



Guia Prático da NR-1 para RH e DP

# Como garantir conformidade e bem-estar no trabalho



<b>Parte 1   Introdução</b>	<b>5</b>
A importância da segurança e saúde no trabalho	5
O papel do RH e DP na gestão de riscos ocupacionais	5
<b>Parte 2   O que é a NR-1?</b>	<b>7</b>
Conceito da norma	8
Objetivos da NR-1	9
Definir as responsabilidades	9
Proteger a saúde e segurança do trabalhador	9
Orientar a implementação de medidas preventivas	9
Garantir a fiscalização e a conformidade	9
Ter um sistema de segurança e saúde no trabalho	9
Oferecer capacitação e treinamento	9
A relação da NR-1 com outras NRs	10
Por que ela é essencial para as empresas?	11
<b>Parte 3   Principais diretrizes da NR-1</b>	<b>12</b>
Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO):	13
o que é e como aplicá-lo	
Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR):	13
estrutura e funcionamento	
Responsabilidades das empresas e dos colaboradores	14
<b>Parte 4   Atualização da NR-1 para 2025: o que muda?</b>	<b>16</b>
Inclusão da proteção psicossocial no gerenciamento de riscos	18
Impactos da nova exigência para RH e DP	19
Como preparar sua empresa para a mudança	21



<b>Parte 5   O papel do RH e DP na adequação à NR-1</b>	22
Identificação e mitigação de riscos psicossociais	23
Identificação dos riscos por meio de feedbacks e histórico de reclamações	23
Repensar as políticas da empresa para que se adequem à NR-1	23
Conscientização de todos os colaboradores com treinamentos e comunicações	24
A importância da cultura organizacional e do bem-estar corporativo	24
Como estruturar treinamentos e capacitações	25
Qual é o objetivo do treinamento?	25
O conteúdo é personalizado?	25
Sua metodologia é interessante?	26
O que acontece com empresas que não se adequarem	26
<b>Parte 6   Como a Caju Benefícios pode apoiar sua empresa?</b>	28
Soluções para promover o bem-estar corporativo	29
Benefícios flexíveis que ajudam na adequação à NR-1	30
Integração do Caju Mais na estratégia de saúde e segurança ocupacional	30
<b>Parte 7   Conclusão e próximos passos</b>	31
Checklist para adequação à NR-1	32
Etapa 1: Compreensão da NR-1 e suas atualizações	32
Etapa 2: Implementação do gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)	32
Etapa 3: Inclusão da Proteção Psicossocial	33
Etapa 4: Capacitação e treinamento	33
Etapa 5: Monitoramento e melhoria contínua	33
Etapa 6: Como o Caju Mais pode ajudar?	33
Dicas para implementação eficiente	34
Onde buscar mais informações	34

The background features a large, solid orange circle centered on the page. Overlaid on this are two smaller, solid brown circles: one positioned in the upper left quadrant and another in the lower right quadrant. They overlap each other and the larger orange circle.

Parte 1

# Introdução



# Introdução

## A importância da segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho são fundamentais para garantir o **bem-estar dos colaboradores e a produtividade da empresa**.

Quando a empresa adota medidas eficazes de segurança e saúde, ela reduz o risco de acidentes e doenças ocupacionais, criando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Monitorar os riscos e manter **treinamentos sobre segurança e saúde** no ambiente profissional não é só cuidado: é também uma obrigação legal de empregadores e colaboradores, explícita na NR-1.

Além disso, um ambiente de trabalho seguro melhora a motivação e o engajamento dos funcionários, contribuindo para ter clima organizacional positivo, marca empregadora forte e maior eficiência de entregas e processos.

Portanto, investir em segurança e saúde no trabalho é essencial não só para cumprir a legislação, como para promover a sustentabilidade e o sucesso da organização a longo prazo, reforçando a boa imagem da empresa perante o mercado, os investidores e os colaboradores (ou futuros talentos).

## O papel do RH e DP na gestão de riscos ocupacionais

O RH (Recursos Humanos) e o DP (Departamento Pessoal) desempenham papéis essenciais na gestão de riscos ocupacionais dentro das empresas, contribuindo para a segurança e saúde dos colaboradores.

Enquanto o RH atua no **planejamento e implementação de treinamentos**, conscientizando os colaboradores sobre os riscos do ambiente de trabalho e as medidas preventivas, o DP é encarregado de gerenciar a documentação relacionada à segurança no trabalho, como registros de treinamentos e exames médicos.



Cabe também ao DP assegurar que os colaboradores estejam devidamente registrados e que todas as exigências legais de segurança sejam cumpridas. Para o RH, fica ainda a responsabilidade pela seleção e contratação de pessoal, garantindo que os candidatos estejam cientes das condições de trabalho e das exigências de segurança.

Claro que, dependendo da estrutura da empresa, essas responsabilidades podem se mesclar e alternar, já que, em empresas menores, os papéis do DP e do RH se fundem. De qualquer maneira, tenha **documentado** quem é responsável pelo o quê quando falamos de saúde e segurança do seu time.

