



NR 1

Tudo sobre as atualizações da lei

Guia Prático: Como Adequar o PGR às Novas Diretrizes da NR 1

NR 1

Tudo sobre as atualizações da lei

Material de apoio para que organizações e especialistas compreendam as novidades da legislação atualizada.

Empresa responsável: Ius Natura

Material Técnico: Manuelle Meira e Isabella Diniz

Revisão Técnica: Isabella Diniz

Projeto Gráfico e Diagramação: Lívia Oliveira

Ano de publicação: 2025

Última atualização: Setembro 2025

Aviso legal (direitos autorais, uso do material, restrições de reprodução).

Introdução

A NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, publicada originalmente em 1978, passou por diversas alterações ao longo dos anos. As atualizações mais recentes, como as Portarias SEPRT nº 6.730/2020, MTP nº 4.219/2022 e MTE nº 765/2025, transformaram a forma como as organizações brasileiras devem gerenciar riscos no ambiente de trabalho.

Esse processo modernizou a norma e consolidou o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como um instrumento obrigatório, dinâmico e estratégico, que vai além do mero cumprimento legal, alinhando-se às práticas internacionais de governança, compliance e sustentabilidade.

Este e-book foi elaborado para profissionais de SST, gestão, RH, compliance e áreas correlatas, reunindo embasamento técnico e exemplos práticos. O objetivo é apoiar empresas na implementação de um PGR eficaz, capaz de promover prevenção de riscos, segurança jurídica e fortalecimento da cultura de segurança

Capítulo 1

O que mudou na NR 1?

A NR 1 trouxe mudanças significativas, que reforçam a responsabilidade do empregador na gestão de riscos ocupacionais e transformam o PGR em um documento essencial para o funcionamento das empresas.

A principal inovação é a **integração entre o PGR e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**. O GRO funciona como a metodologia de gestão, ou seja, a espinha dorsal que organiza a lógica de como os riscos devem ser identificados, avaliados e controlados. Já o PGR é a ferramenta prática, que registra e organiza essas informações por meio do **Inventário de Riscos** e do **Plano de Ação**.

Podemos dizer que o **GRO é a estratégia e o PGR é a prática**. Se o GRO mostra o caminho, o PGR documenta os passos dados pela organização.



Exemplo:

Um exemplo simples é pensar no GRO como a receita de um bolo e no PGR como o caderno de anotações em que o confeitoiro registra ingredientes, métodos e ajustes feitos para melhorar o resultado.

Capítulo 2

Ênfase nos **riscos psicossociais e organizacionais**

Tradicionalmente, o PGR era focado em riscos mais tangíveis: físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos. Esses continuam sendo fundamentais, mas as últimas atualizações da NR 01 reforçam que também devem ser considerados os riscos psicossociais e organizacionais. Entre os principais exemplos estão:

- Estresse e sobrecarga de trabalho.
- Assédio moral ou sexual.
- Pressão excessiva por metas.
- Conflitos interpessoais ou falhas na comunicação

Esses fatores afetam diretamente a saúde mental, o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores, podendo gerar consequências como:

- Afastamentos frequentes e aumento do absenteísmo.
- Rotatividade elevada e perda de talentos.
- Queda na produtividade e no engajamento.
- Processos trabalhistas e custos adicionais para a organização.

Na prática, deixar de considerar riscos psicossociais e organizacionais representa não apenas risco à saúde dos trabalhadores, mas também perdas financeiras, desgaste de imagem e aumento da insegurança jurídica.

Quando bem conduzidas, essas ações reduzem riscos, fortalecem a cultura de segurança e aumentam a satisfação e produtividade dos trabalhadores.

Boas práticas que devem ser adotadas pelas empresas

Incluir riscos psicossociais e organizacionais no Inventário do PGR.
Usar instrumentos variados de diagnóstico para mapear o ambiente.
Implementar canais de denúncia seguros e políticas contra assédio.
Promover treinamentos de liderança voltados à gestão de pessoas.
Monitorar indicadores de saúde mental e absenteísmo.

Diante dessas considerações, um dos pontos que ganhou maior relevância foi a **inclusão dos riscos psicossociais e organizacionais no PGR**. Durante muito tempo, a atenção estava concentrada em riscos mais tangíveis, como os físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos. Esses continuam sendo fundamentais, mas o cenário atual exige uma visão mais abrangente, que considere também fatores ligados ao ambiente organizacional, à gestão de pessoas e ao equilíbrio emocional dos trabalhadores.

