EBOOK | F&CSP

COMO APLICAR A NR-1 NA SUA EMPRESA

DE FORMA SIMPLES, SEGURA E SEM COMPLICAÇÃO

MERCADO IMOBILIÁRIO
Conselho FecomercioSP

FECOMERCIOSP

SECOVI SP

COMO APLICAR A NR-1 NA SUA EMPRESA

DE FORMA SIMPLES,
SEGURA E SEM COMPLICAÇÃO

E

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), por meio do Conselho do Mercado Imobiliário, em parceria com o Secovi-SP, apresenta este e-book como uma contribuição prática a fim de orientar as empresas do setor imobiliário diante das exigências da NR-1. A publicação traduz uma norma complexa em informações objetivas e aplicáveis, ajudando empresários e gestores a compreenderem seus principais pontos e a estruturarem o diagnóstico, o plano de ação e o monitoramento dos riscos ocupacionais.

Mais do que um guia de conformidade, a cartilha mostra que a adequada gestão dos riscos pode contribuir para ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos, reduzindo vulnerabilidades e fortalecendo a gestão das empresas. Para o mercado imobiliário, que reúne diferentes atividades e relações de trabalho, o material oferece uma referência prática para transformar as exigências da NR-1 em procedimentos claros e possíveis de implementar. ■

SUMÁRIO

O QUE É A NR-1 E COMO AFETA A MINHA EMPRESA?	9
A NORMA É NOVA?	9
O QUE A NORMA CONSIDERA SOBRE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO?	10
O QUE MUDOU COM A NR-1?	11
AFINAL, O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?	12
A QUESTÃO DO ASSÉDIO NO TRABALHO	13
A MINHA EMPRESA PRECISA CRIAR PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL?	14
O QUE EXATAMENTE A MINHA EMPRESA É OBRIGADA A FAZER?	15
COMO FAZER O DIAGNÓSTICO?	16
AVALIAÇÃO QUALITATIVA	17
AVALIAÇÃO SEMIQUANTITATIVA	18
AVALIAÇÃO QUANTITATIVA	19
ERGONOMIA É FERRAMENTA ESTRATÉGICA	21
QUAL ÁREA DEVE FAZER O DIAGNÓSTICO NA NR-1?	22
QUAIS OS PROFISSIONAIS MAIS INDICADOS?	23
QUAL É A ESTRUTURA MAIS SEGURA?	25
REGRA SIMPLES PARA DECIDIR	26

SUMÁRIO

QUAIS INDICADORES DEVEM SER ANALISADOS	26
ONDE DEVEM APARECER OS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES?	27
PRECISO ANEXAR QUESTIONÁRIOS E ENTREVISTAS?	29
O QUE SIGNIFICA ‘PROVA NEGATIVA DO NEXO CAUSAL’?	29
COMO TUDO ISSO CONECTA-SE NA PRÁTICA?	30
ANEXO 1 – ESPECIFICIDADES DOS SETORES DE COMÉRCIO, SERVIÇOS E TURISMO NA APLICAÇÃO DA NR-1	32
ANEXO 2 – COMO SERÁ A FISCALIZAÇÃO DA NR-1?	41



O QUE É A NR-1 E COMO AFETA A MINHA EMPRESA?

A NR-1 é a norma considerada a mãe de todas as normas, que enfatiza a importância da prevenção dos riscos psicossociais, entre muitos instrumentos, incluindo o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Efetivamente, obriga a empresa a identificar, avaliar, controlar e monitorar riscos — incluindo, agora, de forma mais clara, os riscos psicossociais.

A NORMA É NOVA?

Não é uma norma nova. A NR-1 consolida e organiza obrigações que já existiam, em especial aquelas prescritas na NR-17.

Publicada originalmente em 1978, a NR-17 estabelece que as condições de trabalho devem ser adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores.

As normas regulamentadoras preveem que as empresas têm a obrigação de avaliar como o trabalho é organizado.

O QUE A NORMA CONSIDERA SOBRE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO?

A organização do trabalho deve levar em conta, no mínimo, os fatores a seguir.