## O que esperar deste eBook

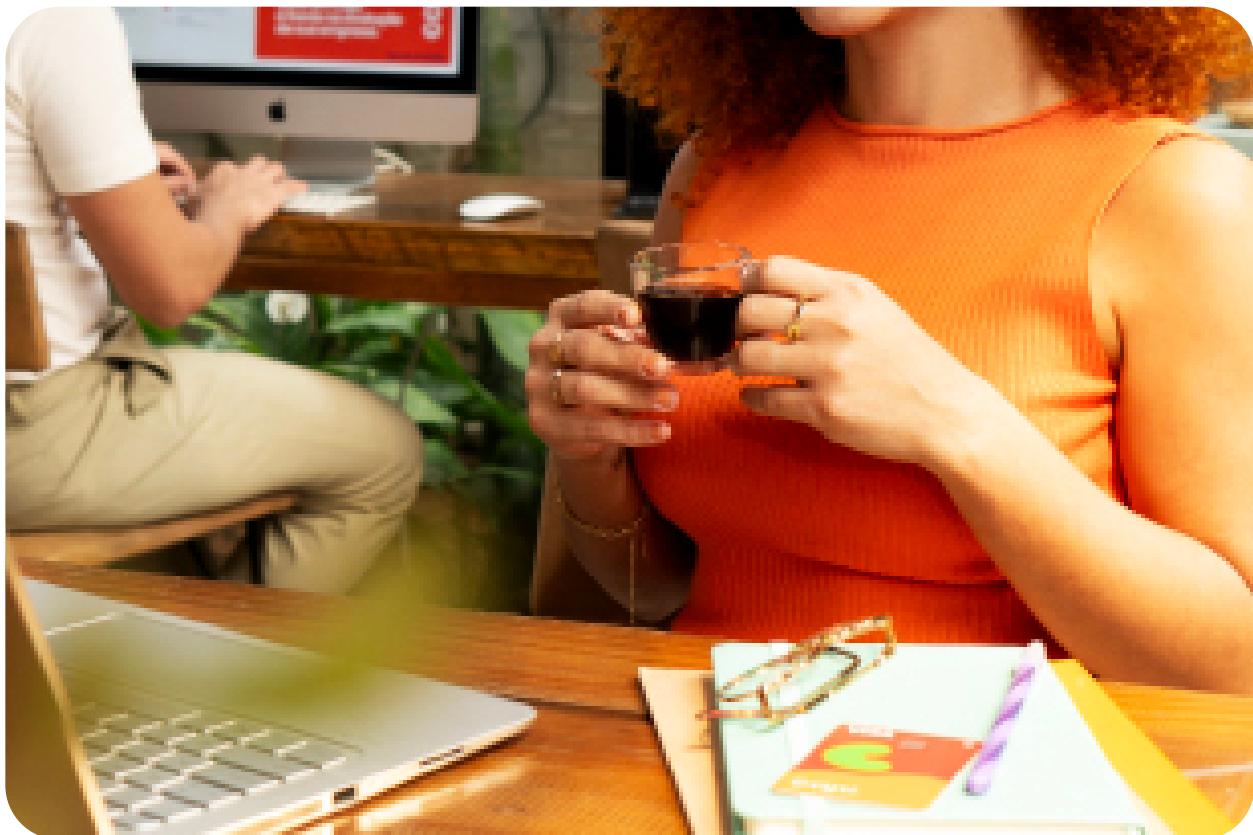
Neste eBook, vamos desbravar a Norma Regulamentadora número 1, a NR-1, com dicas práticas para que sua empresa se mantenha de acordo com ela – incluindo novas atualizações. Trazemos ainda um checklist de ações para que todo o conhecimento não fique apenas na teoria.

Bom proveito! 

The background features a large, irregular, rounded shape in a dark brown color, set against a solid orange background. The brown shape has a smooth, flowing edge that curves from the top right towards the bottom left.

Parte 2

## O que é a NR-1?



# O que é a NR-1?

## Conceito da norma

A **Norma Regulamentadora nº 1**, ou NR-1, é uma das normas estabelecidas pela nossa legislação trabalhista para zelar pelas disposições gerais sobre a segurança e saúde no trabalho.

Ela estabelece as responsabilidades dos empregadores, trabalhadores e órgãos responsáveis pela fiscalização, além de orientar sobre como implementar medidas de segurança no ambiente de trabalho.

Entre os pontos descritos, por exemplo, ela obriga empregadores a oferecer um ambiente seguro para seus funcionários, adotar medidas de prevenção no dia a dia das funções e pedir exames médicos para garantir que os colaboradores não estão adoecendo por conta de suas funções.

Para saber mais:

[\*\*Guia sobre saúde ocupacional para implementar na sua empresa\*\*](#)



## Objetivos da NR-1

Claro que a meta principal é **garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores** no ambiente de trabalho. Para que isso seja possível, é preciso:

### Definir as responsabilidades

A norma define as responsabilidades tanto do empregador quanto do trabalhador.

O empregador é responsável por garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, enquanto o trabalhador deve colaborar, seguindo as orientações de segurança e saúde, usando EPIs, entre outros.

### Proteger a saúde e segurança do trabalhador

O objetivo primordial é proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, prevenindo acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, além de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Portanto, também é preciso fazer exames, seja admissional, periódico ou demissional.

### Orientar a implementação de medidas preventivas

A NR-1 visa garantir que o empregador implemente medidas de segurança, conforme as características do trabalho realizado e os riscos presentes no ambiente, incluindo o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados, a adoção de práticas seguras e a realização de treinamentos para os trabalhadores.

### Garantir a fiscalização e a conformidade

Essa norma também tem o objetivo de assegurar que haja uma fiscalização ativa por parte dos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a fim de garantir que as normas sejam cumpridas pelas empresas, evitando riscos desnecessários e promovendo o cumprimento das leis.



## C Ter um sistema de segurança e saúde no trabalho

Uma vez que ela serve de base para outras normas regulamentadoras, a NR-1 estabelece as disposições gerais para a criação e manutenção de sistemas eficazes de segurança e saúde em todos os setores de atividade, seja para atividades mais simples ou para as mais complexas e de alto risco.

## C Oferecer capacitação e treinamento

É preciso garantir que os trabalhadores recebam os treinamentos necessários para identificar e mitigar riscos, assim como conhecer os procedimentos adequados em caso de acidentes ou emergências no ambiente de trabalho.

