Acolhedoria

GUIA PRÁTICO · NR-1

Riscos psicossociais na NR-1: o guia prático para pequenas e médias empresas

O que a norma exige de verdade, os 6 passos do inventário ao plano de ação, os erros que derrubam um PGR e um checklist para saber onde a sua empresa está hoje.

Danilo Miguel
Terapeuta corporativo e psicanalista, fundador da Acolhedoria



ANTES DE COMEÇAR

Para quem é este guia

Para quem cuida de pessoas, do DP ou do negócio numa empresa pequena ou média e recebeu a notícia de que a NR-1 agora inclui os riscos psicossociais. Você não precisa ser especialista em segurança do trabalho para entender o que vem a seguir.

Escrevi este material porque vejo a mesma cena se repetir: a empresa contrata um PGR, recebe um documento bonito e, quando alguém pergunta onde estão os riscos psicossociais, ninguém sabe responder. Ou então aplica um questionário qualquer, guarda as respostas numa pasta e acha que resolveu.

A NR-1 não pede um papel. Pede gestão: identificar o que no trabalho adoece as pessoas, decidir o que fazer, fazer e mostrar que fez. Este guia mostra esse caminho em linguagem de gestão, sem juridiquês e sem terrorismo.

O que você vai encontrar

1. O que mudou na NR-1, em uma página 3
2. Situação no STF: o que está suspenso e o que vale 4
3. Risco psicossocial em linguagem de gestão 5
4. Os 6 passos, do inventário ao plano de ação 7
5. Como ouvir as pessoas sem que elas mintam 10
6. Exemplo de inventário e de plano de ação 11
7. As obrigações que andam junto 12
8. Os 7 erros que derrubam um PGR 13
9. Checklist de autoavaliação 14
10. Roteiro de 90 dias 15

Um aviso honesto
Este guia é informativo. Ele mostra o caminho e ajuda você a não errar o básico, mas não substitui a aplicação de uma metodologia por quem conhece o assunto. Prazos e decisões citados estão atualizados em 30 de outubro de 2026.

CAPÍTULO 1

O que mudou na NR-1, em uma página

A NR-1 trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que toda empresa com empregados CLT precisa fazer e documentar no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A Portaria MTE nº 1.419/2024 deixou explícito que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho fazem parte desse gerenciamento. O texto novo está em vigor desde 26 de maio de 2026.

Na prática, o risco psicossocial passou a ser tratado como qualquer outro risco ocupacional: precisa ser identificado, avaliado, registrado e controlado. A diferença é que ele não aparece num medidor de ruído. Ele está na forma como o trabalho é organizado.

O que a norma pede

- **Inventário de riscos** que inclua os fatores psicossociais, com perigos, grupos expostos e classificação.
- **Plano de ação** com medidas, responsáveis, cronograma e forma de acompanhamento.
- **Documento dos critérios** usados no GRO: como você identificou e avaliou.
- **Participação dos trabalhadores** de forma efetiva e contínua.
- **Revisão** no mínimo a cada 2 anos ou quando algo relevante mudar.

O que a norma não pede

- **Laudo assinado** como exigência legal. Inventário e plano de ação precisam ser datados e assinados pelos responsáveis da própria organização.
- **Um questionário específico.** Não existe ferramenta oficial única, e o MTE diz que questionário isolado não basta.
- **Contratar três profissionais.** A empresa define o método e o responsável.
- **Diagnosticar pessoas.** O foco é o trabalho, não a saúde de cada um.

E a microempresa?

MEI, ME e EPP de grau de risco 1 ou 2 que não tenham exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos podem ser dispensadas de elaborar o PGR. Mas o MTE é claro: nesse caso a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) da NR-17, que também olha para os fatores psicossociais, passa a ser o documento obrigatório. Ou seja, a dispensa é do formato, não do cuidado.

Fontes: NR-1 com redação da Portaria MTE nº 1.419/2024; Perguntas e Respostas GRO/PGR do MTE (abril de 2026); Orientação Técnica SIT nº 9/2023.

CAPÍTULO 2

Situação no STF: o que está suspenso e o que continua valendo

“O STF suspendeu a NR-1” é a frase mais repetida e mais errada dos últimos meses. O que está suspenso é a aplicação de multas e sanções baseadas em cinco itens da norma. A obrigação de gerenciar os riscos psicossociais continua de pé.

