



# NOVA NORMA REGULAMENTADORA NR-01

**ab**rasel



# SUMÁRIO

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 1 - Introdução .....                                           | 3  |
| 2 - Contexto e fundamentação legal .....                       | 4  |
| 3 - Principais disposições legais .....                        | 5  |
| 4 - Obrigações legais e exigências da NR-01 .....              | 6  |
| 5 - Recomendações para Adequação à NR-01 .....                 | 7  |
| 5.1 - Diagnóstico de riscos psicossociais .....                | 7  |
| 5.2- Atualização do PGR .....                                  | 8  |
| 5.3- Implementação de medidas preventivas e corretivas .....   | 9  |
| 6 - Monitoramento e avaliação contínua .....                   | 11 |
| 7 - Impactos da gestão adequada dos riscos psicossociais ..... | 12 |
| 8 - Consequências do descumprimento .....                      | 13 |
| 9 - Conclusão .....                                            | 14 |







## INTRODUÇÃO

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), até maio de 2026, terá uma aplicação apenas educativa, sem possibilidade de multas durante esse período, após o qual a norma passará a valer com fiscalização e sanções.

Este ebook tem como objetivo orientar os donos e gestores de bares e restaurantes sobre as novas obrigações legais relacionadas à gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.





## 02

## CONTEXTO E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A NR-01 foi atualizada para incorporar os riscos psicossociais aos **Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR)** das empresas. Esses riscos incluem fatores que impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores, como estresse ocupacional, assédio moral, sobrecarga de trabalho e falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



## PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES LEGAIS

**Constituição Federal de 1988:** O artigo 7º, inciso XXII, garante aos trabalhadores o direito a condições de trabalho que assegurem sua saúde e segurança, incluindo o bem-estar psicológico e emocional.

**CLT - Consolidação das Leis do Trabalho:** O artigo 157 da CLT impõe a responsabilidade objetiva ao empregador, ou seja, a empresa é responsável pelas condições de trabalho dos seus empregados, incluindo o cuidado com a saúde mental.

**NR-01:** A atualização de 2024 exige a identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais, que devem ser incorporados ao PGR da empresa, com a implementação de medidas preventivas, corretivas e educativas.





## 04 OBRIGAÇÕES LEGAIS E EXIGÊNCIAS DA NR-01

A partir da atualização da NR-01, os empregadores deverão:

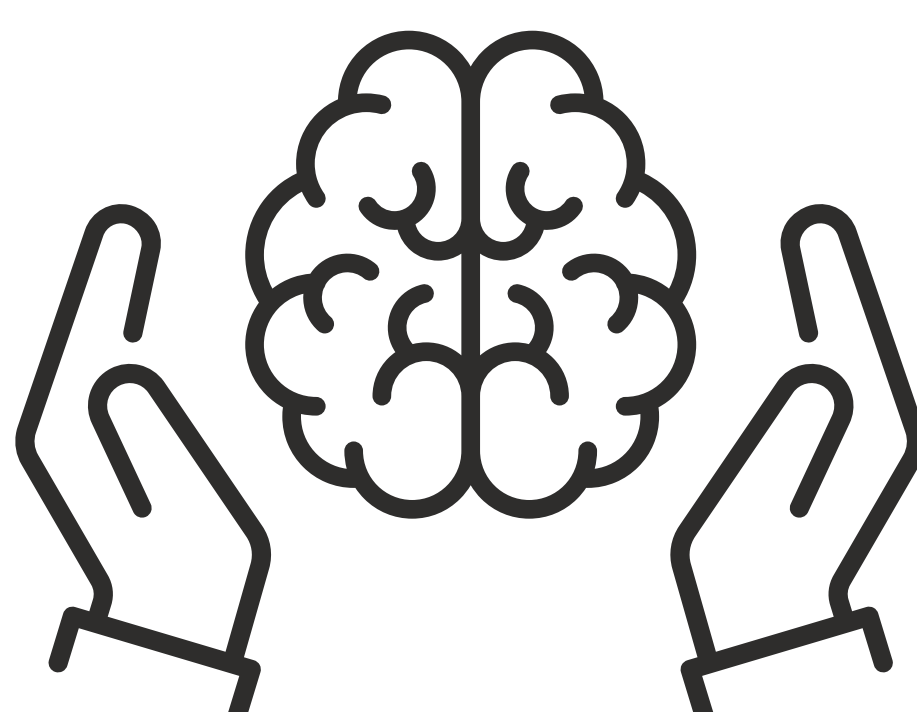
**Identificar os Riscos Psicossociais:** Realizar um levantamento detalhado dos fatores que podem prejudicar a saúde mental dos colaboradores, como estresse, assédio moral e jornadas excessivas.

**Incorporar os Riscos Psicossociais ao PGR:** Documentar e integrar os riscos identificados ao PGR da empresa, adotando medidas para mitigá-los.

**Implementar Ações Preventivas e Corretivas:** Adotar medidas preventivas, como a organização do trabalho para evitar sobrecarga, e ações corretivas quando os riscos forem identificados.

**Treinamento e Conscientização:** Realizar treinamentos contínuos para os colaboradores, abordando temas como assédio moral, saúde mental e estresse ocupacional.

**Documentação e Monitoramento:** Manter registros detalhados sobre todas as ações realizadas, garantindo que as medidas preventivas e corretivas estejam sendo efetivas e em conformidade com as exigências legais.





