

# NR-1: Riscos Psicossociais

## *O que sua empresa precisa saber*

Respostas oficiais do MTE sobre o Capítulo 1.5 da NR-1 — 22 perguntas e respostas para orientar sua gestão de SST

GRO · PGR

AEP · NR-17

Fiscalização

Riscos Ocupacionais

Saúde Mental no Trabalho



# Sumário

Este e-book reúne as **22 perguntas e respostas oficiais** publicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 30/04/2026, sobre o Capítulo 1.5 da NR-1, que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais — com foco nos **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**. O conteúdo é de responsabilidade da CGNOR/DSST/SIT e possui caráter orientativo.

<p><b>A1 Aspectos Gerais</b> Obrigatoriedade, aplicação e responsáveis · Questões 1 a 7</p>	<p><b>A2 Avaliação de Risco</b> Questionários, ferramentas, periodicidade · Questões 8 a 12</p>
<p><b>A3 Fiscalização</b> Implicações legais, critérios, evidências · Questões 13 a 22</p>	<p><b>+ Vigência e Dupla Visita</b> Entrada em vigor em 26/05/2026 e período orientativo</p>
<p><b>📄 Documentos Obrigatórios</b> Inventário de riscos, plano de ação e AEP</p>	<p><b>✓ Checklist de Conformidade</b> O que sua empresa deve demonstrar na prática</p>

**⚠️ Aviso importante:** As respostas apresentadas possuem *caráter orientativo* e não substituem a interpretação da legislação vigente, prevalecendo sempre o texto normativo da NR-1 e NR-17. Para suporte especializado, consulte um profissional de SST.



# Aspectos Gerais dos Riscos Psicossociais

1

Todas as empresas são obrigadas à NR-1? Quem determina os meios? Quem pode aplicar?

**Sim, todas as empresas** estão obrigadas a realizar ações de prevenção por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), nos termos da NR-17, incluindo fatores de risco psicossociais no contexto do GRO da NR-1.

Isso significa identificar perigos, avaliar riscos, adotar medidas de prevenção e realizar o acompanhamento contínuo.

**Responsabilidade da empresa:** A própria organização determina os meios e define o responsável técnico. Não há exigência nas NRs de contratação de profissional específico, desde que haja *conhecimento técnico adequado* para conduzir o processo.

2

Quais documentos além do PGR são aceitos como prova de gestão dos riscos psicossociais?

A gestão de riscos não se resume a documentos — é um processo contínuo. A documentação é parte importante, tanto para acompanhamento quanto para gerar evidências.



### Inventário de Riscos

Documento obrigatório previsto na NR-1



### Plano de Ação

Documento obrigatório previsto na NR-1



### AEP

Obrigatória para ME e EPP graus 1 e 2 dispensadas de PGR

**Atenção:** Questionários aplicados de forma isolada não são evidência suficiente. Seus resultados devem ser tecnicamente analisados e incorporados à AEP e/ou inventário de riscos.

3

### A identificação de riscos psicossociais deve abranger trabalho remoto, híbrido e teletrabalho?

**Sim.** A AEP deve considerar todas as formas de execução do trabalho, incluindo modalidades remotas e híbridas.

Para essas situações, podem ser adotadas estratégias específicas: levantamentos de informações, autoavaliações estruturadas, entrevistas ou outros meios tecnicamente fundamentados — definidos pela própria organização.

4

### No PGR da construção, a contratante deve inserir os riscos psicossociais do PGR da contratada?

**Sim.** Conforme a NR-18 (item 18.4.4), as contratadas devem fornecer à contratante seu inventário de riscos específicos — incluindo fatores psicossociais — para integração ao PGR do canteiro de obras.

Não é necessário reproduzir integralmente o PGR da contratada, mas os riscos das atividades e interfaces devem ser incorporados ao PGR da obra.

5

### Existe modelo de documento ou planilha obrigatório?

**Não.** A NR-17 não estabelece modelo padronizado para a AEP. A empresa define a metodologia e o formato mais adequados.

O Manual do GRO/PGR (MTE) apresenta exemplos de planilhas nas páginas 94, 95 e 97 — apenas como referência orientativa, não como modelo obrigatório.

6

### As empresas podem fazer o mapeamento via avaliação médica periódica?

**Não.** A avaliação médica periódica, mesmo sob sigilo profissional, não substitui o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos da NR-1.

