

GUIA PRÁTICO · COMPLIANCE NR-1

Checklist NR-1

7 passos para adequar sua empresa
antes de 26 de maio de 2026.

Um guia objetivo para donos de PME, RH e contadores.

INTRODUÇÃO

O que muda em 26 de maio, e o que você precisa ter pronto.

Em 26 de maio de 2026, termina o período educativo da nova redação do capítulo 1.5 da NR-1 e começa a fiscalização punitiva do MTE.

A Lei 14.457/22 e o item 1.4.1.1 da NR-01, que já estavam em vigor, passam a ser cobrados com mais consistência. Empresas com CIPA obrigatória precisam ter canal de denúncias, divulgação ampla, política escrita e o GRO atualizado com fatores psicossociais.

Este guia mostra, em 7 passos acionáveis, o que precisa estar no lugar, como fazer e as armadilhas mais comuns. No final, um bônus consolida o mínimo defensável para quem está começando agora.

Sobre responsabilidade. Este material orienta sua empresa a cumprir obrigações legais. O Fale Verum fornece a ferramenta técnica de canal de denúncias. A apuração, decisão e aplicação de sanções são sempre responsabilidade da empresa contratante, nos termos da Lei 14.457/22 e da NR-01.

01

PASSO UM

Confirme se a obrigação se aplica à sua empresa.

A obrigação de canal, divulgação e política vale para empresas com CIPA obrigatória. Descobrir o enquadramento é o primeiro passo — muita gente começa a correr sem precisar, e muita gente precisa sem estar correndo.

Base legal. NR-01, item 1.4.1.1 · Lei 14.457/22, art. 23 · NR-05 (constituição da CIPA).

COMO FAZER

- Conte quantos empregados CLT sua empresa tem. A partir de 20, a regra geral é CIPA obrigatória — com variações pela NR-05 de acordo com o grau de risco da atividade.
- Se for ME ou EPP de grau de risco 1 ou 2: pode ser dispensada do PGR documental, mas **não** das obrigações do item 1.4.1.1 quando houver CIPA.
- Se for MEI: não é obrigada. Mas, ao prestar serviço dentro das dependências de uma contratante, quem absorve as obrigações é a contratante.
- Anote o enquadramento por escrito. Em fiscalização, saber em que grupo você está é o primeiro item pedido.

Você sabe que este passo está pronto quando consegue responder em uma frase: "minha empresa é obrigada por [norma] e está enquadrada como [categoria]".

ARMADILHA COMUM

"Tenho menos de 20 funcionários, não preciso me preocupar." O corte depende da NR-05 e do grau de risco da atividade, não apenas do número absoluto de colaboradores. Verifique antes de descartar.

02

PASSO DOIS

Entenda o que muda em 26 de maio.

A Portaria MTE 1.419/2024 reescreveu o capítulo 1.5 da NR-01 e incluiu fatores psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A Portaria 765/2025 adiou a vigência para 26 de maio de 2026. Até essa data, período educativo — o MTE não autua. Depois, autua.

Base legal. *NR-01, item 1.5.3.1.4 · Portaria MTE 1.419/2024 · Portaria MTE 765/2025 · Guia MTE 2025 sobre Fatores de Risco Psicossociais.*

COMO FAZER

- Saiba que, a partir de 26/05/2026, o GRO precisa considerar riscos psicossociais de forma explícita — ao lado dos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.
- Consulte a lista oficial: o Guia MTE de 2025 enumera 13 fatores psicossociais (assédio, má gestão de mudanças, sobrecarga, subcarga, isolamento em trabalho remoto, baixa autonomia, más relações, entre outros).
- Entenda o papel do canal: o próprio canal de denúncias é um dos indicadores de alerta usados pelo Manual do GRO/PGR do MTE — denúncias e reclamações entram como evidência na identificação de perigos.

Você sabe que este passo está pronto quando consegue explicar em 30 segundos, para um gestor da sua empresa, o que muda em 26 de maio.

ARMADILHA COMUM

"Psicossocial é papo de RH moderno, não é lei." A partir de 26/05/2026, é lei com fiscalização punitiva.

03

PASSO TRÊS

Formalize regras de conduta e política de prevenção.

Antes de ter canal, a empresa precisa ter regra escrita do que é conduta aceitável. Canal sem política é denúncia sem critério — e dá pouca proteção em fiscalização.

Base legal. NR-01, item 1.4.1.1, alínea a · Lei 14.457/22, art. 23, inciso I.

