Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

CANPAT 2026 Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO DO BRASIL DO LADO DO POVO BRASILEIRO

NR-1 - GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE O CAPÍTULO 1.5 DA NR-1

Perguntas e respostas sobre a NR-1 têm como objetivo ser um documento com orientações sobre as principais questões e dúvidas das organizações, dos trabalhadores e dos profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Deve ser um instrumento dinâmico atualizado periodicamente, disponível na página da NR-1.

As respostas dadas às perguntas pressupõem que é de conhecimento do leitor tanto o **Manual do GRO/PGR (2026)** quanto o **Guia de informações sobre os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (2025)**, disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Antes de sua publicação, as perguntas e respostas foram submetidas à consulta às bancadas representativas dos empregadores, dos trabalhadores e do governo participantes da Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) da NR-1, no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do MTE.

Entretanto, o resultado (perguntas e respostas) é responsabilidade da Coordenação Geral de Normatização e Registros (CGNOR) do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador (DSST) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE.

CGNOR/DDST/SIT

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE O CAPÍTULO 1.5 DA NR-1

– 1ª Rodada (30/04/2026). Inclusão de 22 perguntas e respostas.

“As respostas apresentadas possuem caráter orientativo e não substituem a interpretação da legislação vigente, prevalecendo sempre o texto normativo”.

A) Sobre fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho

A1) Aspectos gerais

1. Dúvidas a respeito da aplicação sobre os Riscos Psicossociais, como: todas as empresas serão obrigadas conforme a NR-1? Quem determina os meios para aplicação da avaliação? Quem poderá aplicar?

Todas as empresas estão obrigadas a realizar ações de prevenção por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), conforme previsto na NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, no contexto do GRO da NR-1.

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

Em linhas gerais, isso significa identificar perigos, avaliar riscos, adotar medidas de prevenção e realizar o acompanhamento de todo esse processo.

Quem determina os meios para realização desse processo é a própria organização. Ela é a responsável legal pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e pela AEP. A empresa deve definir responsável com conhecimento técnico adequado para conduzir esse processo, observada a natureza e a complexidade das condições de trabalho avaliadas. Não há previsão nas NR, de forma geral, de exigência de contratação de profissional específico para essa finalidade.

2. Quais documentos além do PGR serão aceitos como prova de gestão dos riscos psicossociais?

A gestão de riscos ocupacionais não se resume à elaboração de documentos. Trata-se de um processo contínuo que exige coordenação de ações, implementação de medidas de prevenção e acompanhamento por parte da empresa. A documentação constitui parte importante desse processo, tanto para assegurar o acompanhamento da própria empresa quanto para gerar evidências de sua realização.

São documentos obrigatórios previstos na NR-1: o inventário de riscos, o plano de ação e o documento dos critérios adotados no GRO (critérios das gradações de severidade e de probabilidade, os níveis de risco, os critérios de classificação de riscos e de tomada de decisão).

Se a empresa documentou a AEP, ela poderá utilizá-la como evidência do processo de gestão dos riscos ergonômicos, incluindo os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, quando aplicável às condições avaliadas. Destaque-se que, no caso de empresas ME e EPP graus de risco 1 e 2 dispensadas de PGR, nos termos da NR-1, a AEP torna-se documento obrigatório para evidenciar esse processo.

A documentação referente à aplicação de questionários padronizados, quando utilizados, sobre os riscos psicossociais, não será considerada evidência suficiente, de forma isolada, para comprovação da gestão desses riscos, pois tais instrumentos constituem metodologias específicas cujos resultados devem ser tecnicamente analisados e incorporados à AEP e/ou ao inventário de riscos, como subsídio à identificação de perigos e à avaliação de riscos ocupacionais. A documentação referente aos resultados da metodologia deve ser anexada ao inventário de riscos e/ou AEP.

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

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

Sim. A AEP, incluindo os perigos psicossociais relacionados ao trabalho, nos termos da NR-17, deve considerar as condições de trabalho aplicáveis às diferentes formas de organização e execução do trabalho, o que inclui atividades realizadas em regime remoto, híbrido ou de teletrabalho. Nesse contexto, a identificação de perigos e a avaliação de riscos, inclusive dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, também deve ser realizada.

Para essas circunstâncias, poderá ser necessária a adoção de estratégias compatíveis com as especificidades do contexto avaliado, definidas pela própria organização com base em critérios técnicos adequados, podendo incluir, entre outras abordagens, instrumentos de levantamento de informações, autoavaliações estruturadas, entrevistas ou outros meios tecnicamente fundamentados.

