



Implementação da NR-1 nas empresas

Agosto de 2025

Sabrina Pfeiffer Leite
Psicóloga do Trabalho / Clínica / Forense
Florianópolis, Santa Catarina - Brasil

Informações importantes

1. Todas as empresas precisam fazer a AEP

- AEP significa **Avaliação Ergonômica Preliminar**.
- É uma análise inicial das condições de trabalho para ver se elas podem trazer riscos físicos, mentais ou emocionais para os trabalhadores.
- Essa exigência está na **NR-17 (ergonomia)**.

Ou seja: **toda empresa tem que olhar para a forma como seus funcionários trabalham e avaliar se existem riscos** — inclusive os **psicossociais**, como estresse, pressão por metas, assédio, sobrecarga etc.

2. NR-01: gerenciamento de riscos

- A **NR-01** fala das regras gerais de saúde e segurança no trabalho.
- Ela obriga que as empresas façam o **PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)**, que é um documento onde ficam registradas as análises de riscos e as medidas de prevenção.
- Dentro desse processo entram todos os tipos de riscos: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e também **psicossociais**.

⚠️ Exceção: o **MEI** (Microempreendedor Individual) não precisa fazer o PGR.

Mas atenção: se o MEI presta serviço dentro da empresa contratante, essa empresa é quem deve incluí-lo no seu próprio PGR.

⚠️ O que a NR-01 diz sobre o MEI e o PGR?

📌 Regra geral:

- Toda empresa precisa fazer o **PGR** (Programa de Gerenciamento de Riscos), que identifica e controla os riscos do ambiente de trabalho.

📌 Exceção:

- O **MEI (Microempreendedor Individual)** está dispensado de fazer o PGR por conta própria, ou seja, **ele não é obrigado a elaborar um PGR para ele mesmo**.

👉 Mas essa dispensa tem limites.

✓ O que acontece quando o MEI presta serviço para outra empresa?

Se o **MEI trabalha dentro de uma empresa contratante**, ou em um local combinado em contrato (por exemplo, um canteiro de obras, uma fábrica, um escritório etc.), **a empresa contratante é obrigada a incluir esse MEI no seu próprio PGR**.

📌 Como isso funciona na prática?

Vamos ver exemplos para entender melhor:

♦ EXEMPLO 1 – MEI que presta serviço em casa própria (sem vínculo com outra empresa):

- Maria é MEI e faz bolos na casa dela.

- 
- Ela não tem funcionários.
 - Ela não vai até nenhuma empresa prestar serviço.
✓ Nesse caso: **ela está dispensada do PGR**. Não precisa fazer.
-

♦ EXEMPLO 2 – MEI que presta serviço dentro de uma empresa:

- João é MEI eletricista.
- Ele foi contratado por uma empresa de construção civil para fazer instalações elétricas **dentro da obra da empresa contratante**.
✓ Nesse caso: **a empresa contratante é obrigada a incluir João no PGR dela**, porque:
 - Ele está exposto aos riscos do ambiente de trabalho dela.
 - A responsabilidade de cuidar da segurança dele, **enquanto ele está ali dentro**, é da empresa que o contratou.

♦ EXEMPLO 3 – MEI psicólogo contratado por uma empresa para atender os funcionários:

- Carla é psicóloga MEI.
 - Uma empresa contratou a Carla para fazer atendimentos psicológicos **nas dependências da própria empresa**.
✓ Nesse caso: **a empresa que contratou a Carla deve incluí-la no PGR**, porque ela está atuando dentro do ambiente da empresa e pode estar exposta a riscos ali.
-



Resumo didático:

Situação do MEI	Precisa fazer PGR próprio?	A empresa contratante precisa incluí-lo no PGR dela?
Trabalha sozinho em casa	 Não	 Não
Trabalha dentro de outra empresa	 Não	 Sim
Trabalha em local previsto em contrato com empresa	 Não	 Sim



Por que isso existe?

Porque a **empresa contratante é responsável por garantir a saúde e segurança de todos que trabalham dentro do seu ambiente de trabalho**, mesmo que não sejam empregados diretos (CLT). Isso inclui terceirizados, prestadores de serviço, estagiários, e também o MEI.

3. NR-17: foco na ergonomia e fatores humanos

- A NR-17 complementa a NR-01.
- Ela exige que a empresa faça a **Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)** das situações de trabalho.
- Essa avaliação pode ser simples ou mais detalhada, dependendo do risco.
- Ela deve ser registrada (ou seja, precisa estar documentada).

