

NR-1:

Nova redação e os impactos sobre o gerenciamento de riscos nas empresas

Entenda o que muda,
o que passa a ser exigido
e como se preparar



HapnerKroetz
Advogados

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	03
CAPÍTULO 1: O que são GRO e o PGR?	04
CAPÍTULO 2: O que mudou com a nova redação da NR-1	05
CAPÍTULO 3: Principais ações exigidas	08
CAPÍTULO 4: Riscos de descumprimento	09
CAPÍTULO 5: Prevenção	10
CAPÍTULO 6: Benefícios da conformidade.....	11
CAPÍTULO 7: Recentes mudanças normativas	12
CONCLUSÃO	13

A NOVA NR-1 E A URGÊNCIA DA ADAPTAÇÃO PREVENTIVA

Este material tem como objetivo apresentar, de forma clara e estruturada, os principais pontos da nova regulamentação e as providências jurídicas e organizacionais que devem ser consideradas desde já.

O QUE SÃO O GRO E O PGR?

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): programa obrigatório para as empresas, definido pela Norma Regulamentadora 1 (NR-1), com o objetivo de identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho.

O QUE MUDOU COM A NOVA REDAÇÃO DA NR-1

1. Inclusão de novos termos e/ou novas definições para termos existentes no Anexo I da NR-1:

Identificação de perigos: processo de buscar, reconhecer e descrever perigos à segurança e à saúde dos trabalhadores.

Emergências de grande magnitude: eventos inesperados, sem aviso, relacionados aos processos da organização, cujas consequências atinjam, além dos trabalhadores, a população ou o meio ambiente.

CAPÍTULO 2:

O QUE MUDOU COM A NOVA REDAÇÃO DA NR-1

■ **Levantamento preliminar de perigos e riscos:** etapa inicial do gerenciamento de riscos ocupacionais para identificar perigos e riscos, com a finalidade de evitar ou eliminar perigos e reduzir ou controlar os riscos ocupacionais evidentes à segurança e à saúde dos trabalhadores, com a adoção de medidas imediatas.

■ **Perigo externo:** pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços contratada para a execução de atividades da organização contratante, nos termos da Lei 6.019/1974 e suas alterações.

■ **Risco ocupacional evidente:** situação de risco óbvio e não controlado, que não requer análise aprofundada e pode ser reduzido ou controlado pela adoção imediata de medidas de prevenção.

2. Exigência de que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) inclua ações coordenadas de prevenção e gerenciamento de riscos, com base na classificação/ gradação dos riscos identificados.

3. Exigência de que as empresas elaborem planos de ação, documentem os riscos e envolvam os trabalhadores e a CIPA no processo de gestão de riscos.

O QUE MUDOU COM A NOVA REDAÇÃO DA NR-1

8. Prazo de adaptação/vigência: Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, prorroga até 25 de maio de 2026 o início da vigência da nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais”, mas a preparação deve começar agora.

CAPÍTULO 3:

PRINCIPAIS AÇÕES EXIGIDAS

Obrigações legais para conformidade com a norma:

■ **Atualização do PGR:** o Programa de Gerenciamento de Riscos deve incluir riscos psicossociais, com inventário de riscos, plano de ação e documentação detalhada.

■ **Envolvimento de trabalhadores e CIPA:** a norma prevê maior participação dos trabalhadores e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Empresas devem criar mecanismos para atuação ativa, como comissões ou canais de denúncias.

■ **Relações com terceiros:** organizações contratantes e contratadas devem coordenar medidas de prevenção de forma conjunta, especialmente em atividades compartilhadas.

■ **Gestão de emergências:** exige planos robustos para primeiros socorros, evacuação e simulações de emergência.

RISCOS DE DESCUMPRIMENTO

Prejuízos da não adequação à nova NR-1:

- **Multas** proporcionais ao porte da empresa e à gravidade da infração, aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em fiscalizações ou após denúncias.
- **Aumento de litígios trabalhistas**, especialmente relacionados ao adoecimento mental.
- **Danos à reputação da empresa** por negligência em saúde mental.

CAPÍTULO 5: PREVENÇÃO

Orientações para garantir a conformidade:

- **Criação de políticas internas** para prevenção de riscos psicossociais (por exemplo: programas de bem-estar e treinamentos sobre assédio).
- **Revisão de processos de gestão de pessoas** para identificar sobrecarga de trabalho, pressão excessiva ou conflitos interpessoais.
- **Implementação de canais de denúncia eficazes** para reportar assédio, excesso de trabalho ou ambientes prejudiciais.
- **Revisão de contratos com terceiros** para incluir cláusulas sobre gerenciamento de riscos.
- **Orientação às lideranças sobre conformidade** para evitar passivos trabalhistas.

CAPÍTULO 6:

BENEFÍCIOS DA CONFORMIDADE

Vantagens práticas de adequação à norma:

- **Redução de custos** com multas e processos trabalhistas.
- **Melhoria na produtividade**, no **ambiente de trabalho** e no **engajamento dos funcionários**.
- **Fortalecimento da reputação da empresa** como empregadora responsável.

CAPÍTULO 7: RECENTES MUDANÇAS NORMATIVAS

CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) | Lei nº 14.457/2022

Estabelece medidas de prevenção ao assédio no trabalho, alinhadas ao item 1.5 da NR-1.

LDRT (Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho) | Portaria GM/MS nº 5.674, de 1º de novembro de 2024)

Atualiza a lista oficial de doenças ocupacionais reconhecidas pelo Ministério da Saúde.

NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário)

Reconhece a relação entre transtornos mentais e do comportamento e as atividades laborais exercidas.



CONCLUSÃO:

SUA EMPRESA ESTÁ PREPARADA?

A nova NR-1 traz exigências complexas, mas também oportunidades de melhorar a gestão de riscos e a segurança jurídica.

Com apoio jurídico especializado, é possível adaptar a empresa, treinar equipes e revisar processos com eficiência.



HapnerKroetz
Advogados



hk.@hk.com.br



+55 41 2106-7900



Rua Lysímaco Ferreira da Costa, 80