## A relação da NR-1 com outras NRs

A NR-1 define os **fundamentos legais da segurança e saúde no trabalho no Brasil** e assegura a base para a criação das outras normas regulamentadoras, cada uma abordando aspectos específicos de determinadas áreas ou riscos.

Dessa forma, é a partir da NR-1 que outras normas foram estipuladas.

Além da NR-1, **existem mais 37 NRs**, ou seja, atualmente são 38 no total. De qualquer forma, a Norma Regulamentadora nº 1 funciona como a base do sistema de segurança e saúde no trabalho no país.



### Curiosidade

Ela foi criada em 1978 e, desde então, passou por várias atualizações para garantir seu objetivo principal, que é possibilitar a segurança e a saúde no trabalho.

Para saber mais:  
[Conheça todas as Normas Regulamentadoras](#)



## Por que ela é essencial para as empresas?

A NR-1 é fundamental porque estabelece as **diretrizes gerais sobre a segurança e saúde no ambiente de trabalho**, funcionando como a base para todas as outras normas regulamentadoras (NRs).

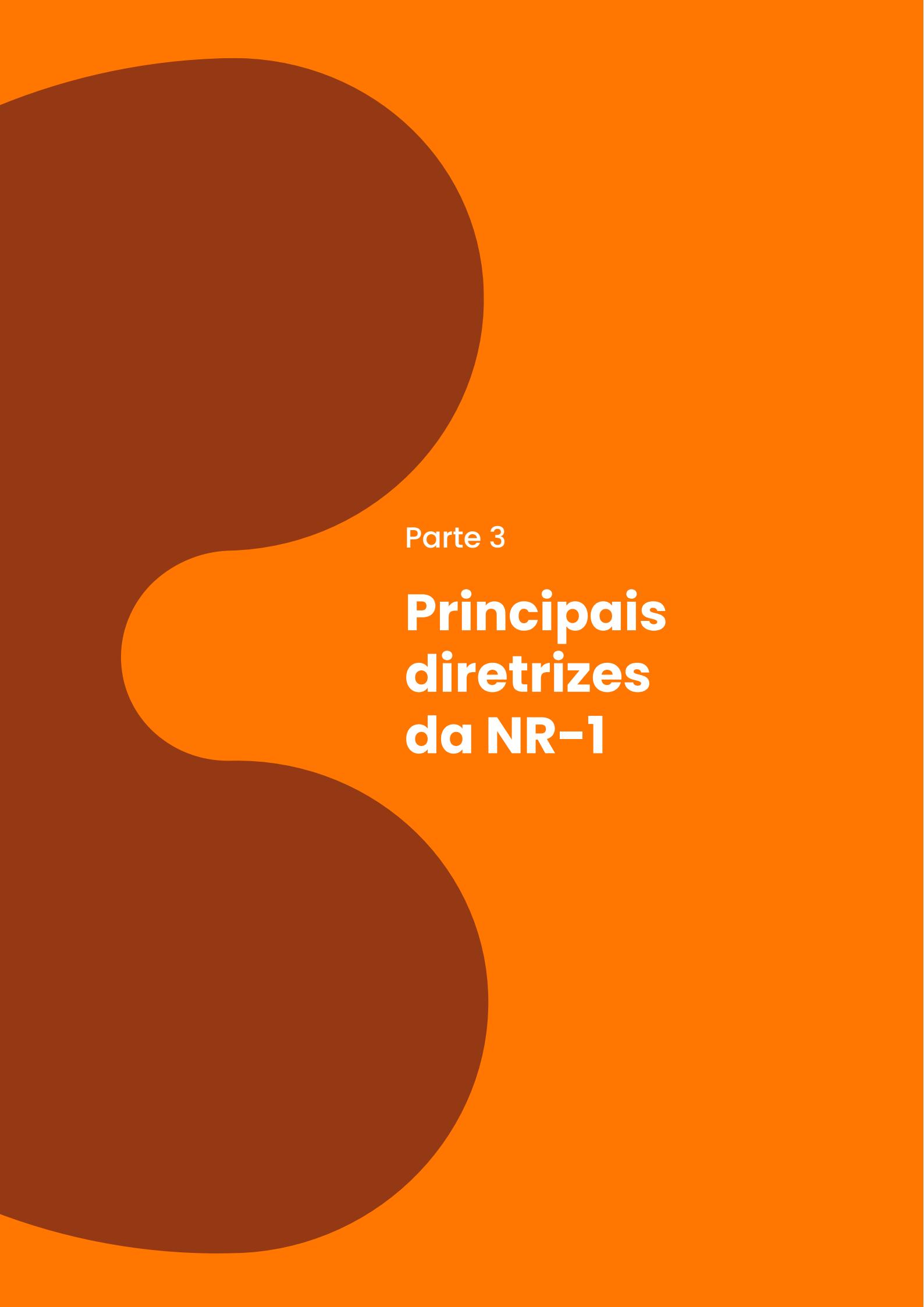
Ela obriga os empregadores a adotarem medidas para garantir um ambiente seguro para os trabalhadores, prevendo a elaboração de programas de prevenção e a realização de treinamentos.

Também é importante porque enfatiza a necessidade de **envolver os trabalhadores nas questões de segurança**, promovendo a conscientização sobre os riscos presentes no local de trabalho e as melhores práticas para evitá-los.

Além disso, a NR-1 destaca a designação de responsáveis e necessidade de implementar medidas corretivas em caso de não conformidade.

Em resumo, ela **norteia os princípios** de saúde e segurança no trabalho, funcionando como um alicerce para a criação de uma cultura de prevenção e minimização de acidentes, fundamentais para a proteção dos trabalhadores e o cumprimento das obrigações legais das empresas.