✓ Resumindo em linguagem prática:

- Toda empresa (menos MEI) precisa ter um PGR.
 - Dentro do PGR, é obrigatório identificar e avaliar riscos, inclusive os **psicossociais** (pressão, estresse, clima organizacional, assédio etc.).
 - A AEP, exigida pela NR-17, é justamente a forma de avaliar esses riscos ergonômicos e psicossociais.
 - Portanto: **sim, todas as empresas devem fazer AEP e incluir os riscos psicossociais.**
-

◆ Quem é o responsável pela elaboração do PGR?

- **A empresa é sempre a responsável legal** por ter o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).
- Mas, na prática, o PGR **deve ser elaborado por um profissional legalmente habilitado em segurança do trabalho.**
 - **Engenheiro de Segurança do Trabalho** ou **Técnico de Segurança do Trabalho**, dependendo do porte e grau de risco da empresa.
 - Em empresas que têm SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), esse setor assume a tarefa.
 - Em empresas menores, normalmente contratam uma consultoria ou um profissional autônomo habilitado.

👉 Importante: **o psicólogo não faz o PGR inteiro sozinho**, mas participa na parte dos **riscos psicossociais** (avaliação, diagnóstico e plano de prevenção).



◆ E as empresas pequenas?

- **Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) não estão dispensadas do PGR.**
- O que muda é que o processo pode ser **mais simplificado**:
 - A empresa pode usar modelos prontos fornecidos pela **Secretaria de Trabalho** (via eSocial/SST).
 - A avaliação de riscos pode ser feita de forma mais **enxuta**, mas **sempre precisa estar registrada e atualizada**.
- Se a empresa não tem SESMT próprio, pode contratar **consultorias externas** para fazer o PGR.
- O **MEI** é o único dispensado do PGR, mas continua obrigado a seguir as NRs em geral.

◆ Resumindo de forma prática:

- **Responsável legal:** a empresa.
 - **Quem faz tecnicamente:** profissional de segurança do trabalho habilitado (ou consultoria).
 - **Empresas pequenas:** podem usar versões simplificadas do PGR, mas ainda precisam incluir todos os riscos (inclusive psicossociais).
 - **Psicólogo:** entra como especialista no trecho dos riscos psicossociais, apoiando o PGR.
-



Tipos de empresas e obrigatoriedades

◆ 1. MEI – Microempreendedor Individual

- **Exemplo corriqueiro:** manicure que tem salão em casa, eletricista autônomo, psicólogo que atende em consultório sozinho.
- **Obrigatoriedade:**
 - **Dispensado do PGR** (não precisa elaborar).
 - **Mas** se o MEI for prestar serviço **dentro de uma empresa contratante**, a empresa deve incluí-lo no **PGR dela**.
 - Continua obrigado a seguir as NRs (ex: usar EPI adequado, cumprir normas de segurança).

◆ 2. ME – Microempresa

- Faturamento anual até **R\$ 360 mil**.
- **Exemplo:** padaria de bairro com 5 funcionários, escritório de contabilidade pequeno, mercadinho local.
- **Obrigatoriedade:**
 - Precisa ter **PGR** (mesmo que simplificado).
 - Precisa realizar a **AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar)**, prevista na NR-17.

- 
- Se houver risco psicossocial → precisa ter **ARP (Avaliação de Riscos Psicossociais)**.
-

◆ 3. EPP – Empresa de Pequeno Porte

- Faturamento anual entre **R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões**.
- **Exemplo:** rede de farmácias com 20 funcionários, clínica médica com várias especialidades, pequena confecção de roupas.
- **Obrigatoriedade:**
 - Igual à ME → PGR, AEP e ARP.
 - Como tem mais empregados, em geral a gestão de riscos precisa ser mais detalhada.

◆ 4. Empresas de médio e grande porte

- **Exemplo:** indústria de alimentos com 200 funcionários, hospital particular, empresa de tecnologia com várias filiais.
 - **Obrigatoriedade:**
 - Devem ter **PGR robusto** e atualizado.
 - Precisam realizar **AEP** e, quando indicado, **ARP**.
 - Muitas vezes precisam também de SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) completo.
-



O que são PGR, AEP e ARP?

♦ PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos

É o “documento guarda-chuva”.

- Serve para identificar, avaliar e controlar **todos os riscos ocupacionais**: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais.
- **Exemplo:** uma padaria precisa mapear risco de queimaduras no forno, peso das massas (ergonomia), ritmo intenso (psicossocial).

