

INFORMATIVO SINDIFLORES

ANO 21 – EDIÇÃO 32
ABRIL/2025



NR-1 e o Gerenciamento de Riscos Psicossociais no Trabalho: Desafios e Oportunidades

Nova abordagem do gerenciamento de riscos pretende garantir um local de trabalho mais seguro, saudável e equilibrado

A Norma Regulamentadora (NR) 1 fixa as diretrizes e orienta as demais normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Na esteira da atualização do conceito de saúde com a dimensão da higidez física e mental, houve atualizações relevantes na norma em março e agosto de 2024, quando se passou a exigir uma abordagem mais ampla sobre os riscos ocupacionais, tornando explícita a necessidade de gerenciamento dos chamados riscos psicossociais do trabalho.

Essa mudança reflete uma crescente preocupação mundial com a saúde mental da população (e, especificamente, dos trabalhadores), inclusive diante do aumento de casos de afastamentos em razão de estresse ocupacional, assédios, síndrome de burnout e outras condições relacionadas ao ambiente laboral.

A nova abordagem do gerenciamento de riscos, que no início enfocava os agentes de riscos de caráter mais concreto com os acidentários, físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, passou a abranger, nestes últimos, os fatores de natureza psicossocial, pretendendo, assim, garantir um local de trabalho mais seguro, saudável e equilibrado, ao reconhecer que o bem-estar emocional é tão importante quanto a integridade física.

Obrigações das empresas

As novidades da NR-1 quanto ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) partem da inclusão dos riscos psicossociais entre os riscos ergonômicos do trabalho, exigindo a sua identificação, avaliação, controle e acompanhamento, especialmente no capítulo 1.5, cuja aplicação deve ser combinada com a NR-17, que cuida da ergonomia, item 1.5.3.2.1.

De forma objetiva, as responsabilidades previstas num Programa de Gerenciamento de Riscos podem ser assim relacionadas:

- identificação e avaliação sistemática dos riscos psicossociais, como estresse, pressão excessiva, assédio moral, falta de apoio organizacional e jornadas exaustivas (subitem 1.5.3);
- documentação dos riscos identificados e elaboração de planos de ação (subitem 1.5.7), conforme exigido pela Portaria MTE 1.419;
- implementação de medidas preventivas e corretivas, como programas de suporte psicológico, práticas de liderança saudável e políticas de combate ao assédio;
- gestão de emergências de grande magnitude (subitem 1.5.6), reforçando a necessidade de preparação para eventos com alto potencial de impacto.

Além disso, a definição de “perigo ou fator de risco ocupacional” foi revisada para incluir qualquer situação que possa causar agravos à saúde, como doenças mentais derivadas de más condições de trabalho.

É importante destacar que:

- o PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos: a) inventário de riscos; e b) plano de ação (item 1.5.7.1);
- o Microempreendedor Individual (MEI) é dispensado da realização do PGR (item 1.8.1);
- as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) de grau de risco 1 e 2, que, no levantamento preliminar de perigos, não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos em conformidade com a NR-9, bem como declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR (item 1.8.4);
- todas as organizações devem realizar a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e do conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, com o objetivo de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adaptações necessárias (item 17.3.1), mantido o registro dessa análise;
- as Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs) enquadradas como grau de risco 1 e 2 e os MEIs não são obrigados a elaborar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) — relativa à situação do trabalho, quando necessário aprofundar a análise de condições de trabalho —, mas devem atender a todos os demais requisitos estabelecidos nesta NR, quando aplicáveis.
- mesmo para PMEs e MEIs, a elaboração da AET da situação de trabalho deve ser realizada se sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) ou quando for indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do PGR.

Por Karina Negreli*

O Sindiflores reúne empresários, especialista e consultores para fomentar e desenvolver o comércio varejista de flores e plantas ornamentais. Atua junto ao governo para a desburocratização e pela modernização empresarial, com propostas e soluções que possam viabilizar a vida do empreendedor. Representa 4.734 empresas, que empregam mais de 11.000 pessoas diretamente e mais de 5.000 indiretamente.

Se deseja não receber mais mensagens como esta, responda esse e-mail com a palavra CANCELAR

Sindiflores

Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo

Telefone e Whatsapp: [\(11\) 3865-7475](tel:1138657475) E-mail: secretaria@sindiflores.com.br

<https://www.facebook.com/sindifloressp> www.sindiflores.com.br https://www.instagram.com/sindiflores_sp