

MANUAL PRÁTICO

NR-01 E RISCOS PSICOSSOCIAIS

Como preparar sua empresa
na prática



SAÚDE MENTAL
IMPORTA



AMBIENTE
SAUDÁVEL,
EQUIPES FORTES



PREVENIR É
PROTEGER



ELABORAÇÃO:
ABRIL / 2026



Gestão de riscos psicossociais
não é apenas cumprir a lei.
**É cuidar de pessoas e
garantir o futuro do seu negócio.**



O QUE MUDOU E POR QUE ISSO É IMPORTANTE PARA A SUA EMPRESA

A partir de 26 de maio de 2026, toda empresa no Brasil passa a ter uma nova obrigação legal: **identificar e gerenciar os riscos psicossociais** no ambiente de trabalho.



Mas o que são **riscos psicossociais?**

São situações do dia a dia do trabalho que podem adoecer mentalmente os trabalhadores.

Exemplos comuns:



Pressão
excessiva por
metas ou
resultados



Sobrecarga
de trabalho e
jornadas
longas



Assédio
moral ou
sexual



Falta de clareza
sobre o que se
espera do
funcionário



Ambiente de
trabalho hostil
ou de medo



Insegurança
constante
sobre o
emprego



Resumindo: Se a sua empresa já tem um PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), ele precisa ser atualizado para incluir os fatores de riscos psicossociais após a avaliação que será realizada.



Gestão de riscos psicossociais não é apenas cumprir a lei.
É cuidar de pessoas e garantir o futuro do seu negócio.

PERGUNTAS FREQUENTES DOS EMPRESÁRIOS – E AS RESPOSTAS DIRETAS



“Isso vale para a minha empresa, mesmo sendo pequena?”

Sim. A obrigação vale para todas as empresas, independente do tamanho ou setor. A diferença está apenas na profundidade da avaliação: empresas maiores, com mais riscos e mais trabalhadores, precisam de um processo mais estruturado. Mas nenhuma empresa está isenta.



“Como vou medir algo tão subjetivo?”

Risco psicossocial não é medido com um aparelho, mas é avaliado com método. O processo usa questionários anônimos, indicadores que a empresa já tem e observação do ambiente para gerar uma avaliação técnica, objetiva e documentada – mesmo que o tema seja “comportamental”.



“E a privacidade dos funcionários? E a LGPD?”

A avaliação pode – e deve – ser feita de forma totalmente segura para os trabalhadores. (Veja boas práticas detalhadas na página 4).



“Documentar o risco não vai me prejudicar com o INSS ou em processos trabalhistas?”

Esse é um dos maiores medos dos empresários – e também o maior equívoco. Ignorar o risco é muito mais perigoso do que documentá-lo.

Situação	Risco para a empresa
Empresa ignora os riscos psicossociais e não documenta	Alta exposição: sem prova de que agiu, qualquer afastamento ou ação trabalhista vira problema.
Empresa documenta os riscos e cria plano de ação	Proteção: demonstra que identificou o problema e tomou medidas.



“Como a CIPA e a lei de assédio entram nisso?”

O assédio é um dos principais fatores de risco psicossocial. Por isso, o que a CIPA faz e o que está no PGR precisam estar conectados (Veja detalhes na página 4).



Um PGR bem feito é um documento de defesa, não de acusação.

PERGUNTAS FREQUENTE - BOAS PRÁTICAS



E a privacidade dos funcionários? E a LGPD?

Boas práticas incluem:

- ✓ Pesquisas 100% anônimas, sem identificação de nome ou cargo
- ✓ Resultados apresentados sempre de forma coletiva (por setor ou área), nunca individual
- ✓ Dados médicos individuais ficam sob sigilo com o médico do trabalho (PCMSO) e não são compartilhados com a empresa
- ✓ O que vai para o PGR são apenas informações gerais e agregadas, como "X% dos trabalhadores relatam sobrecarga"

Quando o processo é bem desenhado, saúde mental e privacidade coexistem sem problema.



Documentar o risco não vai me prejudicar com o INSS ou em processos trabalhistas?

