



GUSTAVO SELLA

ADVOCACIA

● MATERIAL EDUCATIVO GRATUITO

E-BOOK 1

# NR-1: *Consultoria* na Implantação

*Gestão de riscos psicossociais sem pânico e sem multa.*

PARA QUEM

Donos, RH/DP e SST de empresas com empregados CLT

Dr. Gustavo Sella  
OAB/SP 450.077  
gustavosella.adv.br

# Sumário

*Um guia direto ao ponto sobre o que a NR-1 realmente exige — e como sua empresa sai em conformidade, sem juridiquês e sem pânico.*

|    |   |    |
|----|---|----|
| —  | Introdução  | 03 |
| 01 | O que mudou na NR-1 — e por que 26/05/2026 é a data que importa | 04 |
| 02 | Risco psicossocial não é doença mental                          | 05 |
| 03 | O passo a passo da implantação                                  | 06 |
| 04 | Quem precisa e como   | 07 |
| 05 | O custo de ignorar  | 08 |
| 06 | NR-1 + NR-17 + Selo de Saúde Mental                             | 09 |
| 07 | Checklist de conformidade NR-1                                  | 10 |
| —  | Sobre o Escritório  | 11 |

# Introdução

Desde **26 de maio de 2026**, a pergunta "isso vai valer para a minha empresa?" não faz mais sentido. A fiscalização da NR-1 atualizada — aquela que inclui os **riscos psicossociais** no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais — passou de orientativa para punitiva. O auditor-fiscal pode autuar. E o Ministério Público do Trabalho nunca esperou nenhum prazo para agir.

Este e-book foi escrito para donos de empresa, gestores de RH, responsáveis pelo DP e profissionais de SST que querem entender, com clareza, o que a norma exige — sem juridiquês, sem alarmismo e sem ser empurrados para soluções que a lei não pede.

***“O objetivo não é gerar pânico. É dar ao gestor as informações que ele precisa para tomar uma decisão baseada em fatos.”***

Você vai encontrar aqui **o que mudou**, o que a norma realmente exige, como implantar passo a passo, quem está obrigado, o custo real de ignorar e como integrar a NR-1 com outras obrigações do ambiente de trabalho. No final, um checklist de conformidade para chegar pronto a uma fiscalização.

#### O QUE VOCÊ VAI APRENDER NESTE E-BOOK

O que mudou na NR-1 com a Portaria MTE 1.419/2024 · Por que riscos psicossociais não são diagnóstico clínico · Como implantar o PGR passo a passo · Quem está obrigado e com que nível de detalhe · O custo jurídico e financeiro de não agir · Como integrar NR-1, NR-17 e o Selo de Saúde Mental · Checklist prático de conformidade

# O que mudou na NR-1 — e por que 26/05/2026 é a data que importa

**A norma sempre existiu. O que mudou foi o escopo.**

A NR-1 — Norma Regulamentadora número 1 — existe desde 1978 e estabelece as disposições gerais de segurança e saúde no trabalho. Por décadas, o foco recaiu sobre riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O que mudou foi a **Portaria MTE nº 1.419/2024**, que incluiu, de forma expressa, os **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho** no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Na prática, isso significa que sobrecarga de trabalho, metas abusivas, jornadas extenuantes, assédio moral e falta de apoio das lideranças deixaram de ser "problemas de RH" e passaram a ser **objetos de fiscalização trabalhista**.

## O período educativo acabou

Entre a publicação da portaria e maio de 2026, o Ministério do Trabalho e Emprego manteve um **período educativo**: os auditores orientavam, explicavam e não aplicavam multas. Esse período terminou em **26 de maio de 2026**. A partir dessa data:

- Auditores-fiscais estão autorizados a **autuar e multar** empresas que não gerenciam os riscos psicossociais.
- Não há mais argumento de que "a norma ainda não vale".
- O prazo de adaptação foi concedido e encerrou.

**“Não é mais "vai valer" — já vale. A fiscalização não está esperando mais ninguém terminar de se preparar.”**

### O QUE A NORMA EXIGE, EM UMA FRASE

A NR-1 exige que a empresa **identifique, avalie e controle** os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, inclua essa gestão no PGR e documente as ações tomadas — assim como já faz com os demais riscos ocupacionais. Não é uma obrigação nova em sua essência: é uma obrigação velha com escopo ampliado e fiscalização que agora alcança o que antes ficava fora do radar.

