

## **As novas diretrizes da NR-1 e seus impactos na gestão de segurança e saúde de trabalho nas pequenas e médias empresas.**

The new NR-1 guidelines and their impacts on occupational health and safety management in small and medium-sized enterprises.

Eliana Silva da Rocha<sup>1</sup>

Rosana Reis de Melo Silva<sup>2</sup>

### **RESUMO**

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representa um importante avanço na gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil, especialmente com a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e a obrigatoriedade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essas mudanças têm como principal objetivo fortalecer as práticas preventivas dentro das organizações, promovendo ambientes laborais mais seguros, saudáveis e alinhados às exigências legais vigentes. Nesse contexto, as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) assumem papel de destaque, uma vez que possuem características estruturais, operacionais e financeiras distintas das grandes corporações, o que influencia diretamente na forma como implementam e gerenciam as exigências previstas pela legislação trabalhista. O presente estudo tem como finalidade analisar os impactos das novas diretrizes da NR-1 nas PMEs, considerando os desafios enfrentados por essas organizações na adequação às novas obrigações relacionadas à gestão de riscos ocupacionais. A pesquisa abordará a importância do GRO e do PGR como instrumentos fundamentais para a identificação, avaliação e controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho, buscando compreender como essas ferramentas contribuem para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, além de promover maior conscientização sobre segurança e saúde entre

---

<sup>1</sup>Graduando(a) do curso de Bacharelado em Direito, no Centro Universitário FAMETRO, Manaus – Amazonas, Brasil. Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Wiston, E-mail: extensao@ufsm.br.

<sup>2</sup>Prof.<sup>a</sup> Orientadora e Coordenadora do TCC II, no Centro Universitário FAMETRO: Prof.<sup>a</sup> Esp. Rosana Reis de Melo Silva. Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: rosanareismello@gmail.com

empregadores e colaboradores.

**Palavras-chave:** Saúde e segurança do trabalhador; Pequenas e médias empresas

## **ABSTRACT**

The update to Regulatory Standard No. 1 (NR-1) represents a significant advancement in Occupational Safety and Health (OSH) management in Brazil, especially with the implementation of Occupational Risk Management (ORM) and the mandatory Risk Management Program (RMP). These changes aim to strengthen preventive practices within organizations, promoting safer and healthier work environments aligned with current legal requirements. In this context, Small and Medium Enterprises (SMEs) play a prominent role, as they possess distinct structural, operational, and financial characteristics compared to large corporations, which directly influences how they implement and manage the requirements stipulated by labor legislation. This study aims to analyze the impacts of the new NR-1 guidelines on SMEs, considering the challenges faced by these organizations in adapting to the new obligations related to occupational risk management. This research will address the importance of the Occupational Risk Management System (GRO) and the Risk Management Program (PGR) as fundamental instruments for identifying, evaluating, and controlling risks present in work environments. It seeks to understand how these tools contribute to the prevention of accidents and occupational diseases, as well as promoting greater awareness of safety and health among employers and employees.

**Keywords:** Workers' health and safety; Small and medium-sized enterprises.

## **1 INTRODUÇÃO**

Pequenas e Médias Empresas (PMEs), este estudo se concentrará no impacto dessas mudanças especificamente nas PMEs. Isso é crucial, pois elas têm características, desafios e recursos diferentes das grandes corporações. Podemos considerar as dificuldades de adaptação, os custos de implementação e a possibilidade de dispensa do PGR para alguns tipos de PMEs, como MEI, ME e EPP. Nas novas diretrizes da NR-1, o foco está nas mudanças recentes, e não na norma como um todo.

A Saúde e Segurança do Trabalhador nas Pequenas e Médias Empresas (PMEs) tornou-se um tema de grande relevância em 2026, especialmente em razão das atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passaram a exigir uma gestão mais ampla e preventiva dos riscos ocupacionais. As novas diretrizes introduziram o Gerenciamento de

Riscos Ocupacionais (GRO) e fortaleceram a obrigatoriedade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ampliando a responsabilidade das empresas na proteção da saúde física e mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, as PMEs enfrentam desafios significativos relacionados à adequação às exigências legais, principalmente devido às limitações financeiras, à falta de profissionais especializados e à necessidade de adaptação cultural e estrutural. Além dos riscos físicos, químicos e biológicos, a NR-1 passou a reconhecer os riscos psicossociais, como estresse, assédio moral, pressão excessiva e esgotamento mental, exigindo das organizações uma atuação mais estratégica e humanizada na gestão de pessoas.

A aplicação das novas exigências em 2026 demonstra que a implementação de medidas preventivas, treinamentos, avaliações ergonômicas e programas de conscientização contribui diretamente para a redução de acidentes de trabalho, afastamentos e doenças ocupacionais. Além disso, empresas que adotam práticas eficazes de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) apresentam melhorias no clima organizacional, na produtividade e na valorização do capital humano.

O GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos, são os elementos mais importantes das novas diretrizes, pois representam uma mudança significativa na abordagem de prevenção de riscos.

Impacto na gestão: A pesquisa vai além de simplesmente descrever as mudanças; ela irá analisar como essas mudanças afetam o dia a dia, os processos e as estratégias de gestão dentro das empresas impactando assim nas condições de trabalho. .

Pequenas e Médias Empresas PMEs, este é público-alvo e o grande diferencial do trabalho que será apresentado. Onde precisaremos entender os impactos das novas alterações da NR -1, nas condições de trabalho e dificuldades e as oportunidades que esse grupo enfrenta. Faremos um estudo de caso na Empresa EDACOS TRANSPORTES COLETIVOS ESPECIAIS LTDA.

Desafios e particularidades: A pesquisa deve considerar as limitações financeiras, de pessoal e de conhecimento técnico que as PMEs possuem, e como isso afeta a sua capacidade de se adaptar.

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil vivencia um momento de importante evolução normativa. O capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece os requisitos para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), passou por significativa atualização mediante a **Portaria MTE nº 1.41G, de 27 de agosto de 2024.**

Apesar das novas diretrizes da NR-1, com a introdução do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), representarem um avanço na gestão de segurança e saúde do trabalho, as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) enfrentam desafios significativos em sua implementação, como a falta de recursos financeiros, a escassez de profissionais qualificados e a resistência cultural. Conseqüentemente, a efetiva adequação a essas novas exigências estará diretamente ligada à capacidade da empresa em superar esses obstáculos e à disponibilidade de orientações e ferramentas simplificadas que se adequem à sua realidade

A segurança e a saúde no ambiente de trabalho são pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável e a competitividade das empresas. No Brasil, as Normas Regulamentadoras (NRs), emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecem diretrizes obrigatórias para a proteção dos trabalhadores. Dentre elas, a NR 01, que trata das disposições gerais e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), passou por uma reformulação significativa, substituindo o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa mudança representa uma transição de uma abordagem documental e reativa para um processo mais proativo e contínuo de gestão de riscos.

A relevância deste estudo reside na necessidade de analisar o impacto prático dessas mudanças nas Pequenas e Médias Empresas (PMEs), que constituem a espinha dorsal da economia brasileira, respondendo por uma parcela significativa da geração de empregos. Ao contrário das grandes corporações, as PMEs operam com recursos financeiros e humanos mais limitados, o que pode tornar a adaptação a novas exigências regulatórias um desafio considerável.

A falta de conhecimento técnico especializado, a resistência à mudança e os custos de implementação podem se tornar barreiras para a conformidade, expondo tanto os trabalhadores a riscos quanto as empresas a sanções legais. Portanto, este trabalho se justifica pela urgência em compreender de que forma as novas alterações da NR 01 podem ser implementadas de maneira eficaz e acessível pelas PMEs.

A pesquisa busca não apenas identificar os obstáculos, mas também apontar oportunidades e propor estratégias que possam facilitar essa transição. Ao analisar os desafios e as particularidades desse segmento, o estudo visa contribuir para a melhoria das práticas de segurança e saúde no trabalho, promovendo ambientes mais seguros e saudáveis e, ao mesmo tempo, auxiliando as PMEs a se manterem em conformidade com a legislação vigente de forma sustentável.

Analisar o impacto das recentes mudanças na Norma Regulamentadora NR-1 sobre a segurança e saúde no ambiente de trabalho, com foco nas pequenas e médias empresas, visando compreender os desafios e as oportunidades geradas por essas alterações na gestão de riscos ocupacionais.

Identificar as principais mudanças introduzidas pela revisão da NR-1 em relação à gestão de segurança e saúde no ambiente de trabalho, com ênfase nas novas exigências para as pequenas e médias empresas.

Analisar como as pequenas e médias empresas estão se adaptando às mudanças na NR-1, considerando aspectos como custos, infraestrutura necessária e mudanças nos processos de gestão de segurança

Investigar os impactos das mudanças na NR-1 no número de acidentes de trabalho e no bem-estar dos colaboradores nas pequenas e médias empresas, comparando com o cenário pré-reforma da norma.

Verificar os benefícios e desafios percebidos pelos gestores das pequenas e médias empresas em relação à implementação das novas exigências da NR-1, incluindo a percepção sobre a redução de custos com acidentes e o aumento de custos operacionais para adequação à norma.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) é uma das principais diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil que estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho. Seu objetivo fundamental é garantir que os empregadores adotem medidas preventivas para proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo ambientes laborais seguros e saudáveis.