Boas práticas incluem

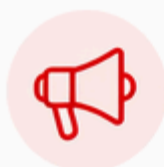
- ✓ Manter documentação técnica que comprove o processo de identificação, avaliação e gestão dos riscos psicossociais.
- ✓ Registrar as ações e as evidências das medidas adotadas.
- ✓ Demonstrar que a empresa agiu de forma preventiva e responsável.
- ✓ Guardar registros organizados (pesquisas, planos de ação, treinamentos e comunicados).
- ✓ Consultas e afastamentos por motivos de saúde são sigilosos e não geram automaticamente responsabilidade da empresa, quando há evidência de gestão preventiva.

**Documentar não é criar problema.
É proteger a empresa e as pessoas.**



Como a CIPA e a lei de assédio entram nisso?

A Lei 14.457/2022 transformou a CIPA em CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e trouxe obrigações específicas:



Canal oficial de denúncias de assédio



Treinamentos obrigatórios de prevenção ao assédio moral e sexual



Procedimentos claros de apuração de denúncias

O assédio é um dos principais fatores de risco psicossocial. Por isso, o que a CIPAA faz e o que está no PGR precisam estar conectados – evitando duplicidade de esforços e garantindo que as vítimas sejam protegidas.



Integrar prevenção, gestão e cultura é o caminho para ambientes saudáveis, seguros e juridicamente protegidos.



COMO FUNCIONA O PROCESSO NA PRÁTICA

– PASSO A PASSO

A gestão de riscos psicossociais segue o mesmo raciocínio de qualquer outro risco: **identificar, avaliar, agir e monitorar**. Veja como isso acontece:

1


APLICAÇÃO DO CHECKLIST (PESQUISA COM OS TRABALHADORES)

O primeiro passo é ouvir quem trabalha na empresa. Isso é feito por meio de um questionário anônimo, aplicado a todos os trabalhadores (ou a grupos representativos). O questionário investiga como as pessoas percebem o ambiente de trabalho: a carga de trabalho, o relacionamento com a liderança, a clareza de papéis, o suporte que recebem, entre outros aspectos.



Importante: Essa pesquisa é apenas uma das fontes de informação. Ela não define sozinha o resultado – é uma peça dentro de um conjunto maior.

Outras fontes que alimentam a análise:



Dados de afastamentos e atestados



Índices de rotatividade e absenteísmo



Reclamações e registros de conflitos



Observação direta dos processos de trabalho

2


AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Com os dados da pesquisa e as outras informações coletadas, é feita a Avaliação de Riscos Psicossociais. Nessa etapa, os especialistas analisam:

- ✓ Quais fatores de risco foram identificados
- ✓ Qual é a probabilidade de esses fatores causarem dano aos trabalhadores
- ✓ Qual seria a gravidade desse dano
- ✓ Quais medidas de controle já existem na empresa (e se são suficientes)



O resultado é uma classificação de cada fator de risco: **baixo, médio, alto ou crítico**.



Analogia simples: É como uma vistoria elétrica. O técnico verifica quais instalações têm risco, qual o nível de perigo de cada uma e o que precisa ser consertado com urgência.

3


INCLUSÃO NO PGR E DEFINIÇÃO DO PLANO DE AÇÃO

Os fatores de risco considerados relevantes na avaliação são incluídos no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) da empresa.

Para cada fator identificado, é **definido um Plano de Ação** com:



Ações práticas a serem implementadas



Responsáveis por cada ação



Prazos para execução



Indicadores para acompanhar os resultados



É aqui que a intenção vira prática. O plano precisa ser realista, exequível e adaptado à realidade da sua empresa.



Um PGR bem estruturado é menos sobre papel e mais sobre proteção de pessoas.