Data	O que aconteceu
26/05/2026	Entra em vigor o texto novo da NR-1, com os fatores psicossociais no GRO.
25/06/2026	Liminar do ministro André Mendonça na ADPF 1316 suspende por 90 dias as multas e demais sanções fundadas nos itens psicossociais (1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.5.3). O Plenário confirma.
24/09/2026	A suspensão das sanções é prorrogada por mais 90 dias, até por volta do fim de dezembro de 2026 (estimativa: o despacho não fixa data).
13/10/2026	Ações relacionadas suspensas por 60 dias. O tema é levado à AGU, que recebe contribuições até 02/12/2026.

Suspenso

Multas e outras sanções baseadas nesses cinco itens, enquanto durar a decisão.

Continua valendo

- A NR-1 e o dever de gerenciar riscos psicossociais.
- A fiscalização, com caráter orientativo.
- A NR-17 (metas, pausas, ritmo, conduta de liderança), que nunca esteve na ação.
- A Lei 14.457/2022 (prevenção ao assédio).
- A responsabilidade da empresa por adoecimento ligado ao trabalho.

O que isso exige de você

Use a prorrogação como prazo de preparação, não como motivo para parar. Quem chegar ao fim da suspensão com inventário, plano de ação e evidências estará tranquilo seja qual for a decisão.

Situação em 30 de outubro de 2026. Acompanhe as atualizações em acolhedoria.com.br/blog/stf-nr-1-o-que-muda.

CAPÍTULO 3

Risco psicossocial em linguagem de gestão

Risco psicossocial não é frescura, nem sinônimo de “saúde mental do funcionário”. São características da organização do trabalho que, quando mal geridas, aumentam a chance de adoecimento, afastamento, conflito e rotatividade.

Uma forma simples de pensar: o perigo está no **trabalho** (metas, jornada, liderança, clareza de papéis), e o dano aparece nas **pessoas** (estresse crônico, esgotamento, ansiedade, afastamentos). A NR-1 pede que você gerencie o primeiro para evitar o segundo. Por isso falamos em avaliação psicossocial, e não em avaliação das pessoas.

Os fatores que mais aparecem nas PMEs

Fator	Como aparece no dia a dia	Sinais de alerta
Demanda excessiva	Metas que só fecham com hora extra; equipe enxuta demais; acúmulo de funções.	Banco de horas estourado, erros, faltas na segunda.
Baixo controle	A pessoa não decide nada sobre como faz o próprio trabalho; tudo depende de aprovação.	Desânimo, “tanto faz”, baixa iniciativa.
Falta de apoio	Líder ausente ou inacessível; colegas que não ajudam; ninguém para recorrer.	Isolamento, conflitos, pedidos de transferência.
Papel pouco claro	Ninguém sabe exatamente o que é responsabilidade de quem; ordens contraditórias.	Retrabalho, culpas cruzadas.
Relações e conduta	Cobrança humilhante, apelidos, piadas, assédio moral ou sexual tolerados.	Silêncio nas reuniões, saídas de pessoas boas.
Reconhecimento e justiça	Critérios de promoção e premiação opacos; esforço invisível.	Comparações, ressentimento, “panelinhas”.
Mudanças mal geridas	Reestruturações, troca de sistemas ou de gestão sem explicação.	Boatos, ansiedade, queda de produtividade.
Jornada e ritmo	Turnos irregulares, pausas que não acontecem, mensagens fora do horário.	Cansaço acumulado, acidentes, erros.
Trabalho remoto ou isolado	Pessoas sozinhas em campo ou em casa, sem rotina de contato.	Desconexão, sobrecarga invisível.
Eventos críticos	Atendimento a público agressivo, violência, situações traumáticas.	Medo, afastamentos após episódios.

Base: guia do MTE sobre fatores psicossociais no GRO, ISO 45003 e modelos de avaliação como o COPSOQ e o HSE Management Standards.

Perigo, risco e o que entra no inventário

Três conceitos evitam metade da confusão:

Perigo (fonte)

A condição do trabalho que pode causar dano. Exemplo: “metas de atendimento revistas semanalmente, sem participação da equipe”.

Risco

A combinação entre a chance de esse perigo causar dano e a gravidade do dano. Exemplo: “alta probabilidade de esgotamento na equipe de televendas”.

Grupo exposto

Quem está sujeito ao perigo. Pode ser um setor, uma função ou um turno, nunca uma pessoa identificada.

