



● E-BOOK

Riscos Psicossociais

Guia de implementação da NR-01

A NR-01 exige risco psicossocial no PGR desde 2024. Como identificar, documentar e mitigar — sem promessa de fórmula pronta.

- ✓ 13 capítulos, do que mudou na norma à documentação no PGR
- ✓ Um bloco “Em resumo” ao final de cada capítulo
- ✓ Sem promessa de solução genérica — cada empresa tem fatores próprios

SUMÁRIO

Neste e-book

- | | |
|----|--|
| 01 | Por que este guia existe |
| 02 | O que mudou na NR-01 |
| 03 | O que é risco psicossocial, e o que não é |
| 04 | Como fazer o levantamento |
| 05 | Fatores organizacionais mais comuns |
| 06 | Assédio moral: quando vira risco psicossocial |
| 07 | Jornada e carga de trabalho como fator de risco |
| 08 | Ambiguidade de papel e de responsabilidade |
| 09 | Medidas de controle: por que são de gestão, não de EPI |
| 10 | O papel da liderança na mitigação |
| 11 | Como documentar no PGR |
| 12 | Erros mais comuns |
| 13 | Encerramento — fale com a SafeWork |

01

Por que este guia existe

Poucas mudanças recentes na legislação de segurança do trabalho geraram tanta dúvida prática quanto a entrada do risco psicossocial no PGR, trazida pela Portaria MTE nº 4.271/2024. Este guia trata do que muda na prática — sem prometer uma fórmula genérica que resolva o tema para qualquer empresa, porque risco psicossocial é, por natureza, específico da organização real do trabalho em cada empresa.

Ele serve para quem está começando a incluir o tema no PGR e precisa entender o escopo real da exigência, sem confundir gestão de risco organizacional com avaliação clínica individual.

EM RESUMO

Risco psicossocial é, por natureza, específico da organização real do trabalho em cada empresa — não existe fórmula genérica.

02

O que mudou na NR-01

Desde a Portaria MTE nº 4.271/2024, o risco psicossocial passou a integrar formalmente o PGR — ao lado dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidente que a norma já cobria. Não é uma norma nova e separada: é uma categoria de risco a mais dentro do mesmo Programa de Gerenciamento de Riscos que toda empresa com empregado registrado já precisa manter.

Isso significa que o PGR deixa de olhar exclusivamente para o ambiente físico de trabalho e passa a considerar também a organização do trabalho como fonte possível de risco.

O que a mudança não faz

A entrada do risco psicossocial no PGR não cria uma nova obrigação isolada, com prazo e formato próprios — ela se integra ao mesmo ciclo de levantamento, plano de ação e revisão que a empresa já segue para os demais riscos. Não existe um "PGR psicossocial" separado do PGR da empresa.

EM RESUMO

O risco psicossocial é uma categoria a mais dentro do mesmo PGR que toda empresa já precisa manter — não uma norma separada.

03

O que é risco psicossocial, e o que não é

Risco psicossocial é a possibilidade de a forma como o trabalho está organizado prejudicar a saúde mental do trabalhador — não um diagnóstico de saúde mental em si. O PGR avalia o processo de trabalho, não o estado emocional individual de cada pessoa.

A distinção que evita confusão

Confundir risco psicossocial organizacional com saúde mental individual leva a dois erros opostos: tratar o tema como se fosse assunto exclusivamente clínico (fora do escopo do PGR), ou tentar avaliar o estado emocional de cada trabalhador como se fosse uma auditoria de risco físico. Nenhum dos dois é o que a norma pede.

EM RESUMO

O PGR avalia o processo de trabalho, não o estado emocional individual de cada pessoa — a distinção evita dois erros opostos.

04

Como fazer o levantamento

O levantamento de risco psicossocial soma-se ao levantamento que o PGR já faz para os demais riscos. Entrevista com trabalhadores e lideranças, observação da rotina real (não só do organograma formal) e análise de indicadores já existentes na empresa são as fontes mais confiáveis.

CHECKLIST RÁPIDO

- ✓ Entrevista com trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos, não só liderança.
- ✓ Observação da rotina real do trabalho, não apenas do processo formalmente desenhado.
- ✓ Indicadores já existentes na empresa (afastamento, rotatividade) considerados como sinal, não como prova isolada.

EM RESUMO

O levantamento de risco psicossocial soma-se ao levantamento dos demais riscos — não é um processo separado do PGR.