CONTINUAÇÃO – PASSO A PASSO

3


EXEMPLOS DE AÇÕES EFICAZES

As ações devem atacar as causas dos riscos identificados. Alguns exemplos:

 <p>Revisão da carga de trabalho e da distribuição de tarefas</p>	 <p>Clareza de papéis e responsabilidades</p>
 <p>Ajuste de metas e cobrança para níveis realistas</p>	 <p>Melhoria da comunicação e do feedback</p>
 <p>Treinamento de líderes para uma gestão saudável</p>	 <p>Mediação de conflitos e fortalecimento de equipes</p>



Cada ação deve ter **objetivo claro, responsável definido, prazo e forma de acompanhamento.**

4


MONITORAMENTO CONTÍNUO E REVISÃO

O ambiente de trabalho muda e, por isso, a gestão dos riscos psicossociais também deve mudar. O processo inclui:

- ✓ Acompanhamento das ações implementadas
- ✓ Novas pesquisas e avaliação de indicadores
- ✓ Revisão periódica do PGR
- ✓ Ajustes sempre que necessário



Recomenda-se revisar o processo ao menos 1 vez ao ano ou sempre que houver mudanças significativas na empresa, como reestruturações, aumento de equipe ou mudanças no modelo de trabalho.



Gestão não é um projeto com começo, meio e fim.
É um ciclo contínuo de cuidado com pessoas.



O QUE ACONTECE SE A EMPRESA NÃO SE ADEQUAR?

Ignorar os riscos psicossociais e não atender à NR-01 pode trazer **consequências sérias para a empresa:**



Multas e autuações
do Ministério do Trabalho.



Ações trabalhistas
e condenações judiciais.



Aumento do FAP (Fator Acidentário de Prevenção)
e dos custos com afastamentos.



Queda de produtividade,
clima ruim, absenteísmo
e alta rotatividade.



Danos à imagem da empresa
e perda de confiança de clientes e parceiros.



CHECKLIST RÁPIDO

Sua empresa está no caminho certo? Confira:

- Pesquisa com trabalhadores realizada (de forma anônima)
- Avaliação formal de riscos psicossociais feita
- Riscos identificados classificados (baixo, médio, alto ou crítico)
- Plano de ação definido com medidas claras
- Responsáveis e prazos estabelecidos
- CIPA ativa e integrada ao processo de gestão
- Registro das ações e evidências organizado
- Monitoramento contínuo previsto



Se algum item
não estiver
marcado,
**a adequação
ainda não está
completa!**



Adequar-se à NR-01 não é apenas cumprir uma obrigação.
É investir em saúde, segurança e sustentabilidade do negócio.



PERGUNTAS FINAIS

As últimas dúvidas que os empresários mais têm – e as **respostas diretas**.

01



Preciso contratar um psicólogo?

Não necessariamente.

O mais importante é ter um processo técnico, estruturado e bem documentado. A avaliação pode ser conduzida por profissionais habilitados em Segurança e Saúde do Trabalho, com apoio de especialistas quando necessário.

02



Qual o prazo para adequação?

A NR-01 entrou em vigor em 25 de maio de 2024, com período de transição.

O prazo final para adequação é **26 de maio de 2026**.

03



A pesquisa com funcionários é obrigatória?

Sim. É indispensável ouvir quem vive o trabalho todos os dias.

A pesquisa (anônima) é a principal fonte de dados para identificar os riscos psicossociais de forma real e confiável.

Sem dados reais, não há gestão eficaz.

04



Com que frequência devo revisar o PGR?

O PGR deve ser revisado periodicamente e sempre que houver mudanças significativas, como:

- ✓ Reestruturações organizacionais
- ✓ Mudanças no modelo de trabalho ou nos processos
- ✓ Aumento do absenteísmo ou dos conflitos
- ✓ Resultados das avaliações e monitoramentos

O ideal é revisar ao menos **1 vez ao ano**.



Este manual foi elaborado com base na **NR-01 atualizada (Portaria MTE nº 1.419/2024)** e na **Lei 14.457/2022**.



CUIDAR DAS PESSOAS É PROTEGER O NEGÓCIO.

Ambientes de trabalho saudáveis geram equipes mais engajadas, produtivas e leais.

Prevenir é o melhor caminho. Gestão é o que garante resultados.

Conte com a INCON para essa jornada.