britto sponton advocacia

GUIA EXECUTIVO

NR 1 na gestão da empresa

Riscos psicossociais e organização do trabalho



Como reconhecer situações, organizar medidas e acompanhar a prevenção.

Tiago Britto Sponton · OAB/RS 55.775
28 de outubro de 2026

01

O que sua empresa precisa enxergar

O trabalho cabe na equipe ou a equipe vive tentando caber no trabalho?

Metas incompatíveis, prioridades contraditórias e jornadas desorganizadas merecem análise antes que se tornem parte natural da rotina. Este guia ajuda a direção a organizar o tratamento dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, em articulação com RH, segurança e saúde no trabalho e assessoria jurídica.

O quadro jurídico nesta edição

O capítulo 1.5 revisado da NR-1 entrou em vigor em 26 de maio de 2026. Contudo, a eficácia sancionadora das disposições impugnadas sobre fatores psicossociais está suspensa judicialmente: o STF informou prorrogação por 90 dias em 24 de setembro. Em 13 de outubro, o relator suspendeu as ADPFs 1.316, 1.333 e 1.340 por 60 dias para a tomada de subsídios na AGU e manteve integralmente a eficácia da cautelar nesse período; a AGU noticiou a decisão. [1] [4] [5] [6]

A Câmara de Promoção de Segurança Jurídica no Ambiente de Negócios da AGU (Sejan) prevê a Tomada de Subsídios nº 3/2026, com contribuições técnicas de 29 de outubro a 2 de dezembro de 2026, inclusive sobre o “Anteprojeto de Proposta de Conciliação” elaborado pelo MTE, que não constitui texto normativo aprovado. [7]

Essa suspensão específica não equivale à revogação da NR-1 inteira nem elimina os demais deveres de prevenção. Antes de orientar uma autuação ou prazo, confira o dispositivo da decisão e o andamento atualizado. A organização das medidas preventivas pode prosseguir.

Ler primeiro	Usar na empresa
Entender a situação jurídica e o alcance da norma	Mapear processos e atribuir responsáveis
Distinguir gestão do trabalho de diagnóstico individual	Registrar avaliação, medidas e acompanhamento

A pergunta de gestão é simples: quais condições da organização do trabalho podem produzir dano e o que a empresa faz para preveni-lo?

02

Avaliar o trabalho e suas condições

Gerenciar riscos psicossociais exige examinar a atividade real. A avaliação deve considerar como as tarefas são distribuídas, o ritmo, a autonomia, o apoio e as relações no ambiente de trabalho. O foco não é selecionar empregados por suposta resistência emocional. [2]

Situação a investigar	Pergunta para a equipe	Possível medida
Sobrecarga recorrente	A demanda cabe no tempo e nos recursos disponíveis?	Rever dimensionamento, prioridades e prazos
Ordens conflitantes	Quem resolve demandas incompatíveis?	Definir autoridade e escalonamento
Violência e assédio	O relato pode ser feito sem retaliação?	Organizar prevenção e apuração
Baixa autonomia e apoio	Há recursos e acesso ao gestor para executar a tarefa?	Ajustar processo e suporte
Conexão permanente	A rotina invade sistematicamente os períodos de descanso?	Rever escala e comunicação

Como transformar percepção em análise

Combine observação da atividade, diálogo com trabalhadores e análise de registros pertinentes. Instrumentos e métodos devem ser tecnicamente escolhidos conforme as características do trabalho. Um questionário isolado não demonstra que a empresa identificou os problemas, adotou medidas e avaliou sua eficácia.

Registre o grupo ou processo analisado, a situação encontrada, a avaliação e os controles. Evite expor respostas individuais em apresentações gerenciais. Diagnóstico e acompanhamento clínicos pertencem a fluxos próprios de saúde, com proteção das informações.

03

Documentação que acompanha a realidade

O GRO é um processo de gestão. O PGR é sua expressão documental, formado no mínimo pelo inventário de riscos e pelo plano de ação. A avaliação ergonômica preliminar e, quando cabível, a análise ergonômica do trabalho devem conversar com essa estrutura. [1] [2] [3]

Peça ou registro	O que conferir
Inventário de riscos	Processos, grupos expostos, perigos, avaliação e medidas existentes
Plano de ação	Medidas, responsáveis, cronograma e forma de verificar resultados
Avaliação ergonômica	Condições e organização da atividade efetivamente desempenhada
Participação dos trabalhadores	Como foram ouvidos e como receberam retorno
Revisão e acompanhamento	O que mudou, quais medidas funcionaram e o que foi corrigido

Pequeno porte exige enquadramento

A NR-1 prevê tratamento diferenciado para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte, com hipóteses e requisitos próprios de dispensa de elaboração do PGR. Porte, grau de risco, levantamento e declarações precisam ser examinados. A dispensa de um documento não significa dispensa geral de prevenção ou de outras NRs. [3]

O jurídico deve verificar alcance das obrigações e das decisões judiciais. A identificação e avaliação técnica dos riscos e a definição das medidas exigem profissionais com competência compatível com o trabalho analisado. Não basta adquirir um documento padronizado.