05

Fatores organizacionais mais comuns

Jornada excessiva sem pausa adequada, meta desproporcional ao tempo e aos recursos disponíveis, ambiguidade sobre quem decide o quê, e exposição recorrente a cliente hostil sem suporte da empresa são exemplos de fatores organizacionais que costumam aparecer com frequência em levantamentos reais — não uma lista exaustiva, mas um ponto de partida para o que observar.

Fator presente não significa risco alto em toda função

Um mesmo fator organizacional pode representar risco alto numa função e risco baixo em outra, dependendo de quanto controle o trabalhador tem sobre a própria rotina e de quanto suporte recebe da liderança direta — é por isso que o levantamento avalia função por função, não a empresa como um todo de uma vez.

EM RESUMO

Jornada excessiva, meta desproporcional e ambiguidade de papel são fatores organizacionais que aparecem com frequência em levantamentos reais.

Assédio moral: quando vira risco psicossocial

Assédio moral não tratado pela empresa é, ele mesmo, um fator de risco psicossocial organizacional — não porque a empresa pratica o assédio diretamente, mas porque a ausência de um canal de denúncia que funcione, ou a falta de resposta a denúncias feitas, é uma falha de gestão do risco.

Um canal de denúncia que existe apenas formalmente, sem confiança real de quem denunciaria, não cumpre a função de mitigar esse risco — o levantamento precisa avaliar se o canal funciona na prática, não só se ele existe no papel.

Como avaliar se o canal funciona de verdade

O sinal mais direto não é a existência de um regulamento interno sobre o tema — é se alguém, entrevistado durante o levantamento, consegue descrever um caso (mesmo sem citar nomes) em que uma denúncia foi feita e teve encaminhamento visível. Ausência completa de qualquer caso lembrado, numa empresa com tempo de existência considerável, é em si um sinal de alerta.

EM RESUMO

A ausência de um canal de denúncia que funcione de verdade é, ela mesma, uma falha de gestão do risco psicossocial.

Jornada e carga de trabalho como fator de risco

Jornada consistentemente acima do previsto, sem compensação ou pausa adequada, e carga de trabalho que cresce sem ajuste correspondente de prazo ou de equipe são fatores organizacionais objetivamente observáveis — não dependem de percepção subjetiva para serem identificados, aparecem em registro de ponto e em dimensionamento de equipe.

Por que esses dados já existem, mas raramente são cruzados

A maioria das empresas já tem registro de ponto e dados de dimensionamento de equipe — o que costuma faltar é cruzar essa informação com o levantamento de risco psicossocial de forma explícita, em vez de tratá-la como um dado de RH separado, sem relação formal com o PGR.

EM RESUMO

Jornada e carga de trabalho desproporcionais são fatores objetivamente observáveis — aparecem em registro de ponto e dimensionamento de equipe.

08

Ambiguidade de papel e de responsabilidade

Quando um trabalhador não sabe claramente o que se espera dele, ou recebe orientação conflitante de mais de uma liderança, isso gera um tipo de risco psicossocial que muitas vezes passa despercebido porque não tem um evento único e identificável — é uma condição contínua, não um incidente pontual.

Onde essa ambiguidade costuma se esconder

Estruturas com mais de um nível de liderança respondendo pela mesma função, ou processos que mudaram sem que a documentação interna fosse atualizada, são os cenários mais comuns onde a ambiguidade de papel se instala — muitas vezes sem que nenhuma das lideranças envolvidas perceba que está acontecendo.

EM RESUMO

Ambiguidade de papel gera um risco que passa despercebido por não ter um evento único — é uma condição contínua, não um incidente pontual.

09

Medidas de controle: por que são de gestão, não de EPI

Diferente de um risco químico, que muitas vezes se controla com um equipamento, o risco psicossocial se controla majoritariamente com medida de gestão: redesenho de processo, clareza de papel e responsabilidade, ajuste de meta ou de dimensionamento de equipe, canal de denúncia que efetivamente funcione.

É por isso que o plano de ação para risco psicossocial tende a envolver a liderança da empresa diretamente — a medida de controle, na maioria dos casos, é uma decisão de gestão, não uma compra.

O que isso muda na hora de escrever o plano de ação

Um plano de ação para risco psicossocial que só lista "orientar a liderança" ou "melhorar a comunicação", sem detalhar o que muda na prática, tende a não sair do papel. A medida precisa ser tão específica quanto a de qualquer outro risco: o que muda, quem executa, e até quando.

EM RESUMO

O risco psicossocial se controla majoritariamente com medida de gestão — a decisão, na maioria dos casos, não é uma compra.