Originalmente, a NR-1 tratava principalmente da obrigatoriedade de programas de prevenção de riscos ambientais, mas com a evolução das demandas laborais, especialmente com o aumento dos casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho, tornou-se necessária sua atualização para abranger riscos psicossociais e outras novas demandas do ambiente de trabalho.

## **2 IMPACTOS, APLICAÇÕES E MUDANÇAS DA NR-1 NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS. (PMEs)**

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), prevista para entrar em vigor em 2026, representa um importante avanço na gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. As novas diretrizes estabelecem uma abordagem mais preventiva, estratégica

e integrada, exigindo das empresas maior comprometimento com a identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais. Nesse cenário, as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) tornam-se foco relevante de análise, uma vez que possuem características operacionais, estruturais e financeiras distintas das grandes organizações, enfrentando desafios específicos para adequação às novas exigências legais.

Entre as principais mudanças introduzidas pela NR-1 destaca-se a implementação obrigatória do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ferramentas que substituem o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Diferentemente do modelo anterior, o GRO amplia a gestão de riscos para além dos agentes físicos, químicos e biológicos, incluindo também fatores ergonômicos e psicossociais que podem impactar diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores. Essa mudança exige das empresas uma postura mais dinâmica e contínua na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A nova NR-1 também traz maior atenção aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, reconhecendo oficialmente que fatores como pressão excessiva, assédio moral, jornadas exaustivas, estresse ocupacional, sobrecarga de tarefas e ambientes organizacionais inadequados podem gerar sérios impactos à saúde mental dos colaboradores. Dessa forma, as empresas passam a ter a responsabilidade de identificar, avaliar e adotar medidas preventivas relacionadas a esses riscos, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e produtivos. Essa mudança representa um avanço significativo nas políticas de proteção ao trabalhador, especialmente diante do aumento dos casos de ansiedade, depressão e síndrome de burnout nas organizações.

Outro aspecto relevante das novas diretrizes é a integração das informações de Segurança e Saúde no Trabalho com o sistema digital eSocial. A obrigatoriedade do envio eletrônico de dados relacionados aos riscos ocupacionais, treinamentos, exames e medidas preventivas visa proporcionar maior transparência, controle e fiscalização por parte dos órgãos competentes. Além disso, essa integração contribui para a padronização das informações e fortalece a gestão interna das empresas, exigindo maior organização documental e acompanhamento constante das obrigações legais.

No contexto das Pequenas e Médias Empresas (PMEs), a implementação dessas mudanças pode representar desafios consideráveis. Muitas organizações possuem limitações financeiras, ausência de profissionais especializados em SST e dificuldades na adaptação aos novos processos de gestão de riscos. A necessidade de investimentos em treinamentos, consultorias, documentação técnica e adequações operacionais pode gerar impactos

econômicos relevantes, principalmente para empresas de menor porte. Entretanto, apesar das dificuldades, a adequação à NR-1 também oferece benefícios importantes, como a redução de acidentes de trabalho, diminuição de afastamentos, aumento da produtividade, melhoria do clima organizacional e fortalecimento da imagem institucional perante clientes, parceiros e órgãos fiscalizadores.

Portanto, as mudanças promovidas pela NR-1 demonstram que a gestão de Segurança e Saúde no Trabalho deixou de ser apenas uma obrigação legal e passou a representar uma estratégia essencial para a sustentabilidade e o crescimento das empresas. Para as PMEs, a implementação do GRO e do PGR pode contribuir significativamente para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, eficientes e humanizados, promovendo melhores condições laborais e valorizando a integridade física e mental dos trabalhadores.


## 2.1 Impactos da Atualização da NR-1 na Saúde Ocupacional

A atualização da NR-1 representa um avanço na legislação trabalhista ao reconhecer que a saúde do trabalhador não está restrita à ausência de acidentes físicos, mas também envolve o bem-estar psicológico e social. Essa abordagem integral contribui para:

- Redução de afastamentos por doenças mentais.
- Melhoria da produtividade e satisfação no trabalho.
- Prevenção de acidentes decorrentes de fatores emocionais e estresse.

Estudos indicam que ambientes de trabalho que adotam práticas de gestão dos riscos psicossociais apresentam melhor desempenho organizacional e menor rotatividade de pessoal.

## 2.2 Cronograma de Implementação da NR01- Na Empresa Edacos Transportes.

		<b>CRONOGRAMA ATUALIZAÇÃO NR1</b>		<b>Emissão: 01/09/2025</b> <b>Revisão: 00</b>
<b>CONSULTORIA EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL - SET_2025 - EDACOS</b>				
<b>ATIVIDADES</b>	<b>DATA</b>	<b>RESPONSÁVEL</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	
1. Sensibilização da Diretoria/Liderança e Pessoas estratégicas.	20/09/2025	Psicóloga/Gerente Operacional	Adotar boas práticas organizacionais que favoreçam um ambiente íntegro e produtivo; Fortalecer a cultura ética e comportamentos alinhados à missão e valores organizacionais; Promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.	