♦ AEP – Avaliação Ergonômica Preliminar

É uma **etapa da NR-17 (ergonomia)**.

- Analisa **as condições de trabalho**: mobiliário, postura, ritmo, carga de trabalho, pausas, etc.
- **Exemplo:** em um escritório, avaliar se as cadeiras têm apoio adequado, se o computador está na altura certa, se não há sobrecarga de digitação.

♦ ARP – Avaliação de Riscos Psicossociais

É o olhar específico para os fatores de saúde mental e ambiente organizacional.

- Avalia riscos como: **excesso de metas, pressão, assédio, conflitos interpessoais, sobrecarga, falta de pausas**.
- **Exemplo:** em um call center, verificar se o ritmo de ligações e o monitoramento constante geram estresse ou adoecimento mental.



Resumindo em linguagem simples

- **MEI:** só segue normas de segurança; não faz PGR, mas entra no PGR da empresa contratante.
 - **ME e EPP:** precisam de PGR (mesmo simplificado), AEP e, quando for o caso, ARP.
 - **Médias e grandes:** têm PGR completo, AEP obrigatória e ARP quando indicado.
 - **PGR:** documento geral.
 - **AEP:** ergonomia (cadeira, postura, carga de trabalho).
 - **ARP:** saúde mental (estresse, assédio, pressão por metas).
-



Estrutura de um PGR Simples

Mesmo simplificado, o PGR precisa ter **dois documentos básicos**:

1. **Inventário de Riscos** → um mapa/lista com os perigos e riscos.
2. **Plano de Ação** → um plano do que a empresa vai fazer para prevenir ou corrigir esses riscos.

1. Inventário de Riscos

É como um “checklist” dos perigos da empresa.

Inclui:

- O que pode causar acidente/doença (perigo).
- Quem pode ser atingido (setor ou função).
- Qual a chance e a gravidade (risco).
- O que já existe de controle (EPI, treinamento, pausas, ventilação etc.).

👉 Exemplo de inventário em uma padaria:

Setor	Perigo	Risco	Quem está exposto	Medidas já existentes
Cozinha	Forno quente	Queimadura	Padeiro	Uso de luva térmica
Balcão	Trabalho em pé prolongado	Dores lombares (ergonomia)	Atendentes	Tapete anti-fadiga, pausas
Produção	Ritmo intenso	Estresse (psicossocial)	Padeiro, confeiteiro	Pausas informais, divisão de tarefas

2. Plano de Ação

É a parte que mostra **como a empresa vai melhorar a segurança**.

Cada risco do inventário gera uma ação no plano.

👉 Exemplo de plano de ação da mesma padaria:

Risco identificado	Ação corretiva/preventiva	Responsável	Prazo
Queimaduras no forno	Treinar equipe no uso correto da luva térmica	Dono da padaria	30 dias
Dores lombares	Comprar 2 cadeiras altas para uso em pausas	Dono	60 dias
Estresse no ritmo	Implantar pausas de 10 min a cada 2h	Gerente	15 dias

📌 PGR Simples na prática

👉 Para empresas pequenas, o PGR pode ser só isso:

- Um **Inventário de Riscos** enxuto.
- Um **Plano de Ação** objetivo.
- Assinado pelo responsável técnico em segurança (ou consultoria).
- Revisado **uma vez por ano** ou sempre que houver mudanças significativas.



E onde entram AEP e ARP?

- **AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar):** entra dentro do Inventário de Riscos, olhando a parte de ergonomia (postura, esforço físico, jornada, pausas).
- **ARP (Avaliação de Riscos Psicossociais):** entra como parte do PGR quando identificado risco de estresse, assédio, pressão etc.

👉 Exemplo:

- Na padaria → **AEP:** bancadas muito baixas (postura).
- **ARP:** pressão por produzir rápido em horários de pico.

✓ Ou seja, um **PGR simples** é como uma “lista de riscos + plano de ação”, documentada e organizada.

Não precisa ser um calhamaço — pode caber em 4 a 6 páginas bem feitas.