- AS NORMAS E METAS DE PRODUÇÃO ESTABELECIDAS.
- O MODO DE OPERAÇÃO DAS ATIVIDADES, QUANDO APLICÁVEL.

- AS EXIGÊNCIAS DE TEMPO E PRAZOS PARA EXECUÇÃO DAS TAREFAS.
- O RITMO DE TRABALHO IMPOSTO OU ESPERADO.
- O CONTEÚDO DAS TAREFAS, BEM COMO OS INSTRUMENTOS E MEIOS TÉCNICOS DISPONÍVEIS PARA SUA REALIZAÇÃO.
- OS ASPECTOS COGNITIVOS ENVOLVIDOS, PRINCIPALMENTE AQUELES QUE POSSAM COMPROMETER A SEGURANÇA E A SAÚDE DO TRABALHADOR.

O QUE MUDOU COM A NR-1?

A principal mudança é o foco em:

- ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (COMO O TRABALHO ACONTECE);
- RISCOS PSICOSSOCIAIS;
- GESTÃO BASEADA EM EVIDÊNCIA.

Em síntese, não basta a empresa olhar apenas para riscos físicos ou biológicos (como ruído, máquinas, condições insalubres do ambiente etc.). Agora, é obrigatório analisar fatores como:

- EXCESSO DE COBRANÇA;
- METAS IRREAIS;
- FALTA DE AUTONOMIA;
- CONFLITOS NO AMBIENTE;
- SOBRECARGA OU OCIOSIDADE.

AFINAL, O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?

São riscos ligados à forma como o trabalho é organizado e gerido, como:

- PRESSÃO EXCESSIVA POR METAS;
- FALTA DE CLAREZA DE FUNÇÃO;

- POUCO RECONHECIMENTO;
- ISOLAMENTO (A EXEMPLO DO TRABALHO REMOTO SEM *FEEDBACK*);
- CONFLITOS INTERPESSOAIS.

IMPORTANTE

Quem fica doente não é só o trabalhador, mas o trabalho.

A QUESTÃO DO ASSÉDIO NO TRABALHO

Assédio moral é o ato praticado de forma repetitiva, caracterizado por condutas como gestos ou palavras que violem a integridade do trabalhador, que a empresa não controla. No entanto, a empresa não pode se eximir do problema e deve avaliar os fatores de risco de assédio moral e de abuso, no sentido de demonstrar que oferece canais de ouvidoria. Além disso, deve observar o que se chama de “eventos sentinela” — se há muitos afastamentos, queixas dos trabalhadores e fazer um estudo à parte. Mas não há metodologia para se apurar o assédio.

A MINHA EMPRESA PRECISA CRIAR PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL?

Não necessariamente. A NR-1 **NÃO** exige:

- PROGRAMAS CAROS;
- TERAPIAS COLETIVAS;
- AÇÕES GENÉRICAS DE BEM-ESTAR.

A norma exige:

- DIAGNÓSTICO TÉCNICO;
- PLANO DE AÇÃO PROPORCIONAL;
- ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO.

ERRO COMUM

Investir em soluções sem diagnóstico.

O QUE EXATAMENTE A MINHA EMPRESA É OBRIGADA A FAZER?

A obrigação resume-se nos três pilares descritos a seguir.

1. DIAGNÓSTICO

Identificar riscos na organização do trabalho.

2. PLANO DE AÇÃO

Definir medidas para reduzir ou controlar os riscos.

3. MONITORAMENTO

Acompanhar continuamente — lógica de melhoria contínua.

ATENÇÃO

Essa base deve ser estruturada e continuada, não pontual.

COMO FAZER O DIAGNÓSTICO?

A norma permite flexibilidade, desde que haja base técnica. A empresa pode trabalhar com três fundamentos.

✓ **AVALIAÇÃO QUALITATIVA (MAIS SIMPLES)**
Ideal para pequenas empresas e para iniciar o processo.

✓ **AVALIAÇÃO SEMIQUANTITATIVA**
Objetivo: permite priorizar riscos.