O papel da liderança na mitigação

Como a maior parte das medidas de controle depende de decisão de gestão, a liderança direta — não só o RH ou o time de segurança do trabalho — precisa estar envolvida na implementação. Um plano de ação para risco psicossocial que não tem apoio da liderança tende a ficar só no papel.

Liderança também é fonte de risco, não só de solução

Uma liderança despreparada para lidar com prazo, conflito ou orientação clara pode ser, ela mesma, um fator de risco psicossocial para a equipe — o que significa que capacitar a liderança para essa responsabilidade específica costuma ser, na prática, uma das medidas de controle mais eficazes disponíveis.

EM RESUMO

Um plano de ação para risco psicossocial sem apoio real da liderança direta tende a ficar só no papel.

11

Como documentar no PGR

O risco psicossocial identificado entra no PGR com a mesma estrutura dos demais riscos: descrição do fator, função ou setor afetado, e medida de controle correspondente com prazo e responsável. Não existe um formato exclusivo separado – ele se integra ao mesmo documento, na mesma lógica.

CHECKLIST RÁPIDO

- ✓ Fator de risco descrito de forma específica, não genérica ("estresse" sozinho não basta).
- ✓ Função ou setor afetado identificado claramente.
- ✓ Medida de controle com prazo e responsável, igual aos demais riscos do PGR.

EM RESUMO

O risco psicossocial se documenta na mesma estrutura dos demais riscos do PGR – não existe um formato exclusivo separado.

12

Erros mais comuns

Alguns erros aparecem com frequência na implementação do tema.

CHECKLIST RÁPIDO

- ✓ Tratar risco psicossocial como assunto exclusivamente clínico, fora do escopo do PGR.
- ✓ Levantamento que só ouve a liderança, sem ouvir quem executa a atividade.
- ✓ Canal de denúncia que existe só formalmente, sem confiança real de quem denunciaria.
- ✓ Plano de ação sem envolvimento da liderança direta.
- ✓ Documentar o fator de forma genérica demais para gerar uma medida de controle real.

EM RESUMO

Todos esses erros têm a mesma raiz: tratar o risco psicossocial como exceção dentro do PGR, em vez de mais uma categoria de risco real.

Encerramento — fale com a SafeWork

Este guia descreve a lógica de implementação porque toda empresa se beneficia de entender o que a norma realmente exige — sem promessa de solução pronta, porque não existe uma para um tema que depende da organização real de cada empresa.

A SafeWork inclui o levantamento de risco psicossocial no mesmo processo de elaboração do PGR, com a mesma técnica de visita real aos postos de trabalho usada para os demais riscos. A página da SafeWork reúne os canais de contato e o detalhamento de cada modalidade de atendimento.

EM RESUMO

A SafeWork inclui o levantamento de risco psicossocial no mesmo processo de elaboração do PGR, com a mesma técnica de visita real.

Falar com a SafeWork →

SOBRE QUEM ESCREVEU ESTE GUIA

Grupo SafeWork

Fundado em 2012, em Medianeira — PR — Soluções corporativas que transformam ambientes e pessoas.

+3 milEMPRESAS
ATENDIDAS**450**

MUNICÍPIOS

10

ESTADOS

+780PARCEIROS DE
ATENDIMENTO**A SafeWork na jornada do Grupo**

PGR e PCMSO são o primeiro e o terceiro passo da jornada do Grupo: mapear o risco de cada função e cuidar da saúde de quem a exerce. A SafeWork é a marca que deu origem ao grupo, em 2012, e sustenta os dois desde então.

As sete marcas do Grupo SafeWork

SafeWork

Safe+

SafeT

SafeBUS

Safe R&S

SafeHelp

SafeWork Podcast

Por que um grupo, e não sete fornecedores**Um grupo, não um fornecedor de cada coisa**

O documento que mapeia o risco, o exame que monitora a saúde e a contratação da pessoa certa saem da mesma casa — e conversam entre si.

Unidade própria e rede nacional

Quatro unidades no Paraná com estrutura própria, e uma rede de parceiros que padroniza o atendimento em centenas de municípios para quem tem filial fora.

Uma proposta, não cinco

Documentação, exame, treinamento e recrutamento cabem em um contrato só, com um interlocutor e um cronograma.

Fale com o Grupo SafeWorkcomercial@gpsafework.com.br

(45) 3264-5085

gpsafework.com.br

Medianeira/PR · (45) 3264-5085

Foz do Iguaçu/PR · (45) 3029-9191

Santa Helena/PR · (45) 3268-2520

Londrina/PR · (43) 3344-3663