Teste rápido: isso é risco psicossocial?

Faça três perguntas sobre a situação:

1. Ela vem da forma como o trabalho é organizado, e não da vida pessoal?
2. Ela atinge um grupo, e não um caso isolado?
3. A empresa tem poder para mudar isso?

Três “sim”: entra no inventário. Se a resposta for não para a primeira, o caminho é acolhimento individual, não o PGR.

> “A pergunta certa não é ‘quem está mal?’. É ‘o que no nosso jeito de trabalhar está fazendo as pessoas adoecerem?’”

Cuidado com as palavras

Em documentos e comunicados, use **avaliação psicossocial** e **risco psicossocial**. Evite termos que soem como avaliação clínica de pessoas: além de assustar a equipe (que passa a responder com medo), dão a impressão de que a empresa está avaliando a saúde de cada um, o que não é o objetivo da NR-1.

Dica prática

Antes de qualquer levantamento, comunique o porquê: “queremos entender o que no trabalho atrapalha vocês, para mudar”. A forma como a empresa anuncia define a sinceridade das respostas.

CAPÍTULO 4

Os 6 passos, do inventário ao plano de ação

É o mesmo ciclo do GRO para qualquer risco, aplicado aos fatores psicossociais. Para cada passo: o que fazer, a evidência que fica e o erro mais comum.

1

Preparar e comunicar

Defina quem conduz (e quem responde pelo PGR), os grupos de exposição (setores, funções, turnos) e o método que será usado. Comunique a equipe antes, explicando objetivo, sigilo e o que será feito com o resultado. Envolva a CIPA ou o designado.

EVIDÊNCIA documento de critérios, comunicado datado, ata com a CIPA. **ERRO COMUM** começar pelo questionário sem explicar nada.

2

Identificar os perigos

Combine fontes: um instrumento validado aplicado com anonimato, conversas em grupo, observação da atividade e dados que a empresa já tem (faltas, atestados, afastamentos, rotatividade, horas extras, relatos no canal de denúncias). Em grupos muito pequenos, o MTE recomenda observação e diálogo em vez de questionário.

EVIDÊNCIA relatório agregado por grupo, registros das escutas. **ERRO COMUM** usar só o questionário e chamar isso de avaliação.

3

Avaliar e classificar

Para cada perigo e grupo exposto, estime a probabilidade e a gravidade e chegue a um nível de risco (por exemplo baixo, moderado, alto). Use sempre a mesma régua, descrita no documento de critérios, para conseguir comparar depois. Considere as medidas que já existem.

EVIDÊNCIA matriz de risco com critérios explícitos. **ERRO COMUM** classificar “no feeling”, sem régua escrita.

4 Registrar no inventário

O inventário de riscos é a fotografia oficial. Para os fatores psicossociais, registre no mínimo: grupo exposto, descrição do perigo, possíveis danos, fontes de informação usadas, medidas existentes e classificação do risco. Ele deve ser datado e assinado pelos responsáveis da organização.

EVIDÊNCIA inventário integrado ao PGR. **ERRO COMUM** um PGR sem nenhuma linha psicossocial, ou com uma frase genérica do tipo “estresse: baixo”.

5 Montar o plano de ação

Para cada risco relevante, defina medidas com responsável, prazo e indicador. Priorize medidas que mudam o trabalho (revisar metas, redistribuir carga, treinar lideranças, criar rotinas de feedback, garantir pausas, implantar canal de denúncias confiável) antes de medidas apenas individuais (palestras, aplicativos de bem-estar).

EVIDÊNCIA plano datado e assinado, com cronograma. **ERRO COMUM** plano só com palestra de saúde mental e ginástica laboral.

6 Acompanhar, provar e revisar

Execute, registre e meça. Guarde listas de presença, comunicados, atas, mudanças de processo. Acompanhe indicadores (faltas, afastamentos, rotatividade, relatos no canal) e reavalie. Revise no mínimo a cada 2 anos, ou antes quando houver mudança relevante, acidente, adoecimento relacionado ao trabalho ou quando as medidas não funcionarem.

EVIDÊNCIA histórico de execução e de revisões. **ERRO COMUM** fazer o diagnóstico e engavetar.

A pergunta que o fiscal faz

Não é “cadê o laudo?”. É “o que vocês identificaram, o que decidiram fazer e como mostram que fizeram?”. Se a sua documentação responde a essas três perguntas com datas e evidências, você está no caminho certo.