✓ **AVALIAÇÃO QUANTITATIVA (MAIS ROBUSTA)**
Recomendada para casos críticos, ações judiciais e necessidade de prova técnica.

REGRA PRÁTICA

Comece simples, mas com método.

AVALIAÇÃO QUALITATIVA

É a forma mais simples de avaliação. Baseia-se em descrições, observações diretas e percepções dos trabalhadores, sem uso de números, escalas ou cálculos.

O QUE É

- IDENTIFICA RISCOS COM BASE EM ENTREVISTAS, OBSERVAÇÃO DO TRABALHO E ANÁLISE DE DOCUMENTOS.
- CLASSIFICA O RISCO DE FORMA DESCRITIVA COMO: EXISTENTE/NÃO EXISTENTE/ALTO/MODERADO/BAIXO.
- ÚTIL PARA EMPRESAS PEQUENAS, SITUAÇÕES DE BAIXO RISCO OU PRIMEIRAS ETAPAS DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR).

EXEMPLOS

Relatar se há sobrecarga mental por causada por grande demanda de atendimento.

Registrar que trabalhadores relatam interrupções frequentes que prejudicam a concentração.

Observar que a postura inadequada ocorre porque o cargo não é ajustável.

AVALIAÇÃO SEMIQUANTITATIVA

É intermediária. Usa escalas, pontuações ou *checklists* estruturadas, mas sem medições instrumentais complexas.

O QUE É

- USA FERRAMENTAS COM PONTUAÇÕES OU ÍNDICES, COMO:
  - » ESCALAS DE FREQUÊNCIA (0 A 5);
  - » INTENSIDADE (LEVE, MODERADA, ALTA);
  - » PROBABILIDADE × SEVERIDADE (MATRIZ DE RISCO).

Converte percepções e observações em números, permitindo priorização

EXEMPLOS

Usar uma matriz de risco e classificar o risco psicossocial como Probabilidade 3 × Severidade 4 = risco 12 (alto).

Aplicar *checklists* validadas, como o NASA-TLX (que mensura carga mental), e o Questionário de Riscos Psicossociais (QSR).

Classificar: "Pressão por metas → Intensidade 4/Ocorrência 3"; "Conflitos interpessoais → Intensidade 2/Ocorrência 1".

AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

É a forma mais aprofundada. Usa medições estruturadas e métodos científicos e estatísticos. É a abordagem usada quando a empresa precisa apresentar prova negativa do nexo causal, ou seja, demonstrar com evidências objetivas que a doença não está vinculada ao trabalho.

O QUE É

- UTILIZA INSTRUMENTOS VALIDADOS, TESTES PADRONIZADOS E ANÁLISE ESTATÍSTICA.
- PERMITE COMPARAÇÕES NORMATIVAS, DADOS OBJETIVOS E RESPALDO TÉCNICO ROBUSTO.
- É UTILIZADA PARA SITUAÇÕES MAIS GRAVES, LITÍGIOS OU SUSPEITA DE ADOECIMENTO RELACIONADO AO TRABALHO.

EXEMPLO

Aplicar instrumentos reconhecidos, que sejam cientificamente comprovados, com análise estatística de fatores de risco.

ATENÇÃO

- AVALIAÇÕES BASEADAS EXCLUSIVAMENTE EM QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES PODEM CONTRIBUIR, MAS NÃO SÃO SUFICIENTES PARA ATENDER À EXIGÊNCIA NORMATIVA.
- METODOLOGIAS SEM BASE CIENTÍFICA CONSISTENTE NÃO OFERECEM SEGURANÇA TÉCNICA NEM JURÍDICA.

- A FISCALIZAÇÃO BUSCA, EM ESSÊNCIA, A EVIDÊNCIA DE QUE HOUVE ANÁLISE ESTRUTURADA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.

Não se trata de opinião, mas de análise estruturada.