O objetivo do GRO é verificar se *condições e características do trabalho* atuam como fatores de risco — não rastrear individualmente a saúde mental dos trabalhadores.

7

### Existe um profissional específico obrigatório? Psicólogo, médico, técnico de SST ou RH? Quem assina o PGR?

A NR-1 e a NR-17 **não definem profissional exclusivo** para a identificação de riscos psicossociais. A empresa pode envolver equipe multiprofissional, desde que haja competência técnica compatível com a complexidade dos riscos.

#### ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT N° 9/2023

- O PGR é responsabilidade da organização — é um *programa*, não apenas um documento
- O inventário de riscos e plano de ação precisam ser datados e assinados pelos responsáveis
- O profissional deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos riscos



# Avaliação de Risco Psicossocial

8

É obrigatória a utilização de questionários para avaliar os riscos psicossociais?

**Não.** Questionários não são obrigatórios. O processo integra a AEP e pode ser conduzido por diferentes abordagens tecnicamente adequadas, incluindo métodos qualitativos, participativos e outros instrumentos.

O importante é que a metodologia escolhida permita identificar perigos, avaliar riscos e subsidiar medidas de prevenção de forma tecnicamente consistente.

9

O MTE desenvolveu alguma ferramenta oficial? Haverá instrumento único indicado?

**Não.** A NR-1 não estabelece ferramenta, metodologia ou instrumento oficial único. Cabe à própria organização selecionar metodologias adequadas à sua realidade.

Materiais orientativos de órgãos públicos podem servir como referência, mas não substituem a responsabilidade da empresa pela implementação de processos tecnicamente fundamentados.

10

Como será tratada a avaliação psicossocial feita via questionários sem outra forma de avaliação?

Questionários aplicados **isoladamente não são suficientes** para comprovar o gerenciamento de riscos psicossociais.

#### AO USAR QUESTIONÁRIOS, A EMPRESA DEVE

- Considerar as limitações metodológicas dos instrumentos utilizados
- Integrar tecnicamente os resultados à AEP e/ou ao inventário de riscos
- Não dispensar a realização da AEP
- Manter a documentação mínima do inventário de riscos e plano de ação

11

### Como avaliar riscos psicossociais em grupos muito pequenos (1 ou 2 pessoas)? Grupo focal é indicado?

Em grupos reduzidos, as abordagens mais adequadas tendem a ser a **observação das condições de trabalho**, a análise da atividade e o **diálogo direto com os trabalhadores**.

Grupos focais podem ser utilizados como recurso complementar, respeitando confidencialidade e anonimato. Sugere-se definir unidades de avaliação compatíveis com o PGR ou AEP, como:

- ✓ Atividade de trabalho
- ✓ Posto de trabalho
- ✓ Função ou cargo
- ✓ Setor ou grupo similar de exposição

12

### Haverá periodicidade mínima obrigatória para reavaliar os riscos psicossociais?

Não há periodicidade autônoma específica para riscos psicossociais. A revisão segue a regra geral da NR-1:



#### **A cada 2 anos (mínimo)**

Revisão ordinária do processo de avaliação de riscos e do inventário



#### **Quando ocorrerem situações previstas**

Alíneas "a" a "f" do subitem 1.5.4.4.6 da NR-1 — mudanças nas atividades, acidentes, introdução de tecnologias, etc.

Consulte o subitem 1.5.4.4.6 da NR-1 e a seção 11.7 do Manual do GRO/PGR do MTE para mais detalhes.



# Fiscalização e Implicações Legais

13

Quais são as implicações legais para empresas que não avaliarem os riscos ergonômicos/ psicossociais?

A omissão pode caracterizar descumprimento das obrigações da NR-1 e NR-17 no âmbito do GRO, sujeitando a organização a:

- ✓ Autos de infração
- ✓ Notificações e exigências de adequação
- ✓ Demais medidas administrativas cabíveis, conforme o art. 201 da CLT
- ✓ Outras repercussões legais decorrentes das condições verificadas

14

Será cobrada ferramenta específica na fiscalização? O que o AFT avalia como suficiência técnica?

**Não será imposta ferramenta ou metodologia específica.** A atuação fiscal se concentrará na verificação da conformidade do processo com os requisitos da NR-1 e NR-17.