Parte 3

## **Principais diretrizes da NR-1**



## Principais diretrizes da NR-1

### Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO): o que é e como aplicá-lo

Se existem riscos para o trabalhador, eles devem ser devidamente gerenciados — e é o que faz o GRO.

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais se tornou uma exigência da NR-1. Ele nada mais é do que o conjunto de ações coordenadas de prevenção que procuram garantir aos trabalhadores condições e ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Uma vez que cada operação e empresa têm seus riscos específicos, o GRO deve resultar em um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que passe por todas as necessidades da empresa.

Enquanto o GRO identifica perigos, avalia riscos e mantém tudo sob controle, o PGR se torna o plano de ação — com todo o inventário de riscos e atividades para evitá-los. Ou seja, O GRO e o PGR caminham juntos. Por isso, o próximo tópico é muito importante para sua empresa.

### Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): estrutura e funcionamento

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é um **conjunto de práticas e processos** que identifica, avalia, controla e monitora os riscos em uma organização relacionados à segurança, saúde e meio ambiente.

O objetivo é proteger a integridade física e emocional dos trabalhadores, o ambiente e os ativos da empresa, minimizando as consequências de possíveis problemas.



## Na prática, o PGR envolve:

- Identificação de riscos, aqui é feito o levantamento de todos os perigos que podem afetar as operações da empresa, como riscos químicos, físicos, ergonômicos, biológicos e outros.
- Avaliação dos riscos com uma análise da probabilidade de ocorrência e da gravidade das consequências desses riscos.
- Controle dos riscos desenvolvendo ações para eliminar, minimizar ou controlar os riscos identificados, como treinamentos, uso de equipamentos de proteção, modificações nos processos, entre outros.
- Monitoramento e revisão, ou seja, faz-se o acompanhamento constante dos riscos e das medidas de controle, além de revisões periódicas para ajustar o programa conforme necessário.

Lembrando que o PGR é uma obrigação constante na NR-01. Assim, todos os empregadores com trabalhadores em regime de CLT devem providenciar a elaboração do PGR.

## Responsabilidades das empresas e dos colaboradores

É **responsabilidade da empresa**, independentemente do segmento, preservar a segurança e a saúde de seus colaboradores no exercício do trabalho. Assim, é preciso:

-  Implementar e manter o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), sempre vigilante na identificação, avaliação e controle de possíveis perigos.
-  Fornecer recursos adequados à proteção dos funcionários, incluindo EPIs para as determinadas funções de cada setor e empresa.
-  Treinar e capacitar os trabalhadores sobre os riscos e as medidas preventivas a serem adotadas. Ou seja, além de oferecer EPIs, é preciso esclarecer como usá-los, além de orientar sobre outras boas práticas.



Observar e cumprir as normas de segurança e saúde ocupacional, atendendo às exigências da legislação.



Realizar o acompanhamento contínuo dos ambientes de trabalho e implementar ações corretivas, quando necessário.

### Os colaboradores também têm papel ativo em relação à NR-1:



Cumprir as normas de segurança e procedimentos estabelecidos pela empresa para se preservarem no ambiente de trabalho.



Utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) corretamente, sempre que necessário para a proteção contra riscos.



Participar dos treinamentos e momentos de orientações oferecidos pela empresa sobre segurança no trabalho.



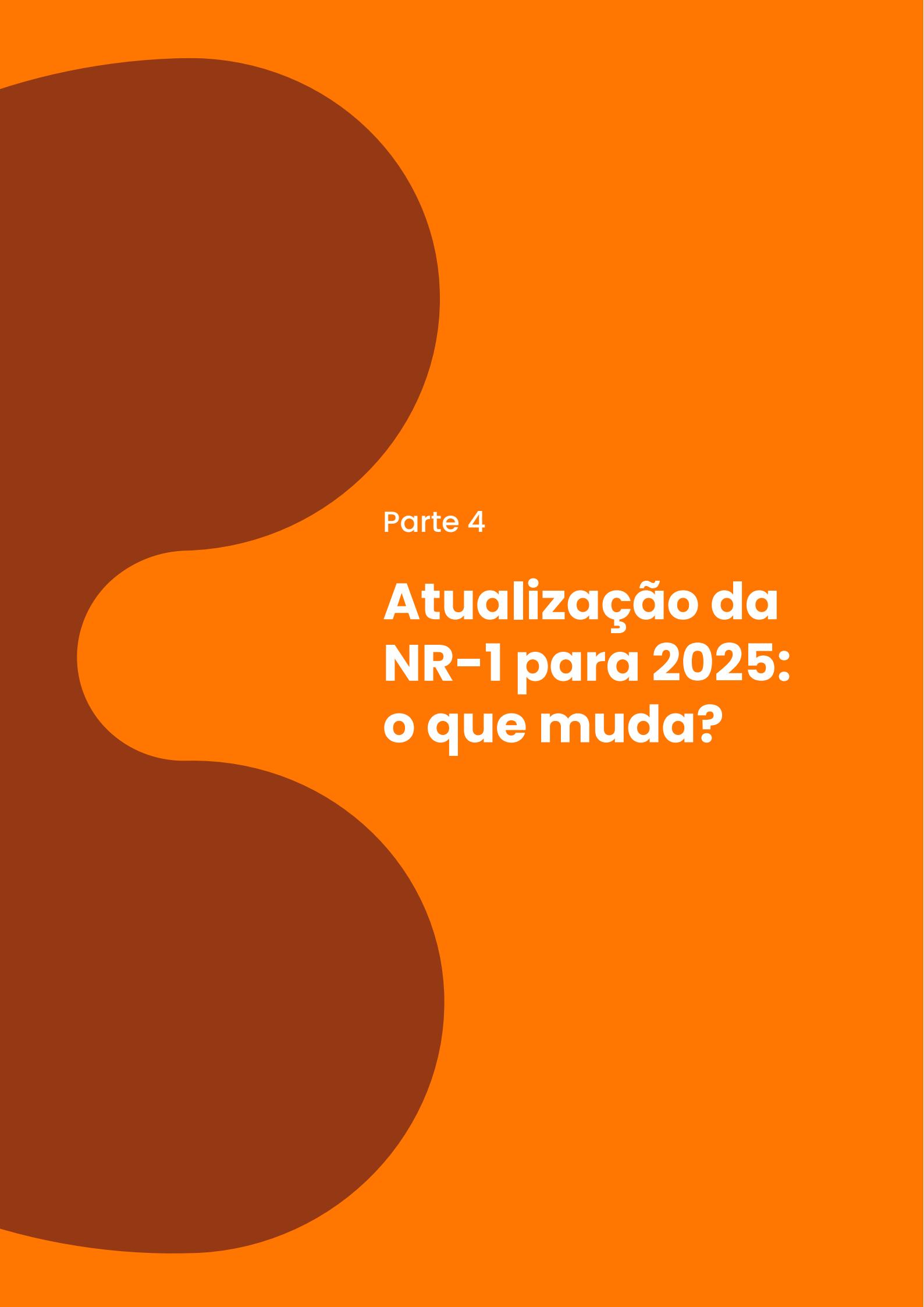
Informar riscos e condições inadequadas à empresa sempre que algo possa prejudicar a segurança ou saúde no ambiente de trabalho.