## RECOMENDAÇÕES PARA ADEQUAÇÃO À NR-01



### 5.1- Diagnóstico de Riscos Psicossociais

Recomenda-se que os empresários do setor de bares e restaurantes contratem profissionais especializados em segurança do trabalho para realizar uma avaliação detalhada dos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Para isso, recomenda-se:

- **Mapeamento Organizacional:** Avaliação das cargas de trabalho, estrutura hierárquica, comunicação interna e cultura corporativa.
- **Pesquisas Internas:** Aplicação de questionários sobre clima organizacional, bem-estar dos funcionários e percepção de riscos.
- **Análise de Indicadores:** Monitoramento de absenteísmo, rotatividade, afastamentos médicos e ocorrências de conflitos interpessoais.
- **Entrevistas e Grupos Focais:** Diálogos estruturados com colaboradores para compreender desafios e dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho.





## 5.2- Atualização do PGR

Com base no levantamento inicial, os riscos psicossociais devem ser documentados e integrados ao PGR, que deve conter:

- Descrição detalhada dos fatores de risco identificados.
- Probabilidade de ocorrência e impacto sobre a saúde do trabalhador.
- Medidas preventivas e corretivas a serem implementadas.
- Responsáveis pela execução e acompanhamento das medidas.
- Registro de evidências e atualizações.



### **5.3- Implementação de Medidas Preventivas e corretivas**

As empresas devem promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, estabelecer horários de trabalho adequados e criar canais de comunicação internos seguros para relatar problemas e assédio.

A implementação pode seguir a seguinte estratégia:

#### **Políticas Internas e Cultura Organizacional**

- Desenvolver e divulgar um código de conduta que promova respeito, diversidade e combate a práticas abusivas.
- Criar mecanismos de valorização profissional, como programas de reconhecimento e incentivo.
- Realizar treinamentos periódicos sobre diversidade, respeito às diferenças e prevenção ao assédio.
- Estabelecer um ambiente de comunicação aberta entre gestores e colaboradores.

#### **Gestão da Jornada e Carga de Trabalho**

- Avaliar e distribuir responsabilidades para evitar sobrecarga de trabalho.
- Criar políticas de flexibilidade laboral, sempre que possível.
- Monitorar as jornadas e garantir pausas adequadas para descanso.



## Capacitação e Desenvolvimento de Lideranças

- Oferecer treinamentos contínuos sobre gestão emocional, prevenção de assédio e práticas saudáveis de trabalho
- Capacitar líderes para que adotem posturas empáticas e incentivem uma cultura organizacional positiva.
- Promover workshops e palestras sobre saúde mental e bem-estar ocupacional.

## Mecanismos de Apoio e Proteção ao Trabalhador

- Disponibilizar canais de denúncia sigilosos para relatar situações de assédio ou ambiente hostil.
- Implementar programas de suporte psicológico e assistência a colaboradores.
- Criar comitês internos para mediação de conflitos e resolução de problemas interpessoais.







## 06

## MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO CONTÍNUA

A gestão dos riscos psicossociais não se encerra na implementação inicial.

É fundamental estabelecer mecanismos de monitoramento e revisão periódica, tais como:

- Aplicar pesquisas de satisfação regularmente.
- Revisar periodicamente o PGR, ajustando conforme necessário.
- Manter canais de feedback abertos para os colaboradores.
- Avaliar o impacto das medidas implementadas com base em indicadores de ausência, produtividade e engajamento.



## **IMPACTOS DA GESTÃO ADEQUADA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS**

### **Para os Trabalhadores**

- Melhoria na qualidade de vida e no bem-estar emocional.
- Maior engajamento e satisfação profissional.
- Redução de estresse, ansiedade e síndromes relacionadas ao esgotamento ocupacional.

### **Para as Empresas**

- Aumento da produtividade e da eficiência organizacional.
- Maior retenção de talentos e fortalecimento da marca empregadora.
- Cumprimento das normas trabalhistas, evitando sanções e litígios.

### **No relacionamento com o cliente**

- Melhor atendimento ao cliente.
- Imagem da empresa e reputação fortalecidas.
- Redução de reclamações e aumento da retenção de clientes.



## CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO

Empresas que não adotarem medidas para atender às exigências da NR-01 estarão sujeitas a penalidades severas, incluindo:

- Multas administrativas.
- Ações trabalhistas.
- Interdição de atividades.
- Comprometimento da reputação corporativa.





## CONCLUSÃO

A atualização da NR-01 e a exigência de gestão dos riscos psicossociais representam um avanço significativo na proteção da saúde mental dos trabalhadores. A adequação às exigências da NR-01 é uma obrigação legal e uma oportunidade estratégica para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

As empresas do setor de alimentação, devem implementar um plano de ação estruturado, incluindo:

- Adoção de uma cultura organizacional focada na valorização dos colaboradores.
- Investimento contínuo em treinamentos e capacitação de gestores.
- Criação de mecanismos eficazes de monitoramento e denúncia.
- Atualização periódica das políticas internas para alinhamento às boas práticas do mercado.

O cumprimento das normas não apenas assegura a conformidade legal, mas também fortalece a cultura organizacional, promove o bem-estar dos colaboradores e maximiza os resultados da empresa.





## NOVA NORMA REGULAMENTADORA NR-01

TEXTO: Firma Jurídica

Renata S. Campelo Gonsioroski  
OAB|MA 18.579

Katiana Dos Santos Alves  
OAB|MA 15.859

Tatiana Maria Pereira Costa  
OAB|MA 9.094

Milla C. Martins de Oliveira  
OAB|MA 8.579

Hanna Pereira da Fonte  
OAB|MA 22.697

Marco Aurélio S. Costa Júnior  
OAB|MA 8.107

REVISÃO: Adriana Lara

IMAGENS: Midjourney e Canva

PROJETO GRÁFICO: Paulo PSilva

DIAGRAMAÇÃO: LFI Propaganda

**ab**rasel