<p>2. Sensibilização dos colaboradores em geral (Administrativo, operacional, trafego e manutenção e outros.)</p>	<p>12/09/2025</p>	<p>Psicóloga/Gerente Operacional</p>	<p>Promover o entendimento claro sobre o que é assédio moral, suas formas e consequências, e reforçar o compromisso da empresa com um ambiente profissional ético, em que todos são responsáveis pela prevenção; Sensibilizar os participantes sobre a importância da prevenção ao assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho; Fornecer informações sobre o que constitui assédio moral, sexual e discriminação; Apresentar estratégias para prevenir e lidar com situações de assédio e discriminação; Fomentar uma cultura de</p>
			<p>respeito e inclusão no ambiente de trabalho.</p>
<p>3. Dia "D" - Dia da pesquisa Psicossocial</p>	<p>15/10/2025</p>	<p>Psicóloga/Gerente Operacional/RH</p>	<p>Avaliar aspectos do ambiente de trabalho que podem gerar estresse, pressão excessiva, assédio ou outros riscos à saúde mental e psicossocial dos trabalhadores; Promover saúde e bem-estar: Contribuir para a implementação de medidas que visem melhorar o bem-estar e reduzir riscos psicossociais no trabalho; Prevenir doenças ocupacionais:</p>
<p>4. Análise de documentos e aplicação de questionários e entrevistas</p>		<p>Psicóloga/RH</p>	<p>Avaliação de dados da empresa, como políticas internas, absenteísmo, turnover e afastamentos, coleta de dados com colaboradores e gestores para análise qualitativa e quantitativa.</p>

5. Observação da organização do trabalho e análise e interpretação de dados		Psicóloga/RH	Análise in loco do ambiente de trabalho, demandas, ritmos e dinâmicas organizacionais e emissão de relatório, consolidação dos dados coletados para identificar os principais fatores de riscos psicossociais.
6. Elaboração do relatório técnico, e apresentação do relatório e plano de ação	31/03/2026	Psicóloga	Desenvolvimento de relatório detalhado com diagnóstico, impactos e recomendações, com aplicação das etapas 2 e 3, reunião com gestores para apresentar os achados e sugerir estratégias de mitigação dos riscos.
7. Projeto Completo	05/04/2026	Psicóloga	Entrega de relatório caracterizando os riscos psicossociais encontrados para cada setor, incluindo no trabalho de avaliação todas as etapas (1 à 4).

Fonte: ps. maria de lurdas

### 3 SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA – SST

De acordo com a ISO 45001, um sistema de gestão de SST é “um sistema de gestão ou parte de um sistema de gestão utilizado para alcançar a política de saúde e segurança ocupacional”. O seu propósito central é prevenir lesões e problemas de saúde dos trabalhadores e proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis, melhorando continuamente o desempenho da organização em SST.

Mas o que isso significa na prática?

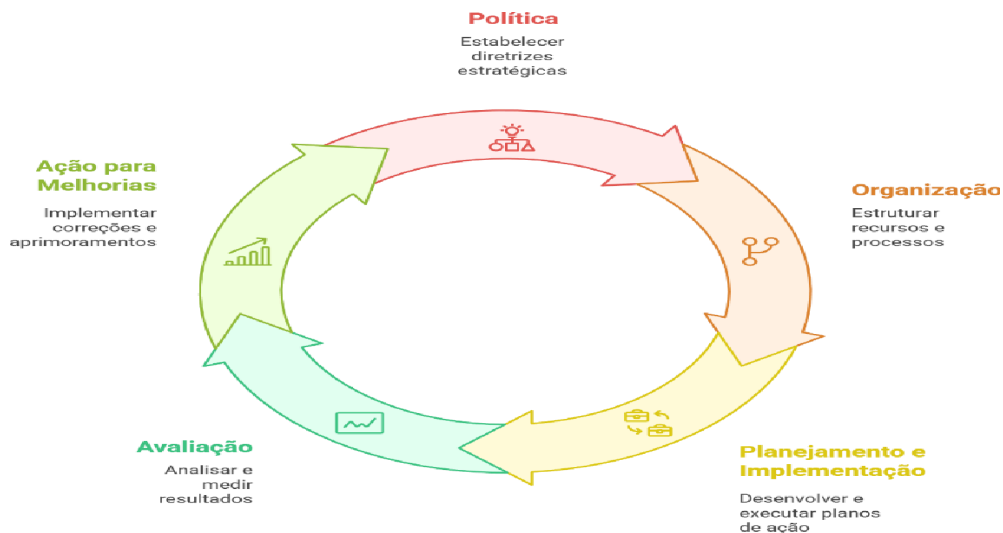
Significa que a organização estabelece processos, responsabilidades e recursos de forma planejada e coordenada para alcançar objetivos específicos em SST, não de forma aleatória ou reativa, mas sistemática e proativa.