CAPÍTULO 4 · FERRAMENTA

Uma régua simples para classificar

Você pode adaptar esta matriz. O importante é registrar a régua no documento de critérios e usá-la sempre igual.

Probabilidade \ Gravidade	**Leve** desconforto passageiro	**Moderada** faltas, conflitos, queda de desempenho	**Grave** adoecimento, afastamento, assédio
Alta: acontece com frequência, atinge muitos	Moderado	Alto	**Crítico**
Média: acontece às vezes, em parte do grupo	Baixo	Moderado	Alto
Baixa: raro, pontual	Baixo	Baixo	Moderado

O que fazer com cada nível

- **Crítico:** ação imediata, responsável da direção, prazo em semanas. Se houver relato de assédio, apuração própria pelo canal.
- **Alto:** medida estrutural no plano de ação, com prazo de até 3 meses e indicador definido.
- **Moderado:** medida no plano, acompanhamento na próxima reavaliação.
- **Baixo:** manter as medidas existentes e monitorar.

De onde vem a "probabilidade" num risco que não se mede com aparelho?
Da combinação das fontes do passo 2. Um instrumento validado dá a intensidade por dimensão (demanda, controle, apoio, liderança, reconhecimento) e a proporção do grupo afetado; as escutas e os indicadores da empresa confirmam ou corrigem essa leitura. Quando as fontes discordam, vale investigar antes de classificar.

Instrumentos de referência usados no Brasil: COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) em suas versões, HSE Management Standards Indicator Tool (HSE-IT) e a Escala de Estresse no Trabalho. Cada um tem regras de aplicação, interpretação e licença próprias.

CAPÍTULO 5

Como ouvir as pessoas sem que elas mintam

Nos grupos de funcionários, o conselho que circula sobre pesquisas “anônimas” da empresa é direto: responda que está tudo bem. Se a equipe não confia no sigilo, o diagnóstico mede medo, não risco.

Regras mínimas para respostas sinceras

1. **Anonimato demonstrável, não prometido.** Nada de login com CPF, matrícula ou link individual rastreável. Explique como funciona, em linguagem simples.
2. **Ninguém da empresa vê resposta individual.** Os dados devem ser tratados por quem conduz a avaliação e devolvidos só de forma agregada.
3. **Grupo mínimo para relatório.** Não divulgue resultado de grupos tão pequenos que permitam deduzir quem respondeu. Junte grupos ou use escuta coletiva.
4. **Sem perguntas que identifiquem.** Idade exata, tempo de casa exato e cargo único entregam a pessoa.
5. **Devolutiva para a equipe.** Mostre o que foi encontrado e o que será feito. É isso que garante a participação na próxima rodada.
6. **Escuta além do formulário.** Rodas de conversa conduzidas por alguém de fora da hierarquia revelam o que nenhum questionário pega.

Participação dos trabalhadores não é só responder pesquisa

O MTE avalia se a participação é efetiva, contínua e coerente com o GRO. Na prática: a equipe é consultada na identificação, ouve a devolutiva, pode sugerir medidas e tem um canal para relatar problemas a qualquer momento, não só uma vez por ano.

O canal de denúncias é fonte de dados para o PGR

Relatos de assédio, conflito ou sobrecarga recebidos pelo canal, tratados de forma agregada e sem identificar ninguém, mostram onde o risco está ativo. Um canal em que as pessoas confiam é a melhor ferramenta de acompanhamento contínuo que existe.

CAPÍTULO 6

Exemplo de inventário e de plano de ação

Uma linha de cada, para você visualizar o nível de detalhe esperado. Empresa fictícia: comércio com 32 empregados.

Inventário de riscos (fator psicossocial)

Campo	Exemplo
Grupo exposto	Vendedores da loja (9 pessoas), turnos manhã e tarde
Perigo	Metas mensais revistas para cima sem consulta; ranking diário exposto no mural; cobrança em grupo
Possíveis danos	Esgotamento, ansiedade, conflitos entre colegas, rotatividade
Fontes	Instrumento aplicado com anonimato (dimensões demanda e liderança acima da média), roda de conversa, 3 desligamentos voluntários em 6 meses
Medidas existentes	Nenhuma específica
Classificação	Probabilidade alta × gravidade moderada = **Alto**

Plano de ação (para esse risco)

Medida	Responsável	Prazo	Indicador
Revisar o método de definição de metas com participação da equipe	Sócio-gerente	30 dias	Metas pactuadas em ata
Retirar ranking público; feedback individual quinzenal	Gerente da loja	Imediato	Registro dos feedbacks
Treinamento de liderança sobre cobrança sem humilhação	RH	60 dias	Lista de presença, avaliação de reação
Reavaliar o grupo	Responsável pelo PGR	6 meses	Variação nas dimensões, desligamentos

Repare: nenhuma medida é “palestra motivacional”. Todas mexem na fonte do problema, têm dono e têm como ser comprovadas.