4. No PGR da indústria da construção, a contratante deve inserir em seu PGR os fatores de riscos psicossociais do PGR da contratada?

Sim. Nos termos da NR-18 (item 18.4.4), as empresas contratadas devem fornecer à contratante o inventário de riscos ocupacionais específicos de suas atividades, para subsidiar o gerenciamento de riscos no canteiro de obras. Essas informações devem contemplar os riscos aplicáveis às atividades executadas, incluindo aspectos ergonômicos e fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, de modo que sejam considerados e integrados ao PGR do canteiro de obras da contratante.

Isso não implica necessariamente a reprodução integral do PGR da contratada, mas exige que os riscos relacionados às atividades desenvolvidas e às interfaces existentes no ambiente de trabalho sejam adequadamente incorporados e gerenciados no contexto do PGR da obra.

5. Existe modelo do documento? Planilha?

A NR-17 não estabelece modelo padronizado para realização da AEP. Cabe à organização definir a metodologia, o formato documental e os instrumentos mais adequados para condução do processo, desde que atendidos os requisitos da NR-1 e da NR-17.

Como referência orientativa, e não como modelo obrigatório, o Manual do GRO apresenta exemplos de planilhas e estruturas documentais que podem auxiliar na elaboração de registros, como o inventário de riscos e o plano de ação, conforme exemplificado nas páginas 94, 95 e 97.

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

6. As empresas podem fazer o mapeamento de riscos psicossociais como parte da avaliação médica periódica, desde que sob sigilo médico e relacionadas ao trabalho?

Não. A avaliação médica periódica, ainda que realizada sob sigilo profissional, não substitui o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos previsto na NR-1.

O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos refere-se à análise das condições de trabalho, incluindo aspectos da organização do trabalho, nos termos da NR 17, e não se confunde com a avaliação clínica individual da saúde mental dos trabalhadores. O objetivo é verificar se características, exigências ou condições do trabalho podem atuar como fatores de risco relacionados ao trabalho, demandando medidas de prevenção. Trata-se, portanto, de um processo preventivo voltado à identificação e ao gerenciamento de causas e fatores presentes no ambiente e na organização do trabalho, e não de rastreamento clínico individual como instrumento principal de gestão desses riscos.

7. Existe um profissional específico para identificação e avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho? Quem faz avaliação? Psicólogo, médico, SST ou RH? Técnico pode fazer AEP? Qual o profissional para realizar a NR1? Quem assina o PGR?

A NR-1 e a NR-17 não estabelecem, de forma geral, um profissional específico ou categoria de profissional exclusiva para realizar a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, incluindo fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. No entanto, a organização deve designar responsável ou equipe com conhecimento técnico adequado, compatível com as características de suas atividades e a natureza e complexidade dos riscos avaliados.

Isso significa que a definição do profissional ou da equipe responsável é de responsabilidade da própria empresa, que poderá envolver equipe multiprofissional, conforme a necessidade técnica do caso, desde que haja competência compatível e suficiente para a adequada condução do processo. É responsabilidade da empresa selecionar o responsável que julgar adequado para realizar esse processo.

Quanto ao PGR, a responsabilidade legal por sua elaboração, implementação e manutenção é da organização, cabendo a ela definir formalmente seus responsáveis, observadas as exigências normativas aplicáveis.

Isso está expresso na ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 9/2023, abaixo transcrita (disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/orientacoes-tecnicas):

> INSPEÇÃO DO TRABALHO. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - PGR.

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

DEFINIÇÃO DO PROFISSIONAL RESPONSÁVEL POR SUA ELABORAÇÃO/IMPLEMENTAÇÃO. NORMA REGULAMENTADORA Nº 01.

1. O PGR é de responsabilidade da organização, sendo um programa - e não um documento - de gestão de todos os perigos e riscos ocupacionais a que os trabalhadores estão expostos nas atividades da organização e de definição das respectivas medidas de prevenção a serem implementadas.

2. Não se ignora, todavia, que seus métodos para a identificação e a forma de atuação são registrados em documentos, como o inventário de riscos e o plano de ação, que precisam ser datados e assinados por seus responsáveis.

3. Ressalvadas algumas exceções inseridas em Normas Regulamentadoras específicas, não há a definição do profissional responsável pela elaboração/implementação do PGR, cabendo-se observar que o profissional deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho.

A2) Avaliação de risco

8. É obrigatória a utilização de questionários para a avaliação dos riscos psicossociais?