Colaborar nas ações de prevenção, contribuindo com a implementação das medidas de segurança, ajudando na identificação de riscos e na promoção de um ambiente de trabalho seguro.

### Para saber mais:

[Como sua empresa deve atuar quanto à saúde dos colaboradores](#)



Parte 4

## **Atualização da NR-1 para 2025: o que muda?**



# Atualização da NR-1 para 2025: o que muda?

**Breve contexto:** com a [Portaria MTE nº 1.419](#), tivemos atualizações para a NR-1 no final de 2024, que deve entrar em vigor a partir de 26 de Maio de 2025.

Um ponto muito comentado foi a inclusão dos riscos psicossociais à NR-1, ou seja, toda empresa passa a ter a necessidade de incluir estratégias para prevenir o assédio e violência, incorporando essas ações no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Isso indica a importância da saúde mental no contexto do trabalho.

Além desse ponto, temos outras atualizações:

- As diretrizes para Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), permitindo a identificação, a avaliação e o controle de riscos ocupacionais.
- A exigência de que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) inclua ações coordenadas de prevenção e gerenciamento de riscos, com base na classificação dos riscos identificados.
- O reforço da necessidade de integração das ações de gerenciamento de riscos entre diferentes organizações que atuam no mesmo local de trabalho, garantindo a proteção de todos os trabalhadores expostos.
- O termo “Perigo ou fator de risco ocupacional” foi revisado e agora é definido como “elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde”.





## Inclusão da proteção psicossocial no gerenciamento de riscos

A inclusão da proteção psicossocial no gerenciamento de riscos significa que as empresas devem agora considerar as questões relacionadas à **saúde mental** dos trabalhadores em seus programas de gestão de segurança e saúde no trabalho.

Na prática, é preciso identificar, avaliar e criar um conjunto de medidas preventivas e corretivas para evitar impactos negativos à saúde psicológica, como estresse, assédio e burnout.

Nesse sentido, a partir de agora as empresas têm a responsabilidade legal de criar um ambiente de trabalho que também proteja o bem-estar emocional dos colaboradores, além dos riscos físicos.

Paralelo a isso, temos a sanção da Lei nº 14.831 que trata da saúde mental dos colaboradores. Em resumo, ela institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, que será concedido pelo governo federal às organizações que atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e bem-estar de seus trabalhadores.

Assim, as empresas que desejarem obter a certificação devem implementar ações e políticas baseadas nas diretrizes estabelecidas pela Lei.

Ou seja, além da NR-1 que traz o conceito psicossocial, temos uma lei que também olha para a saúde mental dos colaboradores.

Todas essas mudanças estão muito alinhadas ao fato de que o Brasil agora adota a nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS). Entre as mudanças mais relevantes está a inclusão do burnout na lista de doenças ocupacionais.





## Impactos da nova exigência para RH e DP

O primeiro passo para os times de RH e DP é trabalhar junto de equipes ou consultores de segurança no trabalho a fim de identificar novos riscos e, imediatamente, incluir ações no Programa de Gerenciamento de Riscos.

Muitas empresas têm uma pessoa ou um time dedicado a essas questões, empresas menores podem designar um funcionário para que esteja em contato com consultores de segurança.

Identificados os novos riscos e incluídos no PGR, o próximo passo é a comunicação à equipe, isso deve ser feito com apresentações e treinamentos, além de disponibilizar EPIs, quando for o caso. De nada adianta listar riscos se eles não forem divulgados e houver treinamentos a respeito.

Agora, falando especificamente da inclusão dos riscos psicossociais, eis o que DP e RH devem fazer:

### **Diagnóstico inicial dos riscos psicossociais**

Realize uma análise detalhada dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, através de entrevistas, questionários e observações.

Avalie também o feedback dos colaboradores. Por exemplo, existem casos de assédio moral comuns?

Nas entrevistas de desligamentos, qual é a principal reclamação e verifique se ela está associada a riscos psicossociais.

### **Estabelecimento de políticas claras**

Crie e divulgue políticas contra assédio moral, sexual e violência no trabalho. Garanta que sejam acessíveis e compreendidas por todos, com exemplos práticos.

### **Treinamentos e conscientização**

Ofereça treinamentos periódicos sobre saúde mental, prevenção do assédio e violência, para todos os colaboradores, incluindo líderes e gestores.