# Risco psicossocial não é doença mental

## O maior equívoco que gera pânico — e desperdício

Quando os gestores ouvem "risco psicossocial", a reação imediata costuma ser uma mistura de confusão e alarme: "Vou ter que contratar psicólogo?", "Vou precisar diagnosticar meus funcionários?", "Como vou medir o estresse de cada pessoa?" A resposta para todas essas perguntas é **não**. E entender por quê é a chave para implantar a NR-1 de forma racional e eficiente.

**Risco psicossocial, nos termos da NR-1, é um fator de risco relacionado à forma como o trabalho é organizado** — não à condição clínica de nenhum trabalhador individualmente. A norma pede que a empresa olhe para:

- **Demandas excessivas:** metas impossíveis, sobrecarga de tarefas, prazos irreais.
- **Controle sobre o próprio trabalho:** o trabalhador tem alguma autonomia ou é completamente dirigido?
- **Suporte organizacional:** lideranças apoiam ou pressionam de forma abusiva?
- **Relações interpessoais:** há assédio, conflitos crônicos, discriminação no ambiente?
- **Reconhecimento:** há equilíbrio entre esforço e recompensa?

### O QUE É RISCO PSICOSSOCIAL

#### Fator de organização do trabalho

Ex.: metas abusivas, jornada excessiva, assédio, falta de suporte da liderança

### O QUE NÃO É RISCO PSICOSSOCIAL

#### Diagnóstico clínico de doença mental

Ex.: depressão, ansiedade, burnout — esses são consequências, não os riscos em si

O erro mais frequente: empresas que contratam programas de bem-estar, terapia corporativa ou aplicativos de mindfulness — e deixam intactas as condições de trabalho que geram adoecimento. A NR-1 cobra o contrário: **mudança nas condições organizacionais**, não tratamento individual.

**“O auditor-fiscal não vai perguntar se você tem psicólogo. Vai perguntar se você mapeou os fatores que adoecem seu time — e o que fez com isso.”**

## O passo a passo da implantação

A boa notícia para quem já tem um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em vigor: a implantação da gestão dos riscos psicossociais **segue o mesmo ciclo** que a empresa já conhece. Não é um programa separado. É uma frente adicional dentro da estrutura que já existe.

### Passo 1 — Inventário de riscos psicossociais

O ponto de partida é mapear os fatores de risco presentes na organização do trabalho. Isso significa responder, por área ou função: Quais são as demandas de trabalho (carga, ritmo, prazos)? Há relatos ou indícios de assédio? Os trabalhadores têm autonomia? O levantamento pode combinar análise documental (afastamentos, reclamações, rotatividade), observação e escuta direta dos trabalhadores.

### Passo 2 — Avaliação (sem método único obrigatório)

Com o inventário em mãos, avalia-se a **gravidade e a probabilidade** de cada fator gerar dano à saúde. A empresa pode usar instrumentos validados internacionalmente (como o JCQ ou o COPSOQ), adaptar ferramentas ou desenvolver uma abordagem própria — desde que o método seja **consistente e documentado**. O que o auditor vai checar: se existe avaliação, se ela foi feita com critério e se está no PGR.

### Passo 3 — Plano de ação organizacional

Os riscos identificados e avaliados precisam de um **plano de ação com medidas preventivas e corretivas** focadas na organização do trabalho: revisão de metas, treinamento de líderes, canais de escuta. O plano deve ter responsáveis, prazos e indicadores de monitoramento.

### Passo 4 — Participação dos trabalhadores

A norma é explícita: a gestão dos riscos psicossociais deve contar com a **participação dos trabalhadores**. Pode ocorrer por meio da CIPA, de grupos de trabalho ou de canais formais de consulta.

### Passo 5 — Treinamento de lideranças

As lideranças são agentes centrais na criação ou mitigação dos riscos psicossociais. Um plano que não contempla **capacitação dos gestores** dificilmente convence o auditor de que a empresa levou a sério.

### Passo 6 — Monitoramento contínuo

O PGR não é um documento estático. O ciclo se fecha com **revisão periódica** dos riscos,

## Quem precisa e como

### A regra geral: qualquer empresa com pelo menos um empregado CLT

A obrigação de gerenciar riscos ocupacionais — incluindo os psicossociais — se aplica a **qualquer empregador que tenha ao menos um empregado com vínculo CLT**, independentemente do porte da empresa, do setor ou da atividade econômica. O tamanho da operação influencia **como** a empresa documenta e estrutura a gestão, não **se** ela precisa fazer isso.