#### 3.1 Elementos fundamentais de um sistema de gestão de SST

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de suas “Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho” (2005), estabeleceu uma estrutura amplamente reconhecida e adotada globalmente.

A Figura 1 ilustra os principais elementos desse sistema, organizados em um ciclo de melhoria contínua:

**Figura 1** - Principais elementos do sistema de gestão em SST



Fonte: Adaptada de OIT, 2005.

### 3.2 Abrangência dos riscos no GRO

Um dos maiores avanços da NR-1 é a exigência de uma abordagem completa. Superando o antigo PPRA, que se limitava aos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos), a NR-1 (subitem 1.5.3.1.4) prevê que o GRO contemple todos os riscos:

- Riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos e biológicos,
- Riscos de acidentes e
- Riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados aos trabalho.

Informações detalhadas sobre os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho podem ser encontradas no Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho, já referenciado neste manual. Esse guia deve ser consultado em conjunto com este Manual para compreensão completa do tema.

## 4 INTEGRAÇÃO COM A NR-17: CONDIÇÕES DE TRABALHO E ERGONOMIA

No processo do GRO, a NR-1 estabelece que a organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17 – Ergonomia, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

### 4.1 As cinco áreas das condições de trabalho

Esta exigência reflete o reconhecimento de que a prevenção de acidentes e doenças

relacionadas ao trabalho não pode ser dissociada da análise das condições em que as atividades laborais são realizadas.

A NR-17 estruturou as condições de trabalho em cinco áreas específicas (item 17.1.1.1):

1. Organização do trabalho – inclui todos os aspectos de como o trabalho está organizado, de quem vai fazer o que, como e em que tempo.
2. Levantamento, transporte e descarga de materiais – inclui todos os aspectos relacionados à movimentação manual, transporte, puxar e empurrar cargas.
3. Mobiliário dos postos de trabalho – relacionado à alternância do trabalho entre a posição em pé e a posição sentada, bem como às regulagens do conjunto do mobiliário do posto de trabalho.
4. Trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais – inclui aspectos sobre projeto e construção de máquinas e equipamentos, e concepção e seleção de ferramentas manuais.
5. Condições de conforto no ambiente de trabalho – relacionado aos aspectos de iluminação adequada, conforto acústico e térmico nos ambientes de trabalho.

## **4.2 Dois caminhos complementares Análise Ergonômica**

Métodos Ergonômicos: AEP e AET

Para atender o objetivo de adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a NR-17 previu a utilização de dois métodos complementares:

- Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)

## **5 APLICABILIDADE NA PRÁTICA DA NR01**

### **5.1 Responsabilidade Pela Melhoria Contínua**

A organização também é responsável por manter um processo de melhoria contínua da gestão de SST, devendo adotar as medidas necessárias para avaliar e melhorar o desempenho em SST.

A melhoria do desempenho em SST ocorre por meio do monitoramento da aplicação de todo o GRO e do atendimento de seus processos, com vistas a melhorar sua adequação, suficiência e eficácia para alcançar os resultados pretendidos (ISO 45001, 2018).

Cabe à organização verificar continuamente os processos do GRO e avaliar se este

está sendo plenamente implementado e se continua adequado e eficaz para atender à legislação de SST.

Para tanto, deve coletar as informações necessárias para permitir o monitoramento, avaliação e melhoria, não somente do plano de ação, mas de todos os processos do GRO.

## **5.2 Responsabilidade compartilhada: múltiplas organizações no mesmo local**

Sempre que várias organizações realizem, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho, elas têm a responsabilidade compartilhada de “executar ações integradas para aplicar as medidas de prevenção, visando à proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ocupacionais” (subitem 1.5.3.5 da NR-1). 22

Trata-se de situações em que não há uma relação contratual de prestação de serviços entre as organizações, mas elas realizam, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho.

## **5.3 Mecanismos de Participação e Comunicação aos Trabalhadores.**

Fundamento da participação dos trabalhadores

### *Responsabilidade da organização*

Como parte do processo do GRO, a organização tem a responsabilidade de adotar mecanismos para a participação, consulta e comunicação aos trabalhadores (subitem 1.5.3.3 da NR-1). Este princípio está alinhado com as melhores práticas internacionais, incluindo a Convenção nº 155 da OIT, que reconhece o direito dos trabalhadores e seus representantes de serem consultados e de cooperarem com o empregador nas questões de SST.

O envolvimento ativo dos trabalhadores é fundamental para a eficácia do gerenciamento de riscos ocupacionais, uma vez que seu conhecimento prático e sua experiência constituem recursos essenciais para o desenvolvimento, a implementação e a melhoria contínua do sistema de gerenciamento.