Não. A utilização de questionários não é obrigatória para a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores de riscos psicossociais no trabalho. Esse processo integra a AEP, nos termos da NR 17, e pode ser conduzido por diferentes abordagens tecnicamente adequadas às condições de trabalho avaliadas, incluindo métodos qualitativos, participativos e outros instrumentos que permitem identificar perigos, avaliar riscos e subsidiar a adoção de medidas de prevenção de forma tecnicamente consistente.

9. Com relação aos riscos psicossociais o MTE já desenvolveu alguma ferramenta para ser aplicada? Considerando que a NR-1 não indica instrumento específico para avaliação de riscos psicossociais, haverá indicação de instrumento oficial pelo MTE?

A NR-1 não estabelece ferramenta, metodologia ou instrumento oficial único para a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores de riscos psicossociais no trabalho, nem atribui, de forma normativa, ao MTE a definição de um instrumento obrigatório específico para essa finalidade.

Cabe à própria organização selecionar metodologias, ferramentas ou instrumentos tecnicamente adequados à sua realidade operacional, às características de suas atividades e à estratégia de avaliação adotada, podendo utilizar, quando julgar pertinente, questionários, métodos qualitativos, abordagens participativas ou outras

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

metodologias compatíveis com o contexto avaliado. Eventuais materiais orientativos disponibilizados por órgãos públicos podem servir como referência, mas não substituem a responsabilidade da empresa pela definição e implementação de processos tecnicamente fundamentados.

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

A utilização de questionário padronizado é uma opção da empresa. Contudo, sua aplicação, de forma isolada, não é suficiente para caracterizar o gerenciamento de riscos ocupacionais relacionados a fatores de risco psicossociais no trabalho, nem atende, por si só, aos requisitos mínimos previstos na legislação (vide resposta à pergunta nº 2).

Ao utilizar questionários, deve-se considerar suas limitações metodológicas, uma vez que, tais instrumentos podem não abranger integralmente todos os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho existentes nas condições de trabalho analisadas, permanecendo sob responsabilidade da empresa a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais.

De forma resumida, a empresa que optar pela utilização de questionários deve integrar tecnicamente seus resultados à AEP e/ou ao inventário de riscos, como subsídio à identificação de perigos e à avaliação de riscos ocupacionais.

A aplicação de questionários não dispensa a realização da AEP nem a documentação dos elementos mínimos exigidos para o inventário de riscos e o plano de ação.

11. Em relação à avaliação dos riscos psicossociais em grupos muito pequenos de empregados (por exemplo, 1 ou 2 pessoas), qual é a forma mais adequada de conduzir essa avaliação? Ouvi falar na metodologia de grupo focal, mas nesse caso ela seria realmente a mais indicada?

Em grupos muito pequenos de trabalhadores, a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores psicossociais tendem a ser mais adequadamente conduzidas por meio da observação das condições de trabalho, da análise da atividade e do diálogo com os trabalhadores envolvidos, buscando levantar e compreender as características concretas da organização e da execução do trabalho.

Sugere-se que, ainda na etapa de preparação e planejamento do processo, sejam definidas unidades de avaliação para organizar o trabalho. São exemplos de unidades de avaliação: a atividade de trabalho, o posto de trabalho, a função, o setor ou o grupo similar de exposição. A definição das unidades de avaliação deve considerar o contexto da organização e a estratégia de integração com a AEP e o PGR. Por isso, considere

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

utilizar unidades de avaliação compatíveis com aquelas estabelecidas no PGR ou na AEP, de modo a facilitar a gestão e a integração das informações.

A observação da atividade de trabalho e o diálogo com os trabalhadores constituem abordagens relevantes no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, podendo ser complementadas por outras metodologias, como questionários, entrevistas individuais ou grupos de discussão, incluindo os grupos focais da pergunta, quando tecnicamente apropriado ao contexto avaliado.

No uso de grupos de discussão ou de qualquer outra metodologia coletiva, devem ser observados cuidados relacionados à confidencialidade, ao anonimato e à qualidade das informações obtidas, especialmente em grupos reduzidos. Assim, grupos focais ou estratégias similares podem ser utilizados como recurso complementar, conforme o porte e a estrutura da organização e a estratégia de avaliação adotada, sem prejuízo da necessidade de integração dos resultados ao processo geral de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais.

12. Haverá definição de periodicidade mínima obrigatória para reavaliação dos riscos psicossociais? Existe periodicidade mínima obrigatória para refazer o inventário de riscos psicossociais? Qual periodicidade para reavaliação dos riscos psicossociais?

