

CARTILHA

Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho



ATIVA
Medicina e Segurança do Trabalho

Introdução

A nova legislação sobre saúde e segurança do trabalho está em constante evolução — e a partir de maio de 2025, as empresas deverão obrigatoriamente mapear e gerenciar os riscos psicossociais em seus ambientes de trabalho.

Esses riscos impactam diretamente a saúde mental dos colaboradores, no desempenho das equipes e na sustentabilidade das organizações. Por isso, a Ativa está pronta para orientar, diagnosticar e implementar soluções completas, com base em metodologias internacionais e ferramentas robustas, para apoiar sua empresa nessa nova etapa da gestão ocupacional.

O QUE SÃO FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL?

Fatores psicossociais são elementos do ambiente, da organização e das relações de trabalho que afetam o bem-estar psicológico, social e físico do trabalhador. Estão relacionados à forma como o trabalho é estruturado, ao clima organizacional, ao estilo de liderança, às exigências da função e à percepção de controle e suporte.

Exemplos de fatores:



Excesso de tarefas e prazos irreais



Conflitos interpessoais e assédio moral



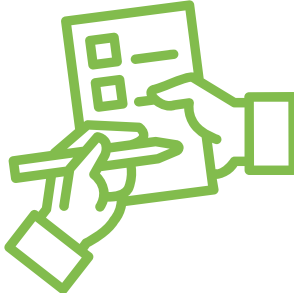
Insegurança quanto à estabilidade do emprego



Falta de autonomia e controle sobre o trabalho



Comunicação interna deficiente



Falta de clareza nas atribuições



Apoio insuficiente de líderes e colegas



Mudanças organizacionais sem preparação



Impactos para a empresa:

- Queda da produtividade e qualidade do trabalho;
- Aumento de afastamentos e licenças (CID-F);
- Rotatividade e dificuldade na retenção de talentos;
- Ambientes tóxicos e clima organizacional deteriorado;
- Riscos jurídicos trabalhistas e previdenciários;
- Perda de competitividade e danos à reputação.

O QUE MUDA COM A NR-1 EM MAIO DE 2025?

Com a entrada em vigor da Portaria MTE nº 1.419/2024, em 26 de maio de 2025, o gerenciamento dos riscos psicossociais passa a ser uma obrigatoriedade legal no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Principais pontos:

- A NR-1 determina que fatores psicossociais sejam identificados, avaliados e gerenciados como qualquer outro tipo de risco ocupacional (item 1.5.3.1.4).
- A NR-17 reforça a necessidade de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.
- O GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) passa a exigir análise ampla, incluindo riscos subjetivos, emocionais e relacionais.
 - Subjetivos: A percepção individual do ambiente de trabalho, como sensação de insegurança no emprego, pressões excessivas por desempenho ou expectativas ambíguas.
 - Emocionais: Exposição ao estresse contínuo, ansiedade, assédio moral ou condições que possam levar ao esgotamento emocional (burnout).
 - Relacionais: Conflitos interpessoais, falta de suporte de colegas ou líderes, problemas de comunicação e ambiente de trabalho tóxico.



**O descumprimento pode
gerar autuações, ações
trabalhistas, aumento de
passivos e responsabilidade
civil da empresa.**

COMO A EMPRESA PODE SE PREPARAR

A Ativa propõe uma abordagem prática, validada e internacionalmente reconhecida, baseada na ISO 45003, ISO 45001 e na metodologia britânica HSE - Stress Indicator Tool. Nosso foco é aliar conformidade legal com a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis e produtivos.

Mas não se preocupe, vamos prezar pela equidade e por uma linguagem de fácil entendimento sobre os riscos.

Nosso método segue as seguintes etapas:



35 perguntas divididas em 7 grandes domínios: demandas, controle, apoio, relacionamentos, papel e mudanças.

A Ativa fornecerá diagnósticos claros e detalhados, apoiando a implementação de medidas preventivas e fortalecendo as políticas de saúde, segurança e bem-estar. Além disso, o diagnóstico conta com funcionalidades avançadas de visualização de dados, permitindo análises por setores e unidades, com eficiência e praticidade para uma gestão mais assertiva.