Para que essa participação seja viabilizada, a organização deve proporcionar noções básicas sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais para todos os trabalhadores. Sem compreender minimamente o que é o GRO, qual sua finalidade e como funciona, os trabalhadores não conseguem participar de forma efetiva do processo.

A organização deverá dispor de meios eficientes para consultar os trabalhadores, podendo para este fim utilizar as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de

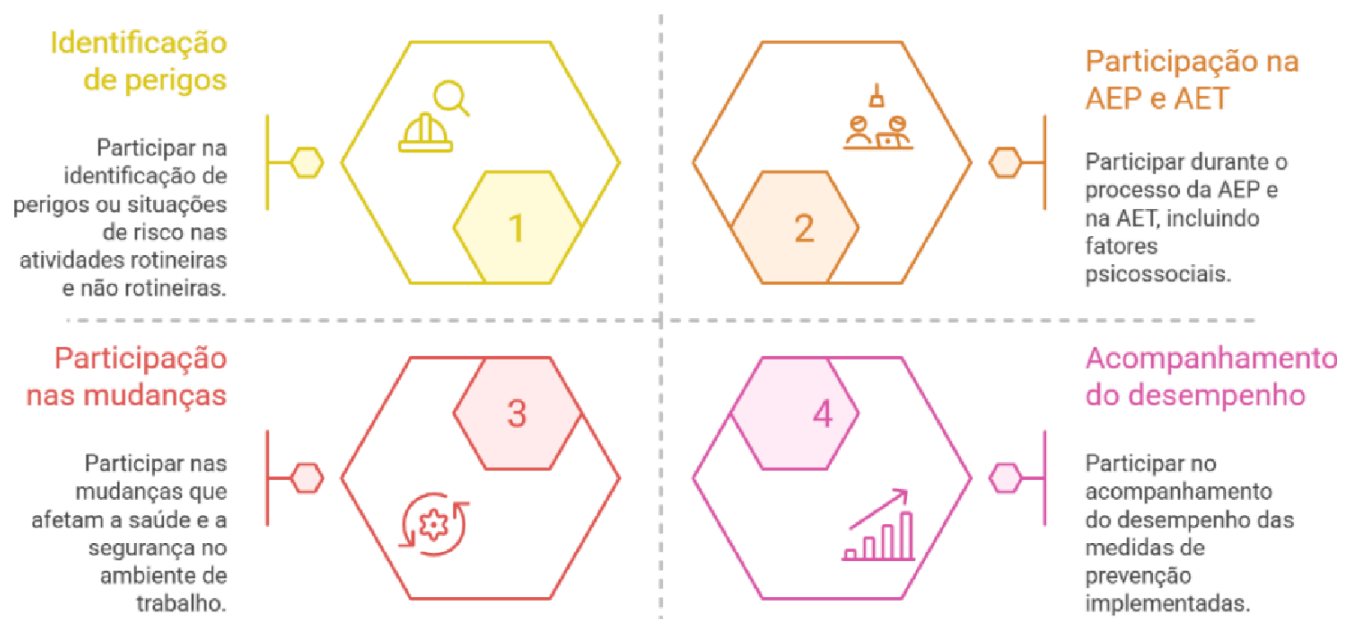
Acidentes e de Assédio (CIPA), quando houver.

A CIPA, por sua natureza paritária (representantes do empregador e dos empregados), constitui um canal privilegiado para a consulta e participação dos trabalhadores no GRO.

Quando não houver CIPA, ou mesmo de forma complementar, a organização deve adotar outros meios de consulta para que os trabalhadores sejam encorajados a participar ativamente de todas as fases do gerenciamento.

No contexto do GRO, pode-se destacar quatro momentos essenciais para a participação ativa dos trabalhadores, conforme consta na figura;

**Figura 2 - Momentos essenciais da participação do trabalhador**



Fonte: Ministério Do Trabalho E Emprego

Além da participação ativa, outro aspecto fundamental é a comunicação aos trabalhadores sobre:

A organização deve estabelecer e manter meios eficientes para assegurar que as informações relativas a SST sejam divulgadas para os trabalhadores.

## 5.4 Perigos e Riscos Ocupacionais

### *Risco Ocupacional*

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente após suas atualizações relacionadas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), trouxe uma abordagem mais ampla e preventiva sobre os perigos e riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho. O objetivo principal é identificar, avaliar e controlar os fatores que possam comprometer a

integridade física, mental e social dos trabalhadores, promovendo ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

De acordo com a NR-1, o perigo ocupacional é compreendido como qualquer elemento, situação ou condição que possua potencial de causar lesões, doenças ocupacionais ou danos à saúde do trabalhador. Já o risco ocupacional corresponde à probabilidade de ocorrência desses danos, considerando a gravidade das consequências e o nível de exposição do trabalhador ao perigo identificado.