Os **riscos psicossociais** englobam situações que podem afetar a saúde mental e o bem-estar no trabalho, como o estresse constante, a sobrecarga de atividades, a pressão excessiva por resultados e até mesmo situações de assédio moral ou sexual. Já os **riscos organizacionais** estão relacionados à forma como o trabalho é estruturado e conduzido dentro da empresa, incluindo falhas de comunicação, conflitos interpessoais e modelos de gestão que não favorecem a cooperação ou a motivação.

Ignorar esses aspectos pode trazer consequências sérias para a organização. Além de comprometer a saúde psicológica e emocional dos trabalhadores, esses riscos têm impacto direto sobre a produtividade, o

engajamento e a qualidade do trabalho realizado. Em termos práticos, empresas que não lidam adequadamente com esse tipo de risco enfrentam maiores índices de afastamentos, aumento do absenteísmo, alta rotatividade e até processos trabalhistas que geram custos expressivos.

Por isso, a NR 1 orienta que os empregadores adotem uma abordagem preventiva também nesse campo. Na prática, isso significa utilizar instrumentos de diagnóstico capazes de revelar a percepção dos trabalhadores e identificar pontos críticos. Pesquisas de clima organizacional, entrevistas individuais ou em grupo, análise de indicadores de saúde e até a observação direta do ambiente de trabalho são ferramentas valiosas nesse processo.

Mais do que identificar, é essencial prever ações de acompanhamento e prevenção. Isso pode incluir programas de apoio psicológico, treinamentos de liderança voltados à gestão de equipes, estratégias para melhorar a comunicação interna, políticas claras contra assédio e iniciativas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Quando bem conduzidas, essas medidas não apenas reduzem os riscos psicossociais e organizacionais, mas também fortalecem a cultura de segurança, aumentam a satisfação dos trabalhadores e contribuem para um ambiente mais saudável e produtivo.

Capítulo 3

Atualização dinâmica do PGR

Durante muitos anos, o PGR (ou antes, o PPRA) foi tratado em diversas empresas como um documento estático, elaborado apenas para atender a exigências legais. A NR 01 rompeu com essa visão ao determinar que o PGR deve ser dinâmico e constantemente atualizado.

O programa precisa refletir a realidade da organização em tempo real. Isso significa que qualquer mudança relevante no ambiente de trabalho deve gerar uma revisão imediata do PGR, como por exemplo:

- Implantação de novos processos ou equipamentos.
- Alterações no layout da planta ou nas condições de trabalho.
- Introdução de novas substâncias químicas.
- Mudanças no regime de trabalho (remoto, híbrido ou presencial).

As atualizações pontuais, é fundamental realizar uma **revisão periódica programada** do PGR. Esse processo permite verificar se as medidas de controle adotadas estão realmente funcionando, se os indicadores de desempenho estão dentro do esperado e se surgiram novos riscos ao longo do tempo.

Um PGR desatualizado representa risco duplo: para os trabalhadores (pela falta de prevenção adequada) e para a empresa (que pode sofrer autuações e perda de credibilidade).

Boas práticas que devem ser adotadas pelas empresas

Estabelecer um cronograma de revisões periódicas do PGR.

Criar um fluxo interno para atualização imediata em caso de mudanças.

Monitorar a efetividade das medidas de controle por meio de indicadores.

Registrar todas as revisões e ajustes de forma documentada.



Capítulo 4

O ciclo **PDCA** aplicado ao **PGR**

A NR 01 adota como referência o ciclo PDCA, uma das metodologias mais reconhecidas em sistemas de gestão. Aplicado ao PGR, o PDCA garante a lógica da melhoria contínua:

- **Plan (Planejar):** identificar perigos, avaliar riscos e definir planos de ação.
- **Do (Executar):** implementar medidas de prevenção e controle.
- **Check (Verificar):** acompanhar os resultados por meio de auditorias, inspeções e indicadores de desempenho.
- **Act (Agir):** corrigir falhas, atualizar processos e aprimorar continuamente o PGR.



Ao seguir esse ciclo, a organização deixa de atuar de forma reativa, lidando apenas com acidentes já ocorridos, e passa a agir de maneira preventiva, e estratégica, integrando o PGR às demais práticas de gestão da empresa.

Boas práticas que devem ser adotadas pelas empresas

Adotar o PDCA como rotina na gestão de SST.

Usar indicadores claros (ex.: taxas de incidentes, afastamentos, absenteísmo).

Realizar auditorias internas periódicas para validar o PGR.

Garantir que as lições aprendidas sejam incorporadas em novas ações.