#### MEI

##### Dispensado do PGR

MEI sem empregado ou com apenas um empregado (limite legal) não está obrigado. Ao ultrapassar o limite, perde a dispensa.

#### ME E EPP — GRAUS DE RISCO 1 OU 2

##### Ferramenta simplificada do MTE

Podem usar o portal do governo. Em casos sem riscos significativos, é possível emitir declaração de inexistência. A simplificação é documental, não conceitual — os riscos psicossociais precisam ser considerados.

### Empresas de médio e grande porte

Para empresas com maior quadro de pessoal, com SESMT obrigatório ou com grau de risco 3 ou 4, o PGR é obrigatório em sua forma completa — e a inclusão dos riscos psicossociais deve seguir a metodologia adotada para os demais riscos.

### O que muda por setor

Setores com alta demanda emocional — saúde, educação, atendimento ao cliente, logística — ou com culturas de pressão por resultado — vendas, financeiro, tecnologia — tendem a apresentar **maior concentração de fatores de risco psicossocial**. Para esses setores, a implantação exige atenção redobrada e metodologia mais robusta.

“**O tamanho da empresa define o nível de complexidade da documentação — não a existência da obrigação.**”

#### ATENÇÃO AO MEI COM EMPREGADO

O MEI que tem empregado precisa avaliar com cuidado sua situação. A dispensa do PGR é específica para a categoria — e depende de não ultrapassar os limites legais do MEI. Em caso de dúvida, a análise caso a caso é indispensável antes de assumir que está dispensado.

## O custo de ignorar

### Não implantar tem preço — e ele é calculado por trabalhador

O descumprimento da NR-1 não gera uma multa única e simbólica. A base de cálculo das multas em saúde e segurança do trabalho, prevista na **NR-28**, é feita **por trabalhador exposto ao risco não gerenciado**. Em uma empresa com 50 empregados, esse número pode tornar a autuação significativamente mais cara do que qualquer investimento em implantação.

### O MPT não espera prazo

O **Ministério Público do Trabalho** atua com base na legislação vigente e não está vinculado ao calendário de fiscalização do MTE. Inquéritos civis e ações civis públicas por adoecimento relacionado ao trabalho já tramitam com base em situações que poderiam ter sido prevenidas. Uma ACP pode resultar em obrigação de fazer, indenizações coletivas e danos morais coletivos — com valores que superam em muito qualquer custo de adequação.

### O impacto no FAP e no SAT

O **Fator Acidentário de Prevenção (FAP)** é um multiplicador que incide sobre o **Seguro de Acidente do Trabalho (SAT)** — contribuição previdenciária paga mensalmente. Empresas com maior frequência de afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho (incluindo transtornos mentais como burnout, classificado no CID-11) têm o FAP elevado, encarecendo a folha de pagamento.

“

**Adoecimento mental sem gestão do risco é o caminho mais rápido para ver o FAP subir — e o custo da folha junto.**

### O passivo jurídico individual

O trabalhador que adoecer por fatores de risco psicossociais não gerenciados pode mover ação individual por **danos morais e materiais**, com pedido de reconhecimento de doença ocupacional. Com nexos estabelecido, a empresa pode responder por indenizações, pensão mensal e custeio de tratamento.

#### O CUSTO REAL DE IMPLANTAR BEM

Implantada com método — sem comprar soluções que a norma não pede — a gestão dos riscos psicossociais é, na maioria das empresas, um projeto de **gestão interna com consultoria pontual**. O custo está muito abaixo do que uma autuação, uma ACP ou um conjunto de ações individuais representaria. Compliance, aqui, é prevenção com retorno mensurável.

## NR-1 + NR-17 + Selo de Saúde Mental

### As normas não operam em silos

Um erro comum na gestão de SST é tratar cada norma como um programa separado, com documentação independente e equipe própria. A NR-1 foi construída justamente para ser o **framework geral** que integra os demais programas de segurança e saúde.