ERGONOMIA É FERRAMENTA ESTRATÉGICA

O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os que decorrem dos agentes físicos, químicos e biológicos, incluindo os riscos de acidentes, os relacionados a fatores ergonômicos e os de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

A ergonomia fornece o método para transformar percepções em evidência técnica, mediante a análise dos fatores de risco, a avaliação da exposição, a definição de severidade e probabilidade e da correlação com indicadores objetivos, como absenteísmo, adoecimento e rotatividade.

QUAL ÁREA DEVE FAZER O DIAGNÓSTICO NA NR-1?

A estratégia e os métodos de avaliação serão definidos pela empresa junto com seus profissionais, de acordo com as especificidades de suas atividades.

A norma não exige uma profissão específica.

O que exige: competência técnica em ergonomia e organização do trabalho. É preciso que os profissionais envolvidos tenham conhecimentos dessa disciplina.

O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (RH) PODE FAZER ISSO?
Pode, desde que tenha capacitação técnica.

- RH SEM FORMAÇÃO EM ERGONOMIA: NÃO É SUFICIENTE SOZINHO.
- RH CAPACITADO OU APOIADO POR ESPECIALISTA EM ERGONOMIA É O ADEQUADO.

MELHOR CONDUTA

RH participa, mas não atua isoladamente. Uma abordagem multifuncional é recomendada, desde que esses profissionais tenham noções básicas de ergonomia.

QUAIS OS PROFISSIONAIS MAIS INDICADOS?

PRECISA SER PSICÓLOGO?
Não necessariamente.

A NR-1 não exige psicólogo porque:

- NÃO É AVALIAÇÃO CLÍNICA;
- NÃO É DIAGNÓSTICO DE DOENÇA.

É análise do trabalho — ambiente e organização —, mas um psicólogo pode participar do processo, desde que a sua análise estabeleça correlação entre a atividade laboral e o ambiente do trabalho, bem como esteja alinhado com os princípios ergonômicos.

PORTANTO, PODEM SER PROFISSIONAIS COM CONHECIMENTO EM:

- ERGONOMIA;
- ANÁLISE DO TRABALHO;
- GESTÃO DE RISCOS.

EXEMPLOS

- **engenheiro de segurança;**
- **ergonomista;**
- **médico do trabalho;**
- **fisioterapeuta do trabalho;**
- **psicólogo (se tiver atuação organizacional).**

Esses profissionais devem compreender os aspectos ergonômicos relacionados ao trabalho.

QUAL É A ESTRUTURA MAIS SEGURA?

Modelo recomendado:

RESPONSÁVEL TÉCNICO
Com conhecimento em ergonomia.

RH
Apoio e interface com pessoas.

GESTORES
Informação operacional.

TRABALHADORES
Participação obrigatória.

ERRO COMUM — E PERIGOSO!

- **Delegar tudo ao RH sem método técnico.**
- **Tratar como "pesquisa de clima".**
- **Confundir com programa de saúde mental.**

Essas ações não atendem à norma e fragilizam a empresa.

REGRA SIMPLES PARA DECIDIR

Se a pessoa consegue:

- ANALISAR A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO;
- IDENTIFICAR RISCO COM CRITÉRIO;
- DOCUMENTAR TECNICAMENTE;
- PROPOR MEDIDAS COERENTES.

Está apta. Se não, precisa de apoio técnico.

QUAIS INDICADORES DEVEM SER ANALISADOS

- TAXAS DE ABSENTEÍSMO E PRESENTEÍSMO POR SETOR.
- TEMPO MÉDIO DE RESOLUÇÃO DE TAREFAS (CARGA MENTAL).

- COMPARAÇÃO DE DADOS COM GRUPOS DE REFERÊNCIA.

Demonstrar que o nível de estresse do trabalhador está dentro da média populacional, sem correlação com fatores de trabalho.

ONDE DEVEM APARECER OS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES?

Os resultados das avaliações de riscos, inclusive psicossociais, devem estar formalmente registrados em dois documentos obrigatórios.

√ 1. INVENTÁRIO DE RISCOS OCUPACIONAIS (IRO)

É o documento que descreve os riscos identificados, componente do PGR.