COMO FAZER

- Documento, em uma política escrita, o que a empresa considera assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, discriminação, violências física e psicológica e outras condutas vedadas. Use as definições do Código Penal e da Lei 14.457/22.
- Descreva o fluxo resumido: "se X acontecer, faça Y". O detalhamento técnico vive no canal; a política dá o arco.
- Colete ciência dos colaboradores. Ciência eletrônica vale. O ato de registrar que leram importa tanto quanto o texto em si.
- Mantenha a política acessível (intranet, mural, email) e revise anualmente.

Você sabe que este passo está pronto quando um colaborador recém-contratado, no primeiro dia, sabe como denunciar e o que pode ser denunciado.

ARMADILHA COMUM

"Peguei um modelo pronto da internet e salvei no drive." Modelo sem adequação ao contexto da empresa e sem ciência registrada dos colaboradores protege pouco em fiscalização.

04

PASSO QUATRO

Implemente um canal de denúncias anônimo com acompanhamento.

O canal é o coração da obrigação. Ele precisa preservar o anonimato do denunciante, permitir que a empresa acompanhe e responda, e gerar registro confiável para auditoria.

Base legal. NR-01, item 1.4.1.1, alínea b · Lei 14.457/22, art. 23, inciso II.

COMO FAZER

- Use um canal que não exija identificação do denunciante. Email corporativo conhecido quebra o anonimato por design.
- Gere um protocolo único por denúncia. É como o denunciante acompanha sem precisar se identificar.
- Permita comunicação bidirecional entre a empresa e o denunciante anônimo. Nada de "para respondermos, precisamos de seu nome" — isso desmonta o anonimato.
- Registre tudo em trilha de auditoria imutável: quem viu, quem respondeu, quando. Em fiscalização, é o que se apresenta.
- Ofereça categorias coerentes com o vocabulário legal — assédio moral, assédio sexual, importunação, discriminação, racismo, violências física/psicológica/de gênero, bullying, e outras.

Você sabe que este passo está pronto quando sua empresa consegue receber uma denúncia hoje, responder dentro de um prazo conhecido e apresentar o histórico completo em auditoria.

ARMADILHA COMUM

"Vou usar um formulário genérico de pesquisa online." Formulário sem anonimato verificável, sem protocolo, sem comunicação bidirecional e sem trilha de auditoria não atende aos requisitos da norma.

05

PASSO CINCO

Divulgue o canal amplamente.

Canal existente mas ignorado pelos colaboradores não cumpre a obrigação. Divulgar faz parte da lei — não é marketing interno opcional.

Base legal. *NR-01, item 1.4.1.1, alínea a · Lei 14.457/22, art. 23, inciso I.*

COMO FAZER

- Afixe um cartaz com QR code em áreas comuns: cozinha, recepção, elevadores, almoxarifado, vestiários. Permanente, não evento pontual.
- Inclua o canal no onboarding de novos colaboradores. Não dependa de "a pessoa vai descobrir".
- Envie uma comunicação formal periódica — trimestral ou semestral — lembrando o canal e reforçando que denúncias não geram retaliação.
- Garanta que a divulgação alcança todos os turnos e também quem trabalha remoto. Um mural do escritório sede não basta.

Você sabe que este passo está pronto quando um colaborador escolhido ao acaso sabe, sem consultar ninguém, onde reportar um caso de assédio.

ARMADILHA COMUM

"Mandeí um email em 2024 falando do canal." Divulgação é contínua, não evento único. A prova é que as pessoas lembram hoje.

06

PASSO SEIS

Inclua o tema na CIPA e capacite a cada 12 meses.

A lei traz dois compromissos contínuos: assédio e violências nas pautas da CIPA, e capacitação anual dos colaboradores. Sem eles, o resto corre risco de virar fachada documental.

Base legal. *NR-01, item 1.4.1.1, alíneas c e d · Lei 14.457/22, art. 23, incisos III e IV · CLT art. 163 (CIPA passa a ser "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio").*

COMO FAZER

- Inclua "prevenção de assédio e violências" como item recorrente nas reuniões da CIPA. Registre em ata.
- Programe capacitação mínima anual para todos os colaboradores. Pode ser presencial, EAD ou híbrido. O que importa é haver lista de presença e conteúdo arquivado.
- Capacite a liderança com conteúdo específico. Um gestor que não sabe responder a uma reclamação informal é um gargalo de prevenção.
- Guarde a documentação — lista de presença, material aplicado, datas — por pelo menos 5 anos.

Você sabe que este passo está pronto quando sua empresa consegue apresentar, em qualquer mês, a ata recente da CIPA e a lista de presença da última capacitação.

ARMADILHA COMUM

"Fizemos treinamento ano passado, não precisa agora." O ciclo legal é de 12 meses. Passou do ciclo, está em falta.