### **Canais de denúncia eficazes**

Implemente canais seguros e confidenciais para que os colaboradores possam denunciar incidentes sem medo de retaliação.

### **Apoio psicológico**

Ofereça suporte psicológico aos colaboradores que enfrentam problemas relacionados ao estresse ou a um ambiente tóxico.

### **Monitoramento contínuo**

Realize o acompanhamento e reavale os riscos psicossociais, ajustando as medidas conforme necessário, e envolva os colaboradores nesse processo. Vale ainda fazer pesquisas de clima organizacional com frequência.

**Leia também:**

[Como fazer pesquisas de clima organizacional](#)



## Como preparar sua empresa para a mudança

A **mentalidade** de todos na empresa, sobretudo em relação aos riscos psicossociais, acaba sendo o maior desafio. Assim, o time de RH deve ter conversas e treinamentos começando pela liderança e gestão — o exemplo vindo de altos cargos é sempre mais eficiente.

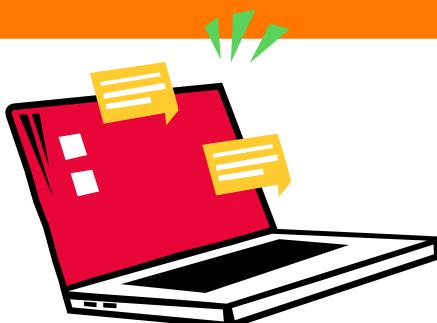
Também é interessante manter certa frequência de treinamentos, comunicar as novas regras via newsletters e palestras, de forma que o tema seja sempre trazido à tona.

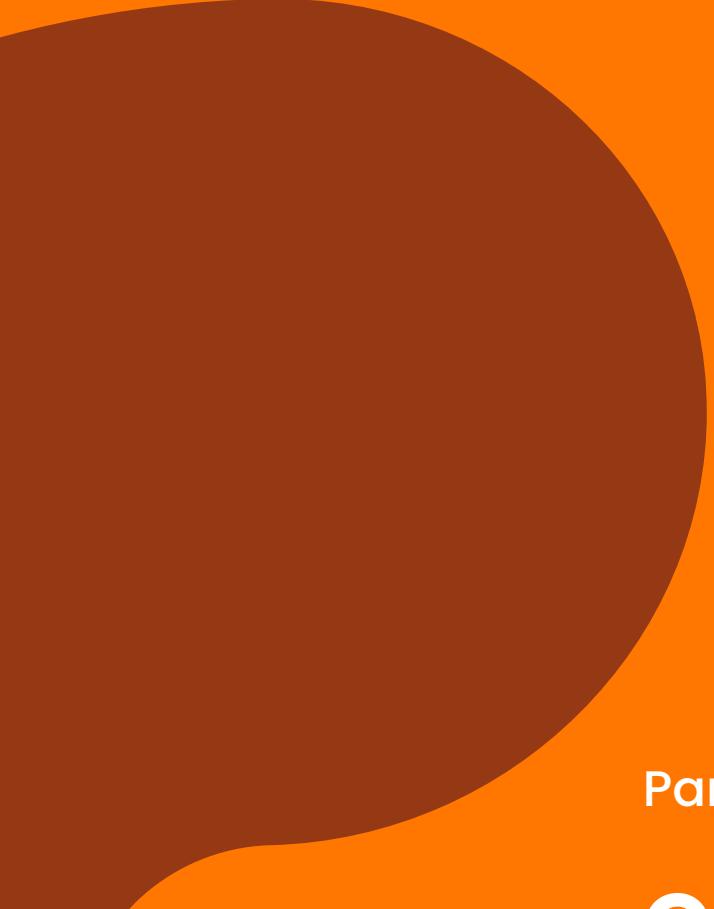
Quanto ao PGR e demais atualizações, vale a pena atualizar playbooks de segurança, fazer novas apresentações e treinamentos, além de garantir que todos tenham acesso aos EPIs necessários.

Se estamos falando de riscos que envolvem o ambiente físico de trabalho, seja ele escritórios ou fábricas, é essencial que reformas e ajustes sejam feitos com caráter de prioridade.

### Não esqueça:

**Não se esqueça de monitorar novos acidentes e riscos, entendendo se tudo o que foi feito para prevenir está sendo eficiente.**





Parte 5

## O papel do RH e DP na adequação à NR-1



# O papel do RH e DP na adequação à NR-1

## Identificação e mitigação de riscos psicossociais

O papel do DP e do RH na identificação e mitigação de riscos psicossociais é de alta importância, isso pode ser feito com as seguintes medidas:

### Identificação dos riscos por meio de feedbacks e histórico de reclamações

DP e RH têm um papel crucial na coleta e análise de dados para identificar riscos psicossociais. Por exemplo, por meio de feedbacks de colaboradores, ao ter canais para que se possa **compartilhar preocupações de forma segura**.

Vale entender questões de sobrecarga de trabalho, assédio moral e falta de segurança nas relações interpessoais. Identificar padrões nessas reclamações pode ajudar a diagnosticar problemas psicossociais no ambiente de trabalho.

**Leia também:**  
[Como estimular o feedback em sua empresa](#)

### Repensar as políticas da empresa para que se adequem à NR-1

É válido verificar se as políticas atuais abordam adequadamente os riscos psicossociais e se estão alinhadas com as exigências da NR-1.

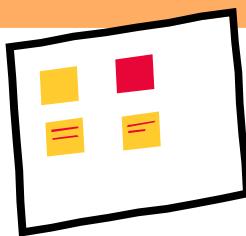
Caso as políticas não atendam aos requisitos da norma, o DP e o RH devem revisar e atualizá-las, criando ou aprimorando programas de conscientização, treinamentos e práticas que promovam a saúde mental dos colaboradores.