Deve conter, de forma organizada: área ou setor da empresa; atividade, tarefa ou posto de

trabalho; identificação do perigo (sobrecarga, pressão por metas, falta de autonomia etc.); possíveis consequências (estresse, adoecimento, acidentes etc.); e nível de risco (quando aplicável); medidas de prevenção existentes ou necessárias.

É o diagnóstico estruturado dos riscos.

✓ **2. PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)**

É o documento que transforma o diagnóstico em ação.

Deve conter plano de ação com medidas concretas; responsáveis pelas ações; prazos; e forma de acompanhamento.

Representa o que a empresa vai fazer em relação aos riscos.

PRECISO ANEXAR QUESTIONÁRIOS E ENTREVISTAS?

Não é obrigatório anexar, mas, sim, apresentar os dados consolidados e a análise técnica.

O auditor não quer ver papel, mas conclusão estruturada e coerente.

O QUE SIGNIFICA 'PROVA NEGATIVA DO NEXO CAUSAL'?

É um ponto crítico. Significa que a empresa consegue demonstrar, com base técnica, que:

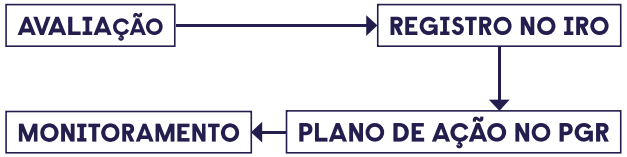
- AVALIOU OS RISCOS CORRETAMENTE;
- CONHECE A REALIDADE DO TRABALHO;
- ADOTOU MEDIDAS ADEQUADAS.

Permitindo:

- REDUZIR RISCO DE CONDENAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS;
- DEMONSTRAR QUE UM EVENTUAL ADOECIMENTO NÃO DECORRE NECESSARIAMENTE DO TRABALHO;
- APRESENTAR PROVAS DE QUE ESTÁ EMPENHADA EM PREVENIR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO.

COMO TUDO ISSO CONECTA-SE NA PRÁTICA?

FLUXO CORRETO



Se faltar uma dessas etapas:

- A EMPRESA FICA VULNERÁVEL NA FISCALIZAÇÃO;
- PERDE FORÇA JURÍDICA.

É importante a empresa demonstrar todo o fluxo de informações. ■

ANEXO 1

PRINCIPAIS AÇÕES NA APLICAÇÃO DA NR-1

- REALIZAR A AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRELIMINAR (AEP) CONSIDERANDO A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO;
- IDENTIFICAR E REGISTRAR OS RISCOS NO IRO;
- ESTRUTURAR MEDIDAS NO PGR;
- MONITORAR CONTINUAMENTE OS EFEITOS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

A análise do ambiente e da organização do trabalho deve ir além de aspectos físicos, incorporando fatores como:

- CARGA MENTAL;
- PRESSÃO POR RESULTADOS;
- RELAÇÕES DE TRABALHO;
- GRAU DE AUTONOMIA.