Avaliar os riscos, explorar problemas e propor soluções.



4



Acompanhar, analisar e monitoramento contínuo

Pilares que fundamentam o princípio de equidade na atuação da Ativa:

A metodologia HSE-IT permite a análise de sete fatores estressores presentes no ambiente de trabalho, os quais, se não forem devidamente gerenciados, podem gerar impactos negativos à saúde dos colaboradores. Esses fatores são avaliados por meio de 35 perguntas que indicam, por exemplo, tendências de risco relacionadas à sobrecarga de trabalho, assédio de qualquer natureza, conflitos interpessoais, constrangimentos, pressões de tempo, falta de apoio, entre outros.

Ao interpretar os resultados da metodologia e integrá-los ao PGR, reconhecendo os pilares dos fatores estressores, é possível apresentar os riscos de forma justa, estratégica e mais amigável, promovendo a saúde e segurança do trabalhador sem expor diretamente termos sensíveis no ASO, como "assédio", "constrangimentos" ou "sobrecarga".

Dessa forma, garantimos a equidade na aplicação da ferramenta, preservando a imagem da empresa e promovendo ações concretas de prevenção e controle. Os fatores são organizados nos seguintes pilares:

- Demandas do trabalho
- Relacionamento interpessoal
- Atividades da função
- Controle sobre o trabalho
- Apoio entre colegas de trabalho
- Apoio da gestão
- Comunicação de mudanças

COMO A ATIVA VAI ATUAR NA GESTÃO DESSES RISCOS

A gestão de riscos psicossociais não se resume a um documento, laudo ou reconhecimento no PGR. É um processo contínuo de conscientização, mudança de cultura e reestruturação organizacional. Algumas ações estratégicas incluem:

- Treinamento de lideranças: capacitar gestores para reconhecer sinais de sobrecarga, conflitos e sofrimento psíquico nas equipes.
- Planejamento estratégico de saúde mental: integrar ações psicossociais ao planejamento de RH e SST, apoio psicológico e psiquiátrico, campanhas, capacitações e treinamentos.
- Políticas internas claras: estabelecer normas de conduta, canais de comunicação integrativa de escuta, sugestões e denúncias anônimas, protocolos para lidar com assédio, discriminação e sofrimento emocional.

- Benefícios alinhados ao bem-estar: desenvolver ambientes seguros e saudáveis, programas de qualidade de vida com equilíbrio da vida pessoal e profissional, incentivo a prática de atividades físicas e de lazer, alimentação adequada, horários flexíveis e jornadas humanizadas.

- Revisão de processos e metas: evitar metas inalcançáveis, sobrecarga de funções e ambientes de pressão.

A Ativa está preparada para apoiar sua empresa na transição para um modelo de gestão que integra o cuidado com a saúde mental às exigências legais e à sustentabilidade do negócio.

Gestão de riscos psicossociais é cuidado, responsabilidade e estratégia.

FAQ - Perguntas e respostas



Quando entra em vigor a nova NR-01?

A exigência de inclusão dos fatores psicossociais no PGR passa a valer a partir de 26 de maio de 2025.



O que é o PGR e por que ele é importante?

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é o principal instrumento da NR-1 para identificar, avaliar e mitigar riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais. Ele é essencial para criar ambientes de trabalho mais seguros e atender às exigências legais.



O que mudou na NR-1 com a inclusão dos fatores psicossociais?

A atualização da NR-1 exige que as empresas incluam os fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Isso significa que, além dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, agora é necessário identificar, avaliar e gerenciar riscos relacionados à saúde mental e ao bem-estar dos trabalhadores.



O que são fatores psicossociais?

Fatores psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, como o estresse relacionado ao trabalho, o esgotamento ou a depressão.



Por que os fatores psicossociais foram incluídos na NR-1?

A inclusão desses fatores reforça a importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Ela busca prevenir problemas como estresse, ansiedade e depressão, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo.



Quais exemplos de fatores psicossociais precisam ser avaliados?