O QUE O AFT VERIFICA

### Consistência técnica

Coerência metodológica, capacidade de identificar perigos e avaliar riscos

O QUE O AFT VERIFICA

### Integração ao GRO

Se os resultados da avaliação alimentam o processo geral de gestão de riscos

O QUE O AFT VERIFICA

### Documentação adequada

Registros compatíveis com as exigências da NR-1 e NR-17

O QUE O AFT VERIFICA

### Efetividade das medidas

Aptidão para eliminar perigos e reduzir ou controlar riscos

15

### Quais critérios os auditores usarão para avaliar a eficácia das ações psicossociais?

Os critérios seguem a NR-1, especialmente o subitem 1.5.5.3.2, e incluem:

- ✓ Adequação da avaliação à realidade das atividades
- ✓ Participação dos trabalhadores
- ✓ Definição de medidas de prevenção com responsáveis e prazos
- ✓ Formas de acompanhamento e revisão das ações
- ✓ Capacidade de eliminar perigos ou reduzir riscos conforme a hierarquia de prevenção

A análise recairá mais sobre a **coerência técnica e implementação efetiva** do que sobre a adoção de uma ferramenta específica.

16

### Que tipo de evidências a fiscalização utilizará?

A fiscalização considerará o conjunto de evidências documentais, processuais e operacionais, incluindo:

- ✓ Inventário de riscos, AEP e plano de ação
- ✓ Registros de critérios e metodologias adotados
- ✓ Documentação de acompanhamento e revisão de medidas
- ✓ Entrevistas e observação das condições reais de trabalho
- ✓ Dados do eSocial (quando cabível)
- ✓ Evidências da implementação prática das medidas de prevenção

**Ponto central:** a análise fiscal foca na coerência entre avaliação, medidas adotadas e implementação efetiva — não apenas na existência formal de documentos.

17

## Como será cobrada a participação dos trabalhadores no GRO?

A participação deve ser demonstrada de forma compatível com todo o ciclo do GRO. Evidências podem incluir:

- ✓ Registros de consultas e escutas durante identificação de perigos
- ✓ Atas ou registros de reuniões
- ✓ Comunicação de riscos e medidas adotadas
- ✓ Registros de ações de capacitação
- ✓ Participação no acompanhamento das medidas de controle

A NR-1 não exige modelo único. O que importa é demonstrar que os trabalhadores foram **efetivamente considerados e envolvidos** nas etapas pertinentes do GRO.

18

## A listagem do Guia de Informações sobre Riscos Psicossociais será usada como parâmetro pela fiscalização?

As listagens do Guia (2025) e do Manual do GRO/PGR (2026) possuem **caráter orientativo e referencial** — não são taxativas nem normativas.

Na fiscalização, esses materiais podem ser usados como referência técnica de apoio, mas a atuação fiscal se fundamenta prioritariamente na NR-1 e NR-17 e na realidade concreta das condições de trabalho.

19

## Como o AFT interpretará inventários sem nenhum risco psicossocial registrado?

A ausência de riscos psicossociais no inventário **não é irregularidade em si**, desde que a empresa consiga demonstrar, de forma tecnicamente fundamentada, que realizou processo adequado de identificação.

O ponto central não é a presença obrigatória de um risco específico no inventário, mas a consistência técnica, suficiência e adequação do processo utilizado para identificar, avaliar, controlar e gerenciar riscos.

Se o AFT identificar perigos não avaliados adequadamente, poderão ser adotadas medidas administrativas cabíveis, inclusive autuação.

20

## O novo texto entra em vigor em 26/05/2026. Minha empresa estará sujeita a autuação imediata?

Após 26/05/2026, as empresas estão submetidas às novas exigências. Porém, para as disposições novas da NR-1 aplica-se o critério de **dupla visita**:



### Primeiros 90 dias — Fase Orientativa

A Inspeção do Trabalho priorizará orientação, instrução e notificação — sem autuação imediata pelas novas exigências



### Após 90 dias — Fase Coercitiva

Constatado descumprimento, poderão ser aplicados autos de infração e demais medidas administrativas

**Importante:** O período inicial *não é dispensa de adequação*. Use esse intervalo para estruturar, revisar ou aprimorar os processos de conformidade da sua empresa.