### Conscientização de todos os colaboradores com treinamentos e comunicações

A conscientização é um dos pilares na prevenção dos riscos psicossociais. O DP e o RH devem implementar:

Treinamentos periódicos para todos os colaboradores, incluindo gestores e líderes, sobre temas como saúde mental no trabalho, identificação de sinais de estresse e assédio, e como lidar com esses problemas.



Comunicações claras, que vão além dos treinamentos, como canais de denúncia, políticas da empresa e estratégias de apoio devem ser amplamente divulgadas e facilmente acessíveis.

Considere, inclusive, oferecer apoio psicológico aos colaboradores ou acrescentar benefícios focados em saúde mental.

É fundamental que o DP e o RH cumpram o prazo de **26 de Maio de 2025** para garantir a conformidade.

### A importância da cultura organizacional e do bem-estar corporativo

A cultura organizacional e o bem-estar corporativo são elementos essenciais para o sucesso e a sustentabilidade de uma empresa. Eles influenciam diretamente a motivação, o engajamento e a produtividade do time, além de afetar o clima organizacional e a reputação da empresa no mercado.

Segundo o **Panorama do Bem-Estar Corporativo**, 96% dos profissionais buscam empresas que cuidem da saúde dos colaboradores e 87% dos trabalhadores dizem que sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

Cabe ao RH revisitar pontos da cultura organizacional, sobretudo valores, crenças e comportamentos que moldam a maneira como os colaboradores se relacionam entre si e com a empresa.



Entenda o que pode gerar gatilhos para riscos psicossociais, como o incentivo a bater metas, mesmo que ultrapasse o limite de horas da semana, tornando os funcionários sobreexpostos.

Também é altamente recomendado analisar quais iniciativas a empresa oferece para o bem-estar de todos. Plano de saúde que inclua terapia é um bom caminho, assim como inventivo e parceria com academias de ginástica e nutricionistas. Afinal, a saúde mental e do corpo estão conectadas.

## Como estruturar treinamentos e capacitações

Estruturar treinamentos e capacitações que abordem riscos psicossociais no ambiente de trabalho é uma estratégia fundamental para promover a saúde mental, reduzir o estresse, prevenir o assédio e outras formas de violência. Para treinamentos eficientes, siga nossas dicas:

### Qual é o objetivo do treinamento?

Defina o objetivo do treinamento, que pode ser:

- Aumentar a conscientização sobre os riscos psicossociais, como estresse, burnout, assédio moral e sexual, e problemas relacionados à saúde mental no trabalho.
- Ensinar a identificar sinais de que um colaborador está enfrentando dificuldades psicossociais ou que está exposto a um ambiente tóxico.
- Fornecer ferramentas para prevenir e lidar com essas questões de forma eficaz.

### O conteúdo é personalizado?

Colaboradores, líderes e gestores precisam de abordagens específicas.

Por exemplo, líderes e gestores devem ser treinados para identificar sinais de estresse ou assédio em suas equipes e saber como reagir adequadamente, enquanto os colaboradores devem entender como se proteger e identificar situações de risco.



Usar exemplos reais e contextuais ao incorporar cenários e situações que os colaboradores possam encontrar no dia a dia da empresa ajuda a tornar o treinamento mais prático e relevante.

### Sua metodologia é interessante?

Ofereça opções flexíveis, dependendo do perfil da empresa e dos colaboradores. Para empresas com equipes remotas, treinamentos online ou híbridos podem ser mais eficazes.

Além disso, utilize dinâmicas de grupo, estudos de caso, simulações de situações reais e role-playing para engajar os colaboradores e facilitar o aprendizado prático.

Você também precisa medir a satisfação com o treinamento e verificar o impacto dele no médio e longo prazos.

### O que acontece com empresas que não se adequarem

Adequar-se à NR-1 e suas atualizações vai além de ser uma questão de saúde e segurança dos trabalhadores, tem a ver com fortalecimento da marca, além de evitar penalidades, sabia?

#### As penalidades para empresas que não se adequarem à NR-1

A atualização da NR-1 exige que as empresas implementem um Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), incluindo a avaliação de riscos psicossociais. O prazo para adequação vai até 25 de maio de 2025, e o não cumprimento das exigências pode gerar penalidades significativas.

As multas para empresas que descumprirem a NR-1 variam de R\$ 2.396,35 a R\$ 6.708,08 (conforme postagem da SOC). Os valores, claro, variam dependendo da gravidade da infração e do porte da organização.

E vai além de mexer no bolso: há o risco de interdição de atividades e responsabilizações judiciais, impactando diretamente a operação e a reputação da empresa.



Se, durante uma fiscalização, o auditor fiscal do trabalho perceber que não há medidas em curso, ele tem direito de fazer denúncias ao Ministério Público do Trabalho, que, por sua vez, pode ajuizar uma ação civil pública, condenando a empresa que não se adequar às regras.

A denúncia pode acontecer também por parte dos funcionários.



*“É muito comum isso acontecer e em 99% das vezes o Ministério Público do Trabalho vai investigar o que está acontecendo, porque saúde mental é um assunto sensível. Eles ouvirão testemunhas e podem chamar empregados para depor”.*

Esse relato faz parte de uma [matéria do UOL, que você acessa por este link](#).

Portanto, garantir a conformidade com a NR-1 não é apenas uma obrigação legal, mas uma forma de proteger a saúde e segurança dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo, além de evitar prejuízos financeiros e da imagem da empresa.

Para evitar riscos, é essencial que RH e DP adotem um plano de ação eficaz, garantindo que todas as exigências da norma sejam cumpridas dentro do prazo estabelecido.





