

Primeiro ano terá caráter educativo e orientativo, permitindo que as empresas se adaptem às novas exigências

Na última quinta-feira, 24, o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, oficializou o adiamento da entrada em vigor da NR-1 - norma regulamentadora 1, com destaque para o capítulo 1.5, que trata do gerenciamento de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

De acordo com o ministro, o primeiro ano terá caráter educativo e orientativo, permitindo que as empresas se adaptem às novas exigências.

A fiscalização e eventuais autuações pela Inspeção do Trabalho terão início apenas em 26 de maio de 2026.

Transição segura

O adiamento atende às solicitações tanto de empregadores quanto de trabalhadores, que pedem transição mais segura e estruturada frente às novas exigências relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

Além da prorrogação, o governo anunciou um conjunto de ações para apoiar a implementação efetiva da norma, entre elas:

- Lançamento de um manual técnico detalhado, previsto para os próximos 90 dias;
- Criação de um GTT - grupo de trabalho tripartite, formado por representantes do governo, de empresas e de trabalhadores, com o objetivo de acompanhar e orientar a aplicação da NR-1.

As ações buscam assegurar que a norma, considerada um avanço significativo na proteção à saúde mental dos trabalhadores, seja implementada com responsabilidade, embasamento técnico e ampla participação social.

Segundo informado pelo governo, a portaria que formaliza essas definições será divulgada nos próximos dias.

Avanços

Para Washington Santos (Maradona), coordenador da bancada dos trabalhadores na CTPP - Comissão Tripartite Paritária Permanente, a decisão representa um avanço importante.

Segundo ele, a medida reforça a proteção à saúde dos trabalhadores, previne interpretações equivocadas e práticas oportunistas no mercado, além de garantir um período educativo para que as empresas possam se adequar. Washington ressaltou que o prazo de um ano para implantação e a elaboração de um manual técnico em até 90 dias, com participação tripartite, representam avanços fundamentais e refletem a atuação efetiva dos trabalhadores na CTPP.

O diretor de Relações do Trabalho e Sindical da CNSaúde e coordenador da bancada empresarial na CTPP, Clóvis Queiroz, também elogiou as medidas, ressaltando a relevância da criação do grupo que acompanhará a implementação da norma.

"Sempre defendemos que a prorrogação não era apenas uma questão de adiamento, mas uma oportunidade para organizar informações qualificadas, permitindo que as empresas observem com mais atenção os riscos psicossociais no ambiente de trabalho."

Guia oficial

O Ministério do Trabalho e Emprego elaborou um guia para orientar empregadores e trabalhadores sobre a nova exigência de inclusão dos fatores de risco psicossociais no GRO - gerenciamento de riscos ocupacionais.

Baseado na atualização da NR-1, o documento traz orientações práticas sobre como identificar, avaliar e controlar esses riscos, oferecendo exemplos, instruções passo a passo e respostas para perguntas frequentes, com o objetivo de facilitar a adaptação às novas normas.

O guia enfatiza a necessidade de colaboração entre empregadores e trabalhadores e o uso de metodologias eficazes para prevenir doenças e promover a saúde mental nos ambientes laborais.

A orientação é que a implementação das mudanças ocorra de forma integrada à NR-17 (Ergonomia). A gestão dos riscos psicossociais deve começar com a realização da AEP - avaliação ergonômica preliminar e, se necessário, ser complementada pela AET - análise ergonômica do trabalho.

A primeira etapa consiste na identificação dos fatores de risco psicossociais, utilizando informações sobre o estabelecimento, os processos de trabalho e o perfil dos trabalhadores. O guia recomenda a definição de critérios de avaliação e a escolha de metodologias apropriadas, como observações, aplicação de questionários, realização de oficinas, ou a combinação dessas abordagens.

Após a identificação e avaliação dos riscos, as organizações devem adotar medidas de prevenção e controle, estruturadas em um plano de ação com prazos e responsáveis definidos.

Todo o processo deve ser devidamente documentado no PGR ou na AEP, conforme previsto na NR-1, incluindo a descrição dos processos, a identificação dos riscos, a avaliação dos perigos e o detalhamento das medidas preventivas implementadas.

O documento também orienta que as intervenções priorizem a melhoria das condições organizacionais, em vez de focarem exclusivamente no indivíduo.

Informações: Gov.br

Fonte: [Migalhas](#), em 26.04.2025