EXEMPLOS DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO

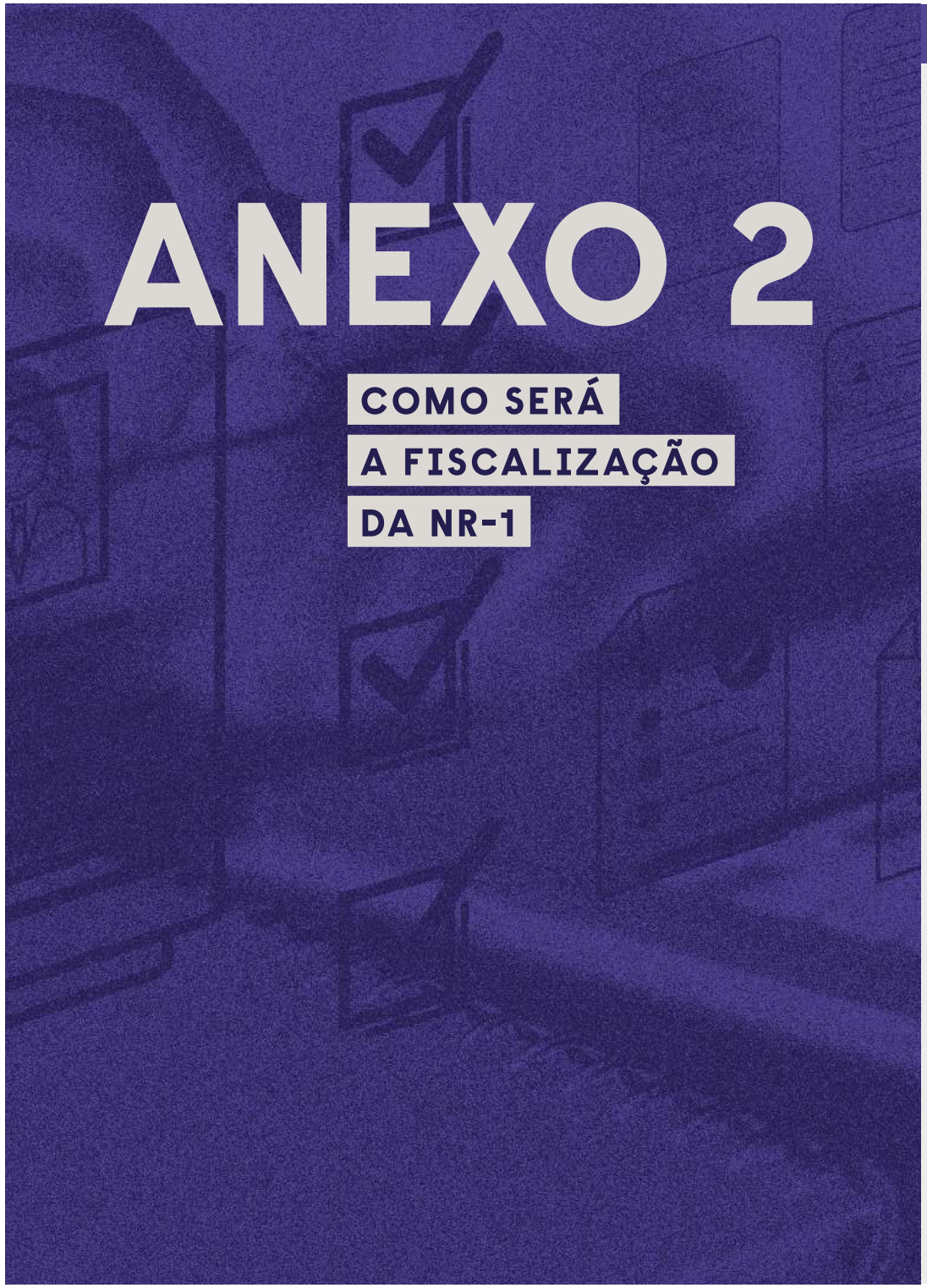
As ações devem ser proporcionais à realidade da empresa e aos riscos identificados, podendo incluir:

- DEFINIÇÃO DE METAS COMPATÍVEIS COM A CAPACIDADE OPERACIONAL;
- MELHORIA DA COMUNICAÇÃO INTERNA E CLAREZA DE FUNÇÕES;
- CAPACITAÇÃO PARA GESTÃO DE CONFLITOS COM CLIENTES;
- ORGANIZAÇÃO EQUILIBRADA DAS ESCALAS DE TRABALHO;
- FORTALECIMENTO DO SUPORTE DAS LIDERANÇAS;
- AJUSTES NO NÍVEL DE AUTONOMIA DOS TRABALHADORES.

DIRETRIZ FINAL

Nos setores de Comércio, Serviços e Turismo, os riscos ocupacionais estão, em grande medida, relacionados à forma como o trabalho é estruturado, gerido e exigido.

A adequada identificação e gestão desses fatores, nos termos da NR-1, não apenas asseguram conformidade legal como também contribuem para ambientes de trabalho mais saudáveis, mais produtividade e mais sustentabilidade dos negócios. ■



ANEXO 2

COMO SERÁ A FISCALIZAÇÃO DA NR-1

A

A fiscalização do trabalho no contexto da NR-1 tende a ser cada vez mais técnica, estruturada e baseada em evidências. O foco do auditor não estará apenas na existência de documentos, mas na coerência entre o que está formalizado e a realidade do ambiente de trabalho.