A revisão do processo de avaliação dos riscos ocupacionais deve observar a periodicidade e os critérios gerais estabelecidos na NR-1, o que inclui os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho considerados no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos. Nos termos da norma, essa revisão deve ocorrer, no mínimo, a cada 2 anos, ou quando da ocorrência das situações previstas nas alíneas “a” até “f” do subitem 1.5.4.4.6 da NR-1.

Assim, não há, na NR-1, periodicidade autônoma específica exclusivamente para “riscos psicossociais”, mas sim sua inserção na sistemática geral de revisão do processo de avaliação de riscos ocupacionais e do inventário de riscos, conforme previsto na NR-1.

Para mais detalhes, recomenda-se consultar o subitem 1.5.4.4.6 da NR-1 e a seção “11.7 Revisão do processo de avaliação de risco ocupacional” do Manual do GRO/PGR do MTE.

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

A3) Fiscalização

13. Quais são as implicações legais para as empresas que não avaliarem os fatores de riscos ergonômicos, incluindo os psicossociais relacionados ao trabalho, após a atualização da NR-1?

A omissão na identificação, avaliação e controle dos riscos ergonômicos, incluindo os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, pode caracterizar descumprimento das obrigações previstas na NR-1 e na NR 17, no âmbito do GRO e da avaliação das condições de trabalho.

Nessas situações, a organização poderá ficar sujeita à atuação da inspeção do trabalho, incluindo autos de infração, notificações, exigência de adequação e demais medidas administrativas cabíveis, nos termos da legislação trabalhista aplicável, inclusive o art. 201 da CLT, sem prejuízo de outras repercussões legais decorrentes das condições verificadas em cada caso concreto.

14. Será cobrada alguma ferramenta e/ou metodologia específica para avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho durante a fiscalização? Qual será o entendimento do AFT sobre suficiência técnica da metodologia adotada pela organização.

A NR-1 assegura à organização a definição das ferramentas, técnicas e metodologias mais adequadas para a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, incluindo fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, desde que tecnicamente fundamentadas, coerentes com a realidade das condições de trabalho avaliadas e compatíveis com a natureza e complexidade dos riscos existentes.

No âmbito da fiscalização não cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho impor, de forma geral, ferramenta ou metodologia específica. A atuação fiscal irá se concentrar na verificação da conformidade do processo adotado com os requisitos normativos aplicáveis, especialmente quanto à sua consistência técnica, coerência metodológica, capacidade de identificar perigos, avaliar riscos, subsidiar a adoção de medidas de prevenção e produzir documentação compatível com as exigências da NR-1 e da NR-17.

Assim, a suficiência técnica da metodologia adotada pela organização deverá ser demonstrada pela sua adequação ao contexto avaliado, pela coerência dos critérios utilizados, pela integração ao processo de GRO e pela efetividade na identificação, avaliação e controle dos riscos relacionados às condições e à organização do trabalho.

15. Quais serão os critérios, utilizados pelos auditores, para avaliar a eficácia das ações implementadas pelas empresas em relação aos fatores psicossociais relacionados ao trabalho?

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

Serão observados os critérios e requisitos previstos na própria NR-1, especialmente aqueles relacionados à consistência do processo de GRO adotado pela organização. Isso inclui, entre outros aspectos aplicáveis, a adequação da avaliação à realidade das atividades e das condições de trabalho, a identificação e o gerenciamento dos riscos identificados, a participação dos trabalhadores, a definição de medidas de prevenção, responsáveis, prazos, formas de acompanhamento e revisão das ações implementadas, nos termos dos dispositivos pertinentes da norma, incluindo o subitem 1.5.5.3.2.

No contexto fiscalizatório, a análise tende a recair menos sobre a adoção de uma ferramenta específica e mais sobre a coerência técnica, a implementação efetiva e a capacidade das ações de prevenção de enfrentar os fatores de riscos identificados. Assim, a eficácia das medidas poderá ser avaliada com base em sua aptidão para eliminar perigos, reduzir ou controlar riscos, conforme a hierarquia das medidas de prevenção, bem como para promover melhorias concretas nas condições e na organização do trabalho, conforme aplicável.

16. Que tipo de evidências a fiscalização utilizará para avaliar que uma empresa gerencia os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

A fiscalização poderá considerar o conjunto de evidências documentais, processuais e operacionais relacionadas ao GRO, nos termos da NR-1 e da NR-17, incluindo, conforme aplicável, documentos como inventário de riscos, AEP, plano de ação, registros dos critérios e metodologias adotados, documentação de acompanhamento e revisão das medidas implementadas, entre outros elementos que demonstrem a estruturação e execução do processo de prevenção.