Nesse contexto, a NR-1 estabelece que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) deve contemplar todos os tipos de riscos existentes no ambiente de trabalho, superando o modelo anterior, limitado principalmente aos riscos ambientais. Assim, passam a integrar o processo de gestão os seguintes grupos de riscos:

- Riscos físicos: relacionados à exposição ao ruído, calor, vibração, radiações, umidade e temperaturas extremas;
- Riscos químicos: provenientes de poeiras, fumos, gases, vapores, produtos químicos e substâncias tóxicas;
- Riscos biológicos: decorrentes da exposição a vírus, bactérias, fungos e outros microrganismos;
- Riscos ergonômicos: associados à postura inadequada, movimentos repetitivos, esforço excessivo e jornadas prolongadas;
- Riscos de acidentes: ligados a máquinas sem proteção, instalações inadequadas, eletricidade, quedas e falhas operacionais;
- Riscos psicossociais: relacionados ao estresse ocupacional, pressão excessiva, assédio moral, sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais e esgotamento mental.

Um dos principais avanços da atualização da NR-1 foi justamente o reconhecimento dos fatores psicossociais como elementos que impactam diretamente a saúde ocupacional. Essa mudança demonstra uma evolução da legislação trabalhista brasileira, que passa a considerar não apenas os danos físicos, mas também os impactos emocionais e psicológicos decorrentes das relações de trabalho.

Dessa forma, as empresas devem adotar medidas preventivas contínuas, realizando avaliações periódicas dos ambientes de trabalho, promovendo treinamentos, fortalecendo a comunicação interna e incentivando a participação dos trabalhadores na identificação dos riscos. A participação ativa dos colaboradores é essencial para a efetividade do GRO, uma vez que permite uma análise mais precisa das condições reais de trabalho e contribui para a melhoria contínua da gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Portanto, o gerenciamento adequado dos perigos e riscos ocupacionais previsto na NR-1 não representa apenas uma obrigação legal, mas também uma importante estratégia organizacional para redução de acidentes, prevenção de doenças ocupacionais, melhoria do clima organizacional e valorização da qualidade de vida no ambiente laboral.

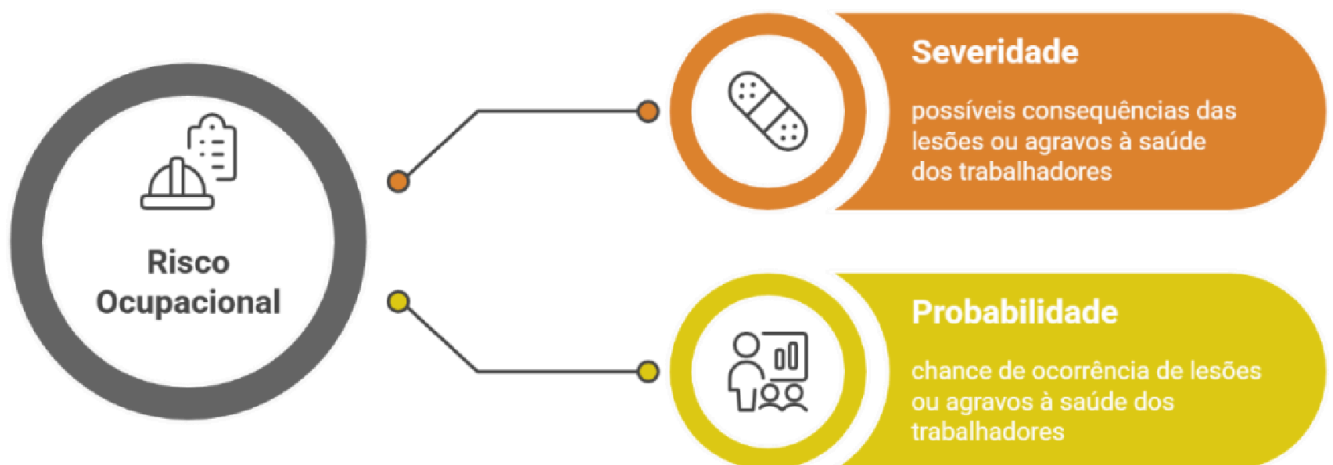
Conforme NR-1, perigo ou fator de risco ocupacional é definido como:

*“Elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde.”*

Esses elementos representam situações com potencial de causar danos à saúde dos trabalhadores, mesmo que o dano ainda não tenha ocorrido.