Isso significa verificar se a empresa identificou corretamente seus riscos, principalmente os psicossociais, se adotou medidas proporcionais e se mantém um acompanhamento contínuo.

A fiscalização pode ocorrer por diferentes meios — inclusive por denúncia ou de forma eletrônica — e exige preparo prévio da organização. Mais do que evitar autuações, estar em conformidade significa ter controle sobre os riscos e segurança para demonstrar, técnica e juridicamente, a adaptação dos procedimentos.

O QUE O AUDITOR VAI FISCALIZAR

A fiscalização segue dois caminhos complementares, descritos a seguir.

1. ANÁLISE DOCUMENTAL

O auditor vai verificar se a empresa tem e utiliza, de forma consistente:

- PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR);
- INVENTÁRIO DE RISCOS OCUPACIONAIS (IRO);
- CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO — PROBABILIDADE, SEVERIDADE E MATRIZ DE RISCO;
- CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS;
- PLANO DE AÇÃO ESTRUTURADO;
- AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRELIMINAR (APE).

O foco não é só a existência dos documentos, mas a coerência técnica entre diagnóstico e medidas adotadas.

2. VERIFICAÇÃO 'IN LOCO'

Durante a visita, o auditor vai:

- OBSERVAR O AMBIENTE DE TRABALHO;
- CONVERSAR COM OS TRABALHADORES;
- VALIDAR SE A REALIDADE CORRESPONDE AO QUE ESTÁ DOCUMENTADO.

Nessa apuração, é confirmado se o que está no papel acontece de fato na operação.

ATENÇÃO À REGRA DA DUPLA VISITA

Nos primeiros 90 dias após maio de 2026, a fiscalização tende a adotar o critério de dupla visita.

- PRIMEIRA VISITA: ORIENTAÇÃO E INDICAÇÃO DE AJUSTES.
- SEGUNDA VISITA: VERIFICAÇÃO E POSSÍVEL AUTUAÇÃO.

QUAIS SÃO OS PONTOS MAIS IMPORTANTES DA FISCALIZAÇÃO?

A fiscalização será focada em **três pontos centrais: diagnóstico, participação e ação**.

✓ **1. AVALIAÇÃO ERGONÔMICA (NR-17)**

O auditor verificará se a empresa:

- REALIZOU A AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRELIMINAR (AEP);
- CONSIDEROU A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO;
- OUVIU OS TRABALHADORES DURANTE A AVALIAÇÃO.

ATENÇÃO

É obrigatório haver evidência de escuta dos trabalhadores, que deve ser registrada na AEP. Se não houver AEP, as informações devem constar no IRO.

✓ **2. INTEGRAÇÃO COM A NR-1 (GESTÃO DE RISCOS)**

O auditor avaliará se a empresa:

- INCORPOROU OS FATORES DA NR-17 NO PGR;
- CONSIDEROU RISCOS PSICOSSOCIAIS NA GESTÃO DE RISCOS;
- CONECTOU DIAGNÓSTICO COM MEDIDAS EFETIVAS.

Erro comum (e passível de autuação): fazer a avaliação e **não contar com um plano de ação**.

✓ **3. IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS**

De acordo com o rol exemplificativo contido no Guia de informações sobre os *Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho*, do MTE, a empresa, de qualquer ramo de atividade, deve demonstrar se identificou riscos como:

- EXCESSO OU FALTA DE DEMANDA;
- PRESSÃO POR META;
- FALTA DE AUTONOMIA OU APOIO;
- BAIXA CLAREZA DE FUNÇÕES;
- PROBLEMAS DE COMUNICAÇÃO;
- ISOLAMENTO (POR EXEMPLO, TRABALHO REMOTO);
- EVENTOS CRÍTICOS OU AMBIENTE HOSTIL.

Não é lista fechada e o auditor avalia a **realidade da empresa**.