Além da análise documental, poderão ser considerados outros elementos de verificação, como entrevistas, observação das condições reais de trabalho, inspeções no ambiente laboral, registros administrativos e ocupacionais pertinentes, dados de sistemas legalmente aplicáveis (como o eSocial, quando cabível), bem como evidências da implementação prática de medidas de prevenção, comunicação e acompanhamento relacionadas às condições e à organização do trabalho.

A análise fiscal irá se concentrar não apenas na existência formal de documentos, mas na coerência entre avaliação, medidas adotadas, implementação efetiva e capacidade da organização de demonstrar que identifica, avalia, previne e acompanha adequadamente os riscos ocupacionais relacionados às suas atividades.

17. Como será cobrada a participação dos trabalhadores no GRO?

A participação dos trabalhadores no GRO, nos termos da NR-1, deve ser demonstrada de forma compatível com o processo de identificação de perigos, avaliação de riscos,

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

definição, implementação e acompanhamento das medidas de prevenção adotadas pela organização.

Essa participação poderá ser evidenciada, por exemplo, por meio de registros de consultas, escutas ou mecanismos de envolvimento dos trabalhadores na identificação de perigos e avaliação dos riscos, participação no acompanhamento das medidas de prevenção e controle, atas ou registros de reuniões, comunicação de riscos e medidas adotadas, ações de capacitação, entre outros meios tecnicamente pertinentes à realidade da organização.

A NR-1 não estabelece modelo único ou documento padronizado para essa comprovação. No contexto fiscalizatório, a análise tende a recair sobre a demonstração de participação efetiva, contínua e coerente com o processo do GRO, e não apenas sobre registros formais isolados. Dessa forma, mais do que a existência de documentos, importa a capacidade da organização de evidenciar que os trabalhadores foram efetivamente considerados e envolvidos nas etapas pertinentes do GRO.

18. A listagem exemplificativa de perigos (fatores de risco) presente no Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho será usada como parâmetro pela fiscalização?

As listagens exemplificativas de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho apresentadas em guias, manuais, cursos ou materiais orientativos, como o Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (2025) e o Manual do GRO/PGR (2026), possuem caráter orientativo e referencial, não sendo, por si só, taxativas ou normativas.

No contexto da fiscalização tais materiais podem ser utilizados como referências técnicas de apoio à compreensão e análise, mas a atuação fiscal deve estar fundamentada, prioritariamente, nos requisitos estabelecidos nas normas aplicáveis, especialmente na NR-1 e na NR-17, bem como na realidade concreta das condições e da organização do trabalho efetivamente verificadas.

Assim, a fiscalização tende a avaliar se a organização realizou processo tecnicamente adequado de identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de prevenção compatíveis com seu contexto, não se limitando à mera verificação formal de aderência a listas exemplificativas. Essas referências podem subsidiar entendimento técnico, mas não substituem a análise contextualizada nem criam, por si, obrigações normativas adicionais.

19. Como serão interpretados pelo AFT os casos em que o Inventário de Riscos não apresentar nenhum risco psicossocial relacionado ao trabalho?

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

A ausência de registro de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Inventário de Riscos, não constitui, por si só, irregularidade desde que a organização seja capaz de demonstrar, de forma tecnicamente fundamentada, que realizou processo adequado de identificação de perigos, avaliação das condições de trabalho e análise de riscos, incluindo a metodologia, critérios e evidências utilizados para reconhecer, caracterizar ou afastar a presença desses fatores no contexto avaliado.

Para essa verificação, além da análise do conteúdo da AEP, do Inventário de Riscos e dos demais documentos pertinentes ao GRO/PGR, a fiscalização poderá considerar a coerência metodológica do processo adotado, a realidade das condições e da organização do trabalho observadas no local, entrevistas, registros pertinentes e outros elementos de verificação técnica.

Caso o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique, com base na fiscalização e nos requisitos normativos aplicáveis, a existência de perigos ou fatores de riscos ocupacionais não identificados, avaliados ou gerenciados adequadamente pela organização, poderão ser adotadas as medidas administrativas cabíveis, inclusive autuação, conforme o caso. Assim, o ponto central não é a presença obrigatória prévia de determinado risco no inventário, mas a consistência técnica, a suficiência e a adequação do processo utilizado para a identificação, a avaliação, o controle e o gerenciamento do risco.

