

## **Informativo - Atualizações da NR 01**

### **Vigência: a partir de 25 de maio de 2025**

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou a Portaria nº 1.419/2024, trazendo mudanças importantes na NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Relembrando, o PGR é obrigatório para todas as organizações com empregados CLT, exceto em casos específicos de dispensa (como MEI e algumas ME/EPP, conforme grau de risco e exposição a agentes).

As alterações mencionadas exigem que as empresas atualizem seus programas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com foco em governança, prevenção de riscos e bem-estar dos colaboradores, sendo as principais:

### **1. Ampliação do Escopo do PGR**

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) passa a incluir também os riscos psicossociais, como:

- Estresse ocupacional
- Assédio moral e sexual
- Síndrome de burnout

As empresas devem revisar o PGR e adotar medidas específicas de prevenção voltadas à saúde mental dos trabalhadores.

### **2. Planos de Emergência para Grandes Ocorrências**

Agora, o PGR deve prever respostas a emergências de grande impacto.

### **3. Direito de Recusa Operacional**

O trabalhador pode interromper suas atividades caso identifique uma situação de risco grave e iminente à sua vida ou saúde.

A empresa deve garantir que esse direito seja respeitado e que não haja punição ou retaliação ao trabalhador que exercer esse direito.

#### **4. Revisão Conceitual e Terminológica**

O Anexo I da NR 01 foi atualizado com novos conceitos, padronizando os termos técnicos usados na área de SST e facilitando a aplicação da norma.

#### **Fortalecimento da CIPA (Lei 14.457/2022)**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também teve suas funções ampliadas. Agora, deve atuar na prevenção do assédio moral e sexual, auxiliando a Segurança do Trabalho, Recursos Humanos e Jurídico, com:

- Campanhas de conscientização
- Treinamentos com o tema obrigatório
- Criação e gestão de canais de denúncia sigilosos
- Acolhimento e apoio às vítimas

#### **Cuidados ao Incluir Riscos Psicossociais no PGR**

Importante destacar que a inclusão de riscos psicossociais arbitrariamente no PGR pode gerar graves consequências, uma vez que doenças como depressão, burnout e transtornos de ansiedade podem ser reconhecidas como relacionadas ao trabalho.

Isso pode resultar em:

- Estabilidade no emprego por acidente de trabalho;
- Indenizações por danos morais ou materiais;
- Encargos previdenciários, como emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e concessão de auxílio-doença acidentário.

Portanto, são fundamentais algumas cautelas:

**1. Avaliação Técnica Especializada**

Contar com psicólogos, psiquiatras para identificar riscos como estresse, assédio ou burnout.

**2. Registro Técnico no Inventário de Riscos**

Descrever os riscos com base em dados objetivos (ex: sobrecarga de trabalho, metas abusivas), evitando termos subjetivos.

**3. Medidas de Prevenção e Apoio**

Implantar ações como escuta ativa, canais de denúncia sigilosos, programas de saúde mental e treinamentos internos.

**Responsabilidades por Área**

**Jurídico**

- ✓ Revisar políticas internas e contratos
- ✓ Criar ou adaptar canais de denúncia
- ✓ Estabelecer procedimentos de apuração e apoio
- ✓ Apoiar na revisão do PGR conforme a nova NR 01

**Segurança do Trabalho**

- ✓ Atualizar o PGR com os riscos psicossociais (profissionais da área de psicologia/psiquiatria)
- ✓ Mapear e avaliar os riscos
- ✓ Treinar a CIPA e líderes da empresa
- ✓ Acompanhar as ações e garantir cumprimento

**Recursos Humanos**

- ✓ Promover campanhas internas de sensibilização
- ✓ Manter registros e evidências das ações
- ✓ Avaliar o clima organizacional (indicadores)
- ✓ Integrar as áreas envolvidas no plano de ação

## Integração com ESG

As novas exigências da NR 01 fortalecem os pilares **Social e de Governança (ESG)**:

- **Social**: foco no bem-estar, saúde mental e ambiente de trabalho sadio.
- **Governança**: conformidade legal, canais de denúncia e políticas internas alinhadas

## Consequências da Não Adequação

A partir de **25 de maio de 2025**, empresas que não implementarem as mudanças poderão sofrer:

- Multas e autuações pela fiscalização do trabalho
- Processos judiciais por falhas na proteção da saúde do trabalhador
- Danos à reputação e à imagem institucional

## Recomendações Finais

- ✓ **Atualizar o PGR** imediatamente, incluindo riscos psicossociais, **se necessário apenas** (a depender da avaliação de profissionais especializados);
- ✓ **Realizar diagnóstico especializado** sobre saúde mental no ambiente de trabalho
- ✓ **Implantar canais de denúncia** com sigilo e acolhimento adequado
- ✓ **Unir as áreas Jurídico, RH e Segurança** num plano de ação integrado
- ✓ **Treinar lideranças e CIPA** com foco nas novas obrigações
- ✓ **Revisar políticas internas e códigos de conduta** com base na NR 01 e Lei 14.457/2022

Dúvidas ou suporte técnico e jurídico?

[trabalhista@dba.adv.br](mailto:trabalhista@dba.adv.br)