Parte 6

# Como a Caju Benefícios pode apoiar sua empresa?



# Como a Caju Benefícios pode apoiar sua empresa?

## Soluções para promover o bem-estar corporativo

Quando sua empresa usa a Caju como tecnologia para oferecer benefícios, tem muitas vantagens práticas, tanto para a gestão do RH e DP quanto para a satisfação do time.

Por exemplo, ao contar com o Caju Mais, uma solução exclusiva, que facilita a integração de benefícios oferecidos pela empresa em uma mesma plataforma. Dessa forma, o seu RH passa a ter uma visão 360º dos benefícios oferecidos e não precisa sair atrás de parceiros para trazer mais qualidade de vida e bem-estar aos colaboradores.

Por exemplo, ao contar com o **Caju Mais**, uma solução exclusiva que centraliza e simplifica a gestão de benefícios em uma única plataforma. Com isso, o seu RH ganha uma visão 360º dos benefícios oferecidos, sem a necessidade de buscar parceiros adicionais. E para ampliar ainda mais as opções de bem-estar, o Caju Mais conta com o **Wellhub** como parceiro, garantindo acesso a uma rede completa de academias e serviços de saúde para os colaboradores.

Outra opção é o **Caju Multibenefícios**, que permite oferecer vários benefícios aos colaboradores, através de um único cartão bandeira

**Saiba mais:**

[Veja como é prático usar Caju Multibenefícios](#)





## Benefícios flexíveis que ajudam na adequação à NR-1

Com a Caju, você tem flexibilidade ao oferecer benefícios, que é uma forma de personalizar o pacote de vantagens que cada colaborador recebe, ajustando-se às suas necessidades individuais e ao seu estilo de vida.

Na prática, traz várias vantagens em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores e ajuda na adequação da empresa à NR-1, tanto no ponto de saúde mental quanto física.

## Integração do Caju Mais na estratégia de saúde e segurança ocupacional

Vamos reforçar a vantagem do Caju Mais para a saúde e segurança dos colaboradores, como ao ter diversos parceiros e planos para decidir quais melhor atendem às necessidades da sua empresa e colaboradores.

Também passa a acessar os relatórios de uso dos benefícios e conhece as preferências e hábitos dos seus colaboradores para tomar decisões mais assertivas na atração e retenção de talentos de alta performance.

Tudo isso com uma plataforma bem simples de acessar, que facilita o dia a dia do RH e DP.

**Leia também:**

[Conheça em detalhes o Caju Mais](#)



Parte 7

## **Conclusão e próximos passos**



# Conclusão e próximos passos

## Checklist para adequação à NR-1

Use este checklist para garantir que sua empresa está em conformidade com a NR-1, incluindo as atualizações que entram em vigor em Maio de 2025.

### Etapa 1: Compreensão da NR-1 e suas atualizações

- ✓ Entender os princípios da NR-1 e seu impacto na empresa
- ✓ Conhecer as mudanças previstas para 2025, incluindo a inclusão dos riscos psicossociais
- ✓ Identificar a relação da NR-1 com outras normas regulamentadoras (NRs)

### Etapa 2: Implementação do gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)

- ✓ Estruturar um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) atualizado
- ✓ Identificar, avaliar e controlar riscos ocupacionais, incluindo psicossociais
- ✓ Definir medidas de prevenção e mitigação para cada risco identificado
- ✓ Garantir que a empresa tenha um responsável pela gestão da segurança e saúde no trabalho





### Etapa 3: Inclusão da Proteção Psicossocial

---

- ✓ Realizar um diagnóstico para mapear fatores de riscos psicossociais (excesso de trabalho, assédio, estresse, etc.)
- ✓ Implementar políticas e programas de bem-estar, como acesso a terapia, pausas e cultura de apoio
- ✓ Oferecer treinamentos sobre gestão emocional e prevenção de riscos psicossociais
- ✓ Criar um canal seguro para que colaboradores reportem problemas relacionados à saúde mental

### Etapa 4: Capacitação e treinamento

---

- ✓ Garantir que líderes e gestores compreendam suas responsabilidades na NR-1
- ✓ Capacitar equipes sobre riscos ocupacionais e psicossociais
- ✓ Atualizar periodicamente os treinamentos conforme exigido pela norma

### Etapa 5: Monitoramento e melhoria contínua

---

- ✓ Estabelecer um processo contínuo de avaliação e atualização do PGR
- ✓ Criar indicadores de segurança e saúde no trabalho para acompanhamento
- ✓ Fazer auditorias internas para garantir conformidade com a NR-1 e demais NRs

### Etapa 6: Como o Caju Mais pode ajudar?

---

- ✓ Implementar benefícios flexíveis voltados para bem-estar e qualidade de vida
- ✓ Usar a plataforma para oferecer apoio psicológico, saúde financeira e equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- ✓ Integrar soluções que facilitem a gestão de saúde ocupacional e segurança no trabalho



## Dicas para implementação eficiente

- ✓ Considere ter um time ou área responsável pela saúde e segurança no trabalho. Outra opção é contar com consultores especializados.
- ✓ Crie um canal de comunicação para os colaboradores, garantindo anonimato e segurança.
- ✓ Tenha rotina de feedback e registre reclamações mais comuns — isso permite mapear seus riscos psicossociais.
- ✓ Ofereça suporte psicológico ao time.
- ✓ Tenha um programa de benefícios robusto e que também possibilite cuidar da saúde mental dos funcionários.
- ✓ Faça pesquisas de clima organizacional com certa frequência.
- ✓ Conte com empresas que façam treinamentos focados em NR-1, se for necessário.

### Onde buscar mais informações:

[Conheça a NR-1 e a Portaria MTE nº 1.419](#)

Tudo sobre a [Lei 14.831](#) (Lei da Saúde Mental nas empresas)

[Blog da Caju](#)

Soluções da Caju: [Caju Multibenefícios](#) e [Caju Mais](#)