20. O novo texto entra em vigor em 26/05/2026. Após essa data minha empresa estará sujeita à autuação pela fiscalização?

Após a entrada em vigor do novo texto, em 26/05/2026, as organizações passam a estar submetidas às exigências normativas aplicáveis. Contudo, para disposições novas da NR-1, incluindo aquelas relacionadas aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, aplica-se o critério de dupla visita, com caráter inicialmente orientativo.

Assim, durante os 90 dias subsequentes à entrada em vigor, a atuação da Inspeção do Trabalho tende a priorizar ações de orientação, instrução e notificação das organizações quanto à necessidade de adequação, especialmente em relação às novas exigências introduzidas, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas nos casos aplicáveis.

Decorrido esse período, constatado o descumprimento das obrigações normativas aplicáveis, poderão ser adotadas as medidas administrativas cabíveis, incluindo autos de infração, conforme a situação verificada e os critérios legais pertinentes.

Em termos práticos, isso significa que o período inicial não deve ser interpretado como dispensa de adequação, mas como fase de orientação fiscal para implementação e correção, sendo recomendável que as organizações utilizem esse intervalo para estruturar, revisar ou aprimorar seus processos de conformidade.

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

21. Haverá uma diretriz técnica, protocolo operacional, checklist ou instrumento padronizado de fiscalização a ser utilizado nacionalmente para verificação do atendimento à NR-1 no que se refere aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho? Qual o protocolo a ser seguido pelos auditores fiscais nas fiscalizações que envolvem os riscos psicossociais?

Até o momento, não há previsão de protocolo operacional único, checklist nacional específico ou instrumento padronizado exclusivo para fiscalização de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito da NR-1 e da NR-17, além dos referenciais normativos e orientativos aplicáveis já existentes.

A atuação fiscal em SST tende a se fundamentar, primordialmente, nos requisitos previstos nas NR aplicáveis, especialmente NR-1 e NR-17, bem como em documentos oficiais, materiais orientativos e referências técnicas divulgados pelo MTE para apoio interpretativo e operacional.

No contexto dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, materiais como guias, manuais e documentos orientativos podem servir como suporte técnico à atuação fiscal, mas não substituem o exame concreto da conformidade da organização com as obrigações normativas aplicáveis, nem necessariamente configuram protocolo normativo autônomo.

Assim, a fiscalização tende a observar a consistência técnica do processo de GRO adotado pela organização, a adequação da identificação de perigos e avaliação de riscos às condições reais de trabalho, a implementação de medidas de prevenção e a conformidade documental e operacional com a NR-1 e a NR-17, sem prejuízo de orientações administrativas que possam ser futuramente expedidas pelos órgãos competentes.

Licenciado para - Aline Granado - undefined - Protegido por Eduzz.com

22. Como será fiscalizado tanto o inventário de riscos, bem como o plano de ação por parte do Auditor Fiscal do Trabalho? Como será a fiscalização na prática? O que as empresas terão que provar?

Na prática, a fiscalização tende a combinar análise documental e verificação das condições reais de trabalho, com o objetivo de avaliar se a organização estruturou e implementou, de forma tecnicamente consistente, seu processo de GRO, nos termos da NR-1 e da NR-17.

Isso poderá envolver a análise do inventário de riscos, do plano de ação, da AEP, dos critérios e metodologias adotados, dos registros de acompanhamento e revisão, bem como a verificação in loco das condições e da organização do trabalho, incluindo entrevistas, escuta de trabalhadores e outros elementos de evidência compatíveis com a fiscalização.

O inventário de riscos deverá atender ao conteúdo mínimo previsto no subitem 1.5.7.3.2 da NR-1, enquanto o plano de ação deverá observar, no mínimo, os requisitos do subitem 1.5.5.2 da NR-1.

No contexto dos fatores de riscos ergonômicos, incluindo fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a fiscalização tende a buscar evidências de que a empresa realizou a AEP, considerou as condições e a organização do trabalho pertinentes, incluindo os perigos psicossociais, envolveu os trabalhadores nos termos previstos na NR-1 e na NR-17, e estabeleceu um plano de ação para adotar medidas de prevenção em relação aos perigos identificados e riscos avaliados.

Em termos práticos, mais do que apenas apresentar documentos formais, a empresa deverá ser capaz de demonstrar coerência entre metodologia adotada, critérios definidos, realidade das atividades, perigos identificados e riscos avaliados, medidas de prevenção implementadas e efetividade do processo de GRO.