CAPÍTULO 7

As obrigações que andam junto

A NR-1 não está sozinha. Três outras frentes costumam ser cobradas na mesma conversa, e tratar tudo junto economiza tempo e dinheiro.

Lei 14.457/2022: prevenção e combate ao assédio

Empresas obrigadas a ter CIPA devem, entre outras medidas:

- ter **canal de denúncias** com procedimento de recebimento, apuração e sanção, garantindo o anonimato de quem denuncia;
- incluir o tema do **assédio e outras formas de violência** nas atividades e na prática da CIPA;
- realizar **capacitação**, orientação e sensibilização dos empregados sobre violência, assédio, igualdade e diversidade, no mínimo a cada 12 meses;
- incluir regras de conduta sobre assédio nas normas internas e divulgá-las.

NR-17: ergonomia e organização do trabalho

A Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) olha para ritmo, metas, pausas, jornada e conteúdo das tarefas. É obrigatória para todas as empresas e, para quem é dispensado do PGR, passa a ser o documento central. Os fatores psicossociais da NR-1 e a organização do trabalho da NR-17 devem conversar.

NR-7: PCMSO

O programa de saúde ocupacional deve considerar os riscos do inventário, inclusive os psicossociais. O MTE lembra que exame médico não substitui a identificação de perigos: são coisas diferentes.

Ordem que funciona

1) Avaliação psicossocial e inventário; 2) canal de denúncias confiável; 3) treinamento de lideranças e equipes; 4) acompanhamento com indicadores. Cada etapa alimenta a seguinte, e tudo vira evidência no mesmo dossiê.

CAPÍTULO 8

Os 7 erros que derrubam um PGR

Vêm da experiência de quem revisa PGRs entregues por empresas de SST e clínicas. Em boa parte deles, a parte psicossocial simplesmente não cumpre a norma.

1 **PGR sem nenhuma linha psicossocial**
O documento foi feito no modelo antigo, só com riscos físicos, químicos, biológicos e de acidentes. É o mais comum.

2 **Questionário tratado como avaliação concluída**
Aplicar um formulário é o começo. Sem análise, classificação e plano de ação, não há gestão de risco.

3 **Pesquisa sem anonimato real**
Link enviado por e-mail corporativo, pergunta de cargo único, RH com acesso às respostas. O resultado sai "tudo ótimo" e não vale nada.

4 **Plano de ação só com medidas individuais**
Palestra, aplicativo de meditação e ginástica laboral não mexem em meta, carga e liderança. O fiscal percebe.

5 **Diagnóstico de pessoas em vez de avaliação do trabalho**
Listar quem "está mal" expõe trabalhadores, gera risco jurídico e não atende à NR-1, que pede foco na organização do trabalho.

6 **Nenhuma evidência de execução**
O plano existe, mas não há lista de presença, ata, comunicado ou indicador mostrando que algo aconteceu.

7 **Achar que a suspensão do STF dispensa tudo**
As sanções estão suspensas; a obrigação, não. Ações trabalhistas e afastamentos continuam acontecendo.

CAPÍTULO 9

Checklist de autoavaliação

Marque o que a sua empresa já tem, **com evidência guardada**. Cada item vale 1 ponto.