✓ **4. PLANO DE AÇÃO OBRIGATÓRIO**

O auditor verificará se existe:

- PLANO DE AÇÃO ESTRUTURADO;
- MEDIDAS DE PREVENÇÃO DEFINIDAS;
- AÇÕES IMPLEMENTADAS, AJUSTADAS OU MONITORADAS.

Sem plano de ação, não há conformidade.

✓ **5. EQUIPE E ABORDAGEM TÉCNICA**

- NÃO É OBRIGATÓRIO TER PSICÓLOGO OU MÉDICO.
- O FOCO NÃO É AVALIAÇÃO CLÍNICA DO TRABALHADOR.

O que se exige é:

- ANÁLISE TÉCNICA DO TRABALHO;
- IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS NA ORGANIZAÇÃO;
- RELAÇÃO ENTRE CONDIÇÕES DE TRABALHO E POSSÍVEIS RISCOS.

Em termos simples: **o problema não é a pessoa, é o trabalho mal-organizado**.

✓ **REGRA PRÁTICA**

O auditor vai querer ver:

- RISCO IDENTIFICADO;
- TRABALHADOR OUVIDO;
- AÇÃO DEFINIDA;
- EVIDÊNCIA REGISTRADA.

Se faltar um desses elementos, a empresa fica exposta.

NÃO COMETA ERROS BÁSICOS

✓ Não confunda avaliação de riscos psicossociais com implementação de programas de saúde mental. A norma exige a avaliação dos riscos, que é o diagnóstico técnico da organização do trabalho, e a sua gestão estruturada. Não exige, necessariamente, a implementação de programas amplos, genéricos ou de alto custo.

- Quando a empresa não tem uma avaliação ergonômica estruturada, com critérios objetivos e evidência documental, abre-se espaço para interpretações subjetivas, tanto em fiscalizações quanto em processos judiciais — trabalhistas e previdenciários.

- Por outro lado, quando há diagnóstico técnico consistente, plano de ação rastreável e monitoramento contínuo, a organização passa a ter lastros técnico e jurídico sólidos para demonstrar a existência, o controle ou até mesmo a inexistência de determinados riscos.

- O que a NR-1 exige é diagnóstico, plano de ação e melhoria contínua, algo viável, aplicável e acessível para empresas de qualquer porte. No fim, a questão é qualificar a análise e fortalecer a tomada de decisão com base técnica.

LIMITES À APLICAÇÃO DE SANÇÕES

Em decisão proferida na Ação Civil Pública 5020058-39.2026.4.03.6100, ajuizada pela **FecomercioSP** e pelo **Cecomercio**, a Justiça Federal determinou que a União se abstenha de aplicar **multas e outras sanções administrativas quando fundamentadas exclusivamente no descumprimento das exigências de inclusão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho** nos dispositivos questionados da NR-1, observados os limites estabelecidos pelo STF nas ADPFs 1.316, 1.333 e 1.340. A decisão **não impede as atuações orientativa e fiscalizatória da inspeção do trabalho, tampouco suspende a vigência da NR-1 nem afasta o dever das empresas de prevenir, identificar, avaliar e gerenciar os riscos psicossociais** no âmbito do GRO e do PGR.

Assim, enquanto vigente a tutela judicial e dentro de seus limites, a fiscalização pode verificar o cumprimento das obrigações de saúde e segurança, mas **não poderá impor penalidade administrativa que tenha como fundamento exclusivo as exigências relativas aos riscos psicossociais abrangidas pela decisão.** ■

FECOMERCIOSP

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO
DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS
E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE
IVO DALL'ACQUA

VICE-PRESIDENTE
RUBENS MEDRANO

SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES

MERCADO IMOBILIÁRIO
Conselho FecomercioSP

PRESIDENTE
MÁRCIA LERÁRIO TAQUES

VICE-PRESIDENTE
ROBERTA BIGUCCI

SECOVI SP

PRESIDENTE
JORGE CURY

PRESIDENTE-EXECUTIVO
ELY WERTHEIN


FECOMERCIOSP