Capítulo 5

Benefícios da adequação do PGR

Adequar o PGR às diretrizes atualizadas da NR 01 traz benefícios que vão além da conformidade legal. Quando bem implementado, o PGR se torna um instrumento de gestão estratégica que contribui diretamente para a sustentabilidade do negócio.

- Redução de acidentes e doenças ocupacionais, preservando a saúde e a integridade dos trabalhadores.
 - Fortalecimento da cultura de segurança, aumentando o engajamento e a confiança das equipes.
 - Segurança jurídica, reduzindo riscos de multas, embargos e ações trabalhistas.
 - Maior produtividade e eficiência operacional, já que ambientes de trabalho seguros tendem a ser também mais organizados e eficazes.
- Reputação positiva e alinhamento a práticas de ESG e compliance,
- valorizando a imagem institucional perante clientes, investidores e sociedade.

Boas práticas que devem ser adotadas pelas empresas

- Tratar o PGR como parte da governança corporativa.
- Integrar o PGR a indicadores de ESG, relatórios de sustentabilidade e compliance.

Boas práticas que devem ser adotadas pelas empresas

- Utilizar resultados do PGR como base para decisões estratégicas e auditorias externas.
- Envolver lideranças e trabalhadores na atualização contínua do programa.

Linha do tempo de atualizações da PGR



Capítulo 6

De obrigação legal a diferencial estratégico

A evolução da NR 01 consolidou o PGR como pilar da gestão de riscos no Brasil. Ele deixou de ser apenas uma exigência legal para se tornar uma ferramenta de governança, prevenção e competitividade.

Empresas que adotam um PGR eficaz colhem benefícios em três dimensões principais:

Conformidade legal e segurança jurídica.

Proteção e bem-estar dos trabalhadores.

Fortalecimento da competitividade e da reputação organizacional.

- Conformidade legal e segurança jurídica.
- Proteção e bem-estar dos trabalhadores.
- Fortalecimento da competitividade e da reputação organizacional.

Implementar um PGR robusto significa, ao mesmo tempo, cumprir a lei, proteger pessoas e gerar valor sustentável para o negócio.

Anexo – Histórico e Base Legal da NR 01

A NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, publicada originalmente em 1978, passou por diversas atualizações que consolidaram o PGR como pilar da gestão de SST no Brasil.

A seguir, apresentamos a linha do tempo das principais portarias que alteraram a NR 01, destacando o capítulo 1.5 (GRO/PGR), cuja vigência foi prorrogada para 2026.

Linha do tempo das principais atualizações:

- 1978 – Portaria MTb nº 3.214 → publicação original da NR 01.
- 1983 – Portaria SSMT nº 06.
- 1988 – Portaria SSMT nº 03.
- 1993 – Portaria SSST nº 13.
- 2009 – Portaria SIT nº 84.
- 2019 – Portaria SEPRT nº 915.
- 2020 – Portaria SEPRT nº 6.730 → marco da criação do GRO/PGR.
- 2021 – Portarias SEPRT nº 1.295 e nº 8.873.
- 2022 – Portaria MTP nº 4.219.
- 2024 – Portarias MTE nº 342, nº 344 e nº 1.419.
- 2025 – Portaria MTE nº 765.

Base legal deste ebook

Este material foi elaborado com fundamento na NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, atualizada até a Portaria MTE nº 765/2025, especialmente nos seguintes dispositivos:

- Itens 1.4.1 a 1.4.3 → responsabilidades do empregador e dos trabalhadores.
- Itens 1.5.3.1 a 1.5.3.3 → estrutura do PGR (Inventário + Plano de Ação).
- Item 1.5.3.3.1 → inclusão de riscos psicossociais e organizacionais.
- Item 1.5.3.2 → aplicação do ciclo PDCA.
- Item 1.5.4.4 → atualização dinâmica e revisão periódica do PGR.

Base legal deste ebook

As alterações introduzidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024 no capítulo 1.5 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, que tratam do GRO/PGR e dos riscos psicossociais, tiveram seu prazo de vigência prorrogado pela Portaria MTE nº 765/2025.

A nova redação passa a vigorar a partir de 25 de maio de 2026. Até essa data, permanecem aplicáveis as disposições anteriores. Contudo, recomenda-se que as empresas iniciem desde já o processo de adequação, aproveitando esse período de transição para garantir conformidade futura e evitar riscos legais ou operacionais.



NR 1

Tudo sobre as atualizações da lei

Guia Prático: Como Adequar o PGR às Novas Diretrizes da NR 1