU | Tomada de Subsídios nº 3/2026 | Proposta de conciliação**
Abrir a fonte oficial

**[N7] LGPD | Lei nº 13.709/2018 | Artigos 5º, 6º, 11 e 46**
Abrir a fonte oficial

**[A8] Ministério da Saúde | Centro de Referência em Saúde do Trabalhador**
Abrir a fonte oficial

Referências consultadas em 9 de novembro de 2026.

## Sobre esta publicação

Publicação educativa independente do CIPA+A Todo Dia. Lia é uma personagem fictícia criada com inteligência artificial; as imagens são ilustrativas. O projeto não fiscaliza nem certifica organizações.

## Como utilizar

Compartilhe o PDF completo, com créditos e referências. A leitura não substitui PGR, avaliação ergonômica, orientação jurídica ou capacitações exigidas. A situação judicial pode mudar; consulte as fontes oficiais atualizadas.

**Prevenção se acompanha na rotina, com participação e melhoria das condições de trabalho.**