04

Quem faz e como acompanhar

Responsável	Entrega esperada
Direção	Recursos, prioridade e decisões sobre organização do trabalho
RH e gestores	Rotinas, dimensionamento, formação e execução das mudanças
Profissionais de SST e ergonomia	Avaliação técnica, integração documental e acompanhamento
Trabalhadores e representação	Participação na identificação e na verificação das medidas
Jurídico e privacidade	Alcance das normas, procedimentos, contratos e proteção de dados

Um exemplo para discutir

Uma equipe recebe tarefas urgentes de três gestores. Atrasos geram cobranças públicas e trabalho fora do horário. Aplicar uma pesquisa pode ajudar a revelar a situação, mas a resposta depende também de definir quem prioriza, rever a capacidade da equipe e modificar a forma de cobrança.

O plano pode estabelecer um canal único para priorização, revisão semanal da carga e treinamento dos gestores. Deve haver prazo, responsável e retorno dos trabalhadores sobre os efeitos. O exemplo é fictício e não substitui avaliação técnica.

Dados e relatos sensíveis

Recolha apenas o necessário e defina acesso, finalidade, guarda e descarte. Em grupos pequenos, mesmo resultados agregados podem permitir identificação. Relatos de assédio pedem canal e apuração próprios, com tratamento reservado e proteção contra retaliações.

As medidas devem alterar as condições que geram o risco. Apoio individual pode integrar uma política mais ampla, mas não substitui a correção de problemas da organização do trabalho.

05

Checklist para a reunião de gestão

Use a lista para abrir e acompanhar o trabalho. Cada resposta negativa precisa de responsável e próximo passo. A marcação da lista não certifica conformidade.

Conferir	Sim ou pendente
Verificamos o alcance da NR-1 e da suspensão judicial no nosso caso	_____
Temos responsável pela coordenação e avaliação técnica adequada	_____
Analisamos atividades reais e a organização do trabalho	_____
Garantimos participação e retorno aos trabalhadores	_____
Integramos os resultados à documentação aplicável	_____
Há medidas com responsáveis e prazos definidos	_____
Gestores conhecem os procedimentos de prevenção e relato	_____
Dados e relatos têm acesso e guarda controlados	_____
Definimos como verificar eficácia e revisar as medidas	_____

Primeiro ciclo de organização

Como sugestão de gestão, reúna os documentos existentes, identifique lacunas e priorize situações que pedem intervenção. Os prazos do plano devem seguir os riscos encontrados e a orientação técnica; um cronograma interno não autoriza adiar providências urgentes.

Registro para a empresa	Preencher
Responsável pela coordenação	_____
Processo prioritário	_____
Próxima reunião	_____

06

Referências e acompanhamento

As notas remetem às fontes oficiais abaixo. A situação judicial foi conferida em 28 de outubro de 2026. Consulte o andamento antes de reutilizar esta edição para tratar de sanções.

[1] NR-1 e orientações oficiais

[2] MTE Guia de fatores de riscos psicossociais 2025

[3] MTE Programa de Gerenciamento de Riscos

[4] STF Prorrogação da suspensão de sanções 24 set 2026

[5] AGU Andamento das ADPFs 14 out 2026 atualizado em 26 out

[6] STF Decisão do relator nas ADPFs 13 out 2026

[7] AGU Tomada de Subsídios nº 3/2026 26 out 2026 atualizado em 28 out

Da regra à rotina

A assessoria jurídica participa da definição de responsabilidades e procedimentos, da análise dos documentos e da conexão entre decisões de gestão e obrigações aplicáveis. O trabalho conjunto com profissionais de SST e com a equipe da empresa permite que a documentação acompanhe o que efetivamente acontece.

Britto Sponton Advocacia
Tiago Britto Sponton · OAB/RS 55.775
tiago@brittosponton.com.br

Edição de 28 de outubro de 2026. Conteúdo informativo. As recomendações de organização são propostas de gestão e devem ser ajustadas ao caso concreto. Ilustrações originais produzidas com auxílio de inteligência artificial.