MODELO SIMPLIFICADO DE PGR

(Programa de Gerenciamento de Riscos)

Empresa: _____

CNPJ: _____

Endereço: _____

Ramo de atividade: _____

Responsável legal: _____

Responsável técnico: _____ (TST/Eng. Segurança/Consultoria)

1. Introdução

Este documento atende às exigências da **NR-01** e da **NR-17**, com foco na **identificação de perigos, avaliação de riscos e planejamento de medidas preventivas** para proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

2. Inventário de Riscos

Setor / Atividade	Perigo (o que pode causar dano)	Risco (efeito no trabalhador)	Quem está exposto	Medidas existentes	Classificação (baixo, médio, alto)
Cozinha	Forno quente	Queimaduras	Padeiro	Uso de luvas térmicas	Médio
Balcão	Trabalho em pé prolongado	Dores lombares (ergonômico)	Atendentes	Tapetes anti-fadiga	Médio



Produção	Ritmo intenso	Estresse (psicossocial)	Confeiteiros	Pausas informais	Alto
Escritório	Postura no computador	Dor cervical	Administrativo	Cadeira regulável	Baixo

3. Plano de Ação

Risco identificado	Ação preventiva/corretiva	Responsável	Prazo	Status
Queimaduras no forno	Treinar equipe no uso correto da luva térmica	Dono	30 dias	Pendente
Dores lombares	Comprar cadeiras altas para pausas	Dono	60 dias	Pendente
Estresse no ritmo	Implantar pausas de 10 min a cada 2h	Gerente	15 dias	Em andamento
Dor cervical	Ajustar altura dos monitores	Administrativo	20 dias	Pendente

4. AEP - Avaliação Ergonômica Preliminar

- Bancadas da cozinha: adequadas à altura dos trabalhadores.
- Posto de atendimento: necessidade de alternância entre posição em pé e sentado.
- Escritório: altura da tela deve ser ajustada, cadeira com apoio lombar está disponível.

5. ARP – Avaliação de Riscos Psicossociais

- Produção em horários de pico gera sobrecarga e estresse.
 - Necessário implantar pausas formais de descanso e rodízio de funções.
 - Orientar gestores sobre práticas de comunicação assertiva para evitar pressão excessiva.
-

6. Conclusão e Compromisso

A empresa assume o compromisso de revisar este PGR:

- Anualmente;
- Sempre que houver mudanças significativas no processo produtivo;
- Em caso de acidentes ou adoecimentos relacionados ao trabalho.

Assinatura do Responsável Legal: _____

Assinatura do Responsável Técnico: _____



Como a empresa deve armazenar o PGR?

O PGR é um documento oficial de saúde e segurança no trabalho, então ele precisa estar:

1. Registrado e disponível

- A empresa deve manter o PGR **organizado em meio físico (impresso) ou digital (PDF/Word)**.
- Ele precisa estar **disponível para consulta imediata** de:
 - Auditor-Fiscal do Trabalho (quando houver fiscalização);
 - Representantes da CIPA (se houver);
 - Trabalhadores e/ou seus representantes sindicais.

2. Local de guarda

- Pode ser guardado **na sede da empresa**, no setor administrativo, no RH, ou na área de segurança do trabalho.
 - Em empresas menores (sem SESMT), pode ficar com o dono ou responsável administrativo.
 - Se for digital, deve estar em **pasta organizada e de fácil acesso**, com backup seguro (nuvem, HD externo, servidor).
-

✓ 3. Tempo de guarda

- Não há um prazo explícito na NR-01, mas **recomenda-se manter o PGR arquivado por, no mínimo, 20 anos** (segundo a lógica da guarda de documentos de SST como o PPRA e PCMSO).
 - Isso porque algumas doenças ocupacionais têm caráter crônico ou de longo prazo, e o documento pode ser exigido em processos judiciais.
-

✓ 4. Atualização obrigatória

O PGR deve ser atualizado:

- **Anualmente** (mesmo que nada mude, a empresa deve registrar que revisou);
 - Sempre que houver **mudança significativa** (ex: nova máquina, alteração do layout, mudança no processo de trabalho);
 - Em caso de **acidente grave ou adoecimento** relacionado ao trabalho.
-

Exemplo prático (empresa pequena - padaria)

- O PGR pode ser mantido em uma **pasta plástica na gaveta do escritório da padaria** e também em versão **digital salva em PDF** no computador ou na nuvem (Google Drive, OneDrive, etc.).
- O dono revisa **todo início de ano** e assina novamente.
- Se comprar um novo forno ou mudar a disposição da cozinha, precisa atualizar o documento.



Resumindo em linguagem simples

- 👉 A empresa deve **guardar o PGR impresso ou digital**, de forma **organizada, segura e disponível** para consulta.
- 👉 Precisa **revisar anualmente** e manter arquivado por longo prazo (20 anos é a prática recomendada).
- 👉 Mesmo empresas pequenas devem ter um **lugar fixo** para esse documento — não pode ficar “perdido no e-mail”.