### NR-1 e NR-17: ergonomia como aliada

A **NR-17** regula as condições de ergonomia no trabalho — mobiliário, equipamentos, organização das tarefas, ritmo, pausas. Vários dos fatores ergonômicos que a NR-17 exige avaliar se superpõem diretamente com os fatores de risco psicossocial da NR-1:

- **Ritmo de trabalho acelerado e metas de produção:** objeto tanto da NR-17 (carga cognitiva e ritmo) quanto da NR-1 (demanda excessiva como fator psicossocial).
- **Pausas insuficientes:** previstas na NR-17 como medida ergonômica e reconhecidas como fator de risco psicossocial pela NR-1.
- **Monotonia e repetitividade:** fator ergonômico e psicossocial simultaneamente.

A empresa que já tem o **Laudo Ergonômico (LTCAT)** ou o **PCMSO** estruturados tem uma base sólida para integrar os riscos psicossociais — evitando retrabalho e documentação duplicada.

### A Lei 14.831/2024 e o Selo de Saúde Mental

A **Lei nº 14.831/2024** institui o **Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental**, concedido a empregadores que adotam boas práticas de promoção da saúde mental. Os critérios incluem ausência de práticas abusivas, ambiente seguro emocionalmente, programas de prevenção ao estresse e participação dos trabalhadores nas decisões sobre organização do trabalho.

“**Uma empresa que implanta bem a NR-1 já cumpre a maior parte dos critérios do Selo de Saúde Mental — gerando um ativo de marca junto com a conformidade.**”

#### A VISÃO INTEGRADA QUE ECONOMIZA

O caminho mais inteligente é tratar NR-1, NR-17 e as práticas de saúde mental como **um único programa de gestão do ambiente de trabalho**, com documentação unificada e governança centralizada. Isso reduz custos, evita inconsistências entre laudos e cria uma narrativa coerente para qualquer fiscalização.

Use como roteiro de auto-avaliação antes de uma fiscalização. Itens marcados indicam conformidade; itens em aberto indicam onde atuar com prioridade.

#### IDENTIFICAÇÃO E INVENTÁRIO

- Levantamento preliminar realizado** — riscos psicossociais mapeados por área ou função  
Pode ser observação, entrevistas, grupos focais ou questionários
- Fatores de risco documentados no PGR** (ou formulário simplificado, para ME/EPP elegíveis)  
Inventário elaborado com base em dados objetivos: rotatividade, afastamentos, reclamações

#### AVALIAÇÃO DOS RISCOS

- Riscos avaliados quanto à probabilidade e gravidade**
- Metodologia de avaliação descrita e justificada** na documentação
- Avaliação feita com participação dos trabalhadores** — CIPA, grupos focais, entrevistas ou questionários

#### PLANO DE AÇÃO

- Plano de ação formalizado** para os riscos identificados como prioritários  
O plano contém medidas organizacionais — não apenas individuais ou clínicas
- Cada medida tem responsável, prazo e indicador** de acompanhamento
- Plano integrado ao PGR** — não é um documento separado

#### LIDERANÇAS, MONITORAMENTO E DOCUMENTAÇÃO

- Lideranças capacitadas** sobre riscos psicossociais e condutas vedadas  
Registro de treinamento: lista de presença, certificado ou evidência equivalente
- Cronograma de revisão periódica** do inventário e do plano de ação
- PGR atualizado** incluindo os riscos psicossociais na versão vigente, com data registrada
- Documentação acessível** para apresentação ao auditor-fiscal em caso de fiscalização

# Leitura vira ação *com* *diagnóstico.*

A NR-1 não precisa ser um projeto de meses nem uma fonte de ansiedade. Com o diagnóstico certo, é possível saber exatamente onde a sua empresa está, o que precisa ser feito e em qual ordem de prioridade — sem comprar o que a norma não pede e sem deixar descoberto o que o auditor vai checar. Atendimento online para todo o Brasil.

## DIAGNÓSTICO DE COMPLIANCE NR-1

### Avaliação do seu PGR atual e dos riscos psicossociais identificados

O diagnóstico mapeia o estágio atual da sua gestão, identifica lacunas e orienta o plano de implantação — com linguagem de gestão, não de processo.

WHATSAPP (19) 99666-0219

SITE [gustavosella.adv.br](http://gustavosella.adv.br)



### Dr. Gustavo Sella

ADVOGADO · OAB/SP 450.077

Direito do Trabalho e compliance trabalhista preventivo.  
Atendimento a empresas em todo o Brasil.