21

### Haverá checklist ou protocolo padronizado de fiscalização para riscos psicossociais?

Até o momento, não. Não há previsão de protocolo operacional único, checklist nacional específico ou instrumento padronizado exclusivo para fiscalização de riscos psicossociais.

A fiscalização observará a consistência técnica do GRO adotado, a adequação da identificação de perigos às condições reais e a conformidade documental com a NR-1 e NR-17 — sem prejuízo de orientações que possam ser futuramente expedidas.

22

### Como será fiscalizado o inventário de riscos e o plano de ação? O que as empresas terão que provar?

A fiscalização combinará **análise documental e verificação in loco**, buscando avaliar se o processo de GRO foi estruturado e implementado de forma tecnicamente consistente.

#### O QUE A EMPRESA DEVERÁ DEMONSTRAR

- Que realizou a AEP, considerando condições e organização do trabalho
- Que os perigos psicossociais foram considerados na avaliação
- Que os trabalhadores foram envolvidos conforme a NR-1 e NR-17
- Que existe plano de ação com medidas de prevenção para os riscos identificados
- Coerência entre metodologia, critérios, realidade das atividades e medidas implementadas

**Referências mínimas:** Inventário de riscos → subitem 1.5.7.3.2 da NR-1 · Plano de ação  
→ subitem 1.5.5.2 da NR-1



# Checklist de Conformidade para sua Empresa

Use este guia para verificar se sua organização está alinhada com as exigências do Capítulo 1.5 da NR-1.

## OBRIGAÇÕES BÁSICAS

- ✓ Todas as empresas devem realizar a AEP (NR-17), incluindo riscos psicossociais
- ✓ Elaborar e manter o inventário de riscos atualizado
- ✓ Elaborar e monitorar o plano de ação
- ✓ Documentar os critérios adotados no GRO
- ✓ Revisar o processo a cada 2 anos ou nas situações previstas na NR-1

## METODOLOGIA

- ✓ Definir metodologia adequada à realidade da empresa (não há obrigação de questionários)
- ✓ Abranger todas as modalidades de trabalho: presencial, remoto, híbrido
- ✓ Se usar questionários, integrar resultados à AEP e ao inventário de riscos
- ✓ Definir unidades de avaliação compatíveis com o PGR

#### **PARTICIPAÇÃO E EVIDÊNCIAS**

- ✓ Envolver e consultar os trabalhadores nas etapas do GRO
- ✓ Registrar mecanismos de participação (atas, consultas, capacitações)
- ✓ Manter documentação coerente entre avaliação e medidas implementadas
- ✓ A avaliação médica periódica não substitui o GRO

#### **PREPARAÇÃO PARA FISCALIZAÇÃO**

- ✓ Demonstrar consistência técnica do processo adotado
- ✓ Manter evidências de identificação, avaliação e controle dos riscos
- ✓ Garantir que inventário atenda ao subitem 1.5.7.3.2 da NR-1
- ✓ Garantir que plano de ação atenda ao subitem 1.5.5.2 da NR-1
- ✓ Aproveitar os 90 dias iniciais (dupla visita) para adequação

## **REFERÊNCIAS NORMATIVAS**

### **NR-1 (Cap. 1.5)**

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - Revisão em vigor desde 26/05/2026

### **NR-17**

Ergonomia - Base para a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)

### **Manual GRO/PGR (2026)**

Disponível no site do MTE - Orientativo, não obrigatório



## **SAUDESCOLHA Benefícios cuida da saúde da sua equipe — de ponta a ponta**

Este e-book foi preparado pela SAUDESCOLHA Benefícios para apoiar gestores, profissionais de RH e especialistas em SST na compreensão das novas exigências da NR-1 sobre riscos psicossociais.

Nossa missão é simplificar a saúde ocupacional para que sua empresa esteja sempre em conformidade e seus colaboradores, bem.

**Quer apoio para estruturar o GRO da sua empresa?**

**Fale com a SAUDESCOLHA Benefícios**

Soluções em saúde ocupacional, benefícios e conformidade normativa

As informações deste e-book são baseadas no documento oficial publicado pela CGNOR/DSST/SIT/MTE em 30/04/2026 e possuem caráter exclusivamente orientativo. Este material não substitui assessoria jurídica, consultoria em SST ou a leitura dos textos normativos vigentes. A SAUDESCOLHA Benefícios não se responsabiliza por decisões tomadas com base exclusiva neste conteúdo.