07

PASSO SETE

Prepare-se para a primeira denúncia.

Canal silencioso não é sucesso — é sinal de divulgação que falhou, ou de clima onde as pessoas não confiam em reportar. Quando a primeira denúncia chegar, o atraso entre receber e agir é o que mais pesa.

Base legal. *Lei 14.457/22, art. 23, inciso II (apuração pela empresa) e §1 (o canal não substitui procedimento penal).*

COMO FAZER

- Defina, por escrito e antes de receber qualquer denúncia, quem faz a triagem inicial — em geral, RH, jurídico e um membro independente (conselho, comitê de ética ou externo).
- Estabeleça um SLA interno: prazo máximo para resposta inicial ao denunciante e prazo-alvo para conclusão da apuração.
- Documente o fluxo de apuração — entrevistas, coleta de evidências, decisão, aplicação de sanção. Cada etapa gera registro.
- Em denúncias que configurem crime (assédio sexual tipificado, violência física, racismo, por exemplo), oriente o denunciante sobre a possibilidade de boletim de ocorrência ou acionamento do Ministério Público. O canal corporativo não substitui procedimento penal (Lei 14.457/22, art. 23, §1).
- Reforce, internamente e por escrito, que **a apuração é da empresa**. O canal recebe, registra e dá o meio de comunicação. Quem investiga, decide e aplica sanção é o empregador.

Você sabe que este passo está pronto quando sua empresa tem, no papel, quem faz o quê nas primeiras 72 horas após receber uma denúncia.

ARMADILHA COMUM

"Quando chegar a primeira, a gente decide." Decisão sob pressão é, em regra, decisão pior — e é o momento em que a empresa mais precisa ter processo claro.

O mínimo defensável para a NR-1 atualizada.

Se você só tem um final de semana antes de 26 de maio, priorize estes quatro itens. Eles cobrem o que é atuável de forma mais direta — não substituem o programa completo, são o piso para não virar estatística de autuação.

1 Canal de denúncias anônimo ativo.

NR-01, item 1.4.1.1, alínea b.

Um canal operante, com protocolo único e registro auditável. Não precisa ser sofisticado; precisa funcionar hoje.

2 Divulgação mínima.

NR-01, item 1.4.1.1, alínea a.

Ao menos um cartaz visível em área comum e uma comunicação formal (email interno ou mural). A prova é que o colaborador sabe que existe.

3 Código de conduta escrito com ciência registrada.

NR-01, item 1.4.1.1, alínea a.

Pode ser uma única página de política, desde que os colaboradores tenham dado ciência de forma rastreável (assinatura eletrônica vale).

4 Perigos psicossociais considerados no GRO.

NR-01, item 1.5.3.1.4.

Mesmo ME e EPP dispensadas de PGR documental precisam documentar que o GRO considerou fatores psicossociais. Parágrafo curto, lista dos fatores relevantes para a operação, e responsável nomeado.

OBSERVAÇÃO FINAL DO BÔNUS

O que fica de fora deste mínimo — e por quê.

Capacitação periódica, estrutura formal da CIPA em torno do tema e preparação operacional detalhada para apuração são obrigações reais e urgentes. Ficam fora do mínimo porque o primeiro ciclo de 12 meses dá alguma margem (no caso da capacitação), e porque são mais difíceis de autuar isoladamente, sem indício de fato concreto. Não use isso como desculpa para adiar — use como ordem de prioridade quando o tempo é curto.

SOBRE O FALE VERUM

A verdade protege seu negócio.

O Fale Verum é uma plataforma de canal de denúncias para PMEs brasileiras. Atende os requisitos do item 1.4.1.1 da NR-01 e do art. 23 da Lei 14.457/22 — anonimato do denunciante, protocolo, comunicação bidirecional e trilha de auditoria imutável. A apuração e o tratamento das denúncias permanecem, em qualquer cenário, com a empresa contratante.

faleverum.com.br

FONTES

Referências legais e normativas consultadas.

NR-01 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (MTE).

Lei 14.457/2022 — Programa Emprega + Mulheres.

Portaria MTE 1.419/2024 — nova redação do capítulo 1.5 da NR-01.

Portaria MTE 765/2025 — adiamento da vigência para 26/05/2026.

Guia MTE 2025 sobre Fatores de Risco Psicossociais.

Lei 13.709/2018 — LGPD.

Código Penal, art. 216-A.

Este material é informativo e não substitui consultoria jurídica. A apuração de denúncias é responsabilidade da empresa contratante, nos termos da Lei 14.457/22 e da NR-01.