Ainda segundo o Anexo I da NR-1, risco ocupacional é definido como: *“Combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde.”*

O risco ocupacional resulta da combinação desses dois fatores, conforme figura



Fonte: Ministério Do Trabalho E Emprego

**Listam-se abaixo os pressupostos estratégicos que devem ser observados pela organização:**

a) Estabelecimento de uma política de SST na organização

A alta direção deve formalizar seu compromisso com a segurança e saúde, estabelecendo princípios e objetivos claros.

b) Definição da implementação do GRO

Decisão sobre o escopo e a integração de todos os tipos de perigos e riscos no GRO.

c) Disponibilização de recursos adequados

Tempo, pessoal e recursos financeiros devem ser alocados para a implementação e manutenção do GRO.

d) Comunicação aberta, clara e contínua

Estabelecimento de canais eficientes entre todas as partes interessadas (direção, gestores, trabalhadores, SESMT e CIPA, quando existentes).

**Listam-se abaixo os pressupostos táticos que devem ser observados pela organização:**

a) Apoio e comprometimento da alta administração

Os níveis gerenciais de decisão devem não apenas aprovar, mas apoiar ativamente a realização de todo o processo.

b) Participação e engajamento dos trabalhadores

Criar mecanismos para que os trabalhadores participem efetivamente da elaboração do GRO.

c) Capacitação e treinamento adequado

Todos os níveis da organização devem receber formação sobre gerenciamento de riscos ocupacionais, além de treinamentos sobre temas específicos conforme necessário.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As recentes atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representam um importante avanço na promoção da segurança e saúde no trabalho, especialmente ao ampliar o enfoque da gestão de riscos ocupacionais para além dos riscos físicos, químicos e biológicos, incluindo também os fatores psicossociais relacionados ao ambiente laboral. A implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) demonstra uma mudança significativa na forma como as organizações devem conduzir suas práticas preventivas, adotando uma postura mais estratégica, contínua e integrada.

No contexto das Pequenas e Médias Empresas (PMEs), observou-se que a adequação às novas exigências da NR-1 apresenta desafios relevantes, principalmente em razão das limitações financeiras, da escassez de profissionais especializados e da necessidade de mudanças culturais dentro das organizações. Entretanto, apesar das dificuldades identificadas, verificou-se que a implementação adequada das novas diretrizes pode proporcionar benefícios significativos, como a redução de acidentes de trabalho, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade e fortalecimento da cultura de prevenção.

O estudo de caso realizado na empresa EDACOS Transportes Coletivos Especiais

Ltda. permitiu compreender, na prática, como as medidas relacionadas à gestão dos riscos psicossociais vêm sendo planejadas e executadas, demonstrando a importância da conscientização da liderança, da participação ativa dos trabalhadores e da elaboração de estratégias preventivas alinhadas às exigências legais. O cronograma de implementação apresentado evidencia que a adaptação à NR-1 exige planejamento, comprometimento institucional e acompanhamento contínuo das ações desenvolvidas.

Conclui-se, portanto, que as novas diretrizes da NR-1 não devem ser vistas apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade para as empresas promoverem ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos. Nesse sentido, torna-se fundamental que as PMEs busquem apoio técnico, capacitação profissional e ferramentas simplificadas que facilitem o cumprimento das exigências normativas, garantindo não apenas a conformidade legal, mas também a valorização do capital humano e a sustentabilidade organizacional.

Por fim, espera-se que este trabalho contribua para o aprofundamento das discussões acerca da segurança e saúde ocupacional nas pequenas e médias empresas, incentivando novas pesquisas sobre os impactos das mudanças legislativas e sobre mecanismos mais acessíveis e eficazes para implementação do GRO e do PGR no cenário empresarial brasileiro.

## REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Leonardo. **NR-1 na prática**: riscos psicossociais e gerenciamento de riscos ocupacionais. [S. l.: s. n.], 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2024.

Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1, incluindo os riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025**. Prorroga para 25 de maio de 2026 o início da vigência do capítulo 1.5 da NR-1. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 6 jun. 2026.

CONJUR. Impactos práticos da NR-1 e os seus reflexos para as empresas. **Consultor Jurídico**, 12 fev. 2026. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2026-fev-12/impactos-p>. Acesso em: 6 jun. 2026.

HEALTHBIT. Entre suas diretrizes: prevenção de acidentes e promoção da saúde do trabalhador. **Healthbit**, 26 maio 2025. Disponível em: <https://healthbit.com.br/saude>. Acesso em: 6 jun. 2026.

MIGALHAS. NR-1 e riscos psicossociais: estresse, assédio, burnout e violência no trabalho. **Migalhas**, 26 jan. 2026. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 6 jun. 2026.

PLUXEE. Benefícios de uma gestão alinhada à nova NR-1. **Pluxee**, 12 mar. 2026. Disponível em: <https://www.pluxee.com.br>. Acesso em: 6 jun. 2026.

REVISTA FT. Atualização da NR-01: efeitos sobre saúde mental e segurança no trabalho. **Revista FT**, 25 nov. 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/atualizacao-da-nr-01-efeitos-s>. Acesso em: 6 jun. 2026.