	Item
☐	O PGR (ou a AEP, se dispensado) menciona explicitamente os fatores de risco psicossociais.
☐	Existe um documento descrevendo o método usado para identificar e avaliar esses riscos.
☐	Os grupos de exposição (setores, funções, turnos) estão definidos.
☐	Foi aplicado um instrumento validado, com anonimato que a equipe consegue verificar.
☐	Houve escuta coletiva (rodas de conversa, grupos) além do questionário.
☐	Indicadores da empresa (faltas, atestados, afastamentos, rotatividade) foram considerados.
☐	Os riscos foram classificados com uma régua escrita.
☐	O inventário tem linhas psicossociais, datado e assinado pelos responsáveis.
☐	Existe plano de ação com responsável, prazo e indicador para cada risco relevante.
☐	O plano tem medidas que mudam o trabalho, não só medidas individuais.
☐	A equipe recebeu devolutiva do resultado e do que será feito.
☐	Há canal de denúncias com anonimato e procedimento de apuração.
☐	A CIPA (ou o designado) participa e trata do tema assédio.
☐	Houve treinamento sobre assédio e violência nos últimos 12 meses.
☐	Lideranças receberam orientação sobre gestão de pessoas e cobrança.
☐	Existem regras de conduta escritas e divulgadas.
☐	Há registros da execução das medidas (presença, atas, comunicados).
☐	Há data definida para reavaliação.
☐	O PCMSO considera os riscos psicossociais do inventário.
☐	Alguém na empresa é formalmente responsável pelo tema.

0 a 7 pontos
Exposição alta. Comece pelo capítulo 4 e priorize inventário e canal.

8 a 14 pontos
Base parcial. Faltam evidências e medidas estruturais.

15 a 20 pontos
Bom caminho. Foco em execução, indicadores e revisão.

CAPÍTULO 10

Roteiro de 90 dias

Para pequenas e médias empresas que estão começando do zero. Dá para fazer bem feito dentro do período de suspensão das sanções.

Dias 1 a 30
Preparar e ouvir

- Nomear o responsável e envolver a CIPA
- Definir grupos de exposição e método
- Comunicar a equipe
- Levantar indicadores dos últimos 12 meses
- Aplicar instrumento com anonimato
- Realizar rodas de escuta

Dias 31 a 60
Analisar e decidir

- Analisar resultados por grupo
- Classificar riscos com a régua
- Registrar no inventário
- Construir o plano de ação com as lideranças
- Dar devolutiva à equipe
- Implantar ou revisar o canal de denúncias

Dias 61 a 90
Executar e provar

- Iniciar as medidas prioritárias
- Treinar lideranças e equipes
- Publicar regras de conduta
- Montar o dossiê de evidências
- Definir indicadores de acompanhamento
- Agendar a reavaliação

Onde as empresas costumam travar

Não é na teoria. É em três pontos práticos: conseguir respostas sinceras (o anonimato precisa ser real e demonstrável), transformar dados em medidas que cabem na realidade da empresa e manter a execução viva depois do primeiro mês. É aí que vale ter alguém de fora conduzindo.

> “NR-1 não é sobre burocracia e sim, sobre cuidado real.”

PRÓXIMO PASSO

Quer fazer isso com quem faz todo dia?

A Acolhedoria cuida da conformidade NR-1 da sua empresa de ponta a ponta, com proximidade de quem conhece a rotina das PMEs.

Acolhedoria Diagnóstico

Avaliação de riscos psicossociais com anonimato demonstrável, relatório por grupo, inventário e plano de ação prontos para o PGR.

Acolhedoria Canal

Canal de denúncias para a Lei 14.457: sem CPF, sem matrícula, sem link rastreável, com apuração acompanhada.

Acolhedoria Treinamentos

Prevenção ao assédio, lideranças, equipes e SIPAT, com estrutura própria adaptada à sua realidade.

Faça o Teste gratuito de conformidade NR-1

Em 3 minutos você descobre o nível de exposição da sua empresa e quais pontos priorizar.

Fazer o Teste gratuito NR-1

Prefere conversar? Fale com a gente pelo WhatsApp (35) 98426-0494 ou pelo e-mail contato@acolhedoria.com.br.

Sobre o autor

Danilo Miguel é terapeuta corporativo e psicanalista, fundador da Acolhedoria. Atua com empresas desde 2020 na prevenção de conflitos e na implementação da parte psicossocial da NR-1, de cartórios a organizações sociais.

Fontes consultadas

NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024) · MTE, Perguntas e Respostas GRO/PGR, 1ª rodada (30/04/2026) · Orientação Técnica SIT nº 9/2023 · NR-17 e NR-7 · Lei nº 14.457/2022 · STF, ADPF 1316 (decisões de 25/06, 24/09 e 13/10/2026) · ISO 45003:2021.

© 2026 Acolhedoria · Conformidade NR-1 e Saúde no Trabalho · acolhedoria.com.br. Distribuição gratuita permitida, desde que sem alterações.