Exemplos incluem excesso de pressão por resultados, falta de apoio da liderança, assédio moral, conflitos de equipe e monotonia nas tarefas.



Quem deve conduzir a análise dos fatores psicossociais?

A avaliação pode ser realizada por uma equipe multidisciplinar, que pode incluir psicólogos, ergonomistas e outros profissionais capacitados. É importante que a análise seja adaptada às características específicas de cada organização.



Quando serão incluídos os fatores psicossociais no PGR?

Somente após a aplicação da metodologia de avaliação, com a identificação de fatores estressores e diagnóstico preliminar, será possível identificar os fatores psicossociais, avaliar os riscos associados e implementar medidas de controle no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).



Quais medidas preventivas podem ser aplicadas?

Medidas dependerão do tipo de fator de risco encontrado e incluem promover uma cultura de diálogo, criar canais de escuta e denúncia, equilibrar a carga de trabalho e oferecer treinamentos de gestão de conflitos.



Que impacto essa mudança tem na saúde dos trabalhadores?

Os riscos psicossociais, agora incluídos na NR-1, envolvem fatores como sobrecarga de trabalho, assédio moral, falta de apoio da liderança e pressão excessiva por metas. Quando negligenciados, esses riscos podem levar à queda na produtividade, aumento do absenteísmo e da rotatividade, além de afetar diretamente o clima organizacional. A implementação de um inventário psicossocial permite mapear esses riscos e criar estratégias preventivas para proteger o bem-estar dos trabalhadores.



Como identificar fatores psicossociais em um ambiente de trabalho?

Na Ativa utilizaremos ferramentas como questionários, entrevistas, análise do clima organizacional e indicadores como absenteísmo e rotatividade.



Empresas de todos os setores precisam cumprir essa norma?

Sim, a NR-1 é aplicável a todas as empresas que possuam trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Como as empresas podem se preparar para essa mudança?

- Capacitando suas equipes sobre os fatores psicossociais.
- Realizando diagnósticos do ambiente de trabalho.
- Implementando políticas de saúde mental e bem-estar.
- Consultando a Ativa para desenvolver estratégias eficazes de gerenciamento.



Quais responsabilidades os gestores possuem nessa atualização?

Os gestores e a alta direção precisam estar comprometidos com a cultura organizacional, bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores, devem estar cientes dos fatores psicossociais, atuar para mitigá-los e promover ambientes de trabalho saudáveis.



Existe uma periodicidade para avaliar os fatores psicossociais?

A avaliação deve ser contínua. Para isso, a Ativa disponibilizará uma ferramenta de aplicação e diagnóstico que permitirá o monitoramento dos fatores psicossociais. Revisões formais podem ser realizadas periodicamente com o PGR, conforme mudanças no ambiente de trabalho, introdução de novas atividades ou processos.



Quais legislações estão relacionadas aos fatores psicossociais?

Além da NR-1, NR-05 e NR-17 (Ergonomia), as normativas internacionais, como as diretrizes da OIT, ISO 45001 e ISO 45003, complementam as exigências. Sugerimos ainda a Lei nº 14.457, de 21/09/2022, que trata do Programa Emprega + Mulheres, a Portaria MTP nº 4.219, de 20/12/2022, e a Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024.



Como as empresas podem capacitar suas equipes?

Através de workshops, palestras e treinamentos sobre saúde mental e psicologia organizacional.



Que tipo de documentação deve ser incluída no PGR?

O PGR deve estar integrado a todas as ações de prevenção da empresa. Com isso, podem constar os resultados das avaliações psicossociais, as medidas adotadas e evidências do acompanhamento contínuo.



O que é esperado da CIPA com essa nova exigência?

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) deve atuar acompanhando as etapas de identificação de fatores psicossociais, promovendo com os trabalhadores as propostas de ações preventivas e corretivas, assim como atuar na capacitação, sensibilização e orientação de todos os níveis hierárquicos sobre a violência, o assédio, a igualdade e a diversidade.



Fatores psicossociais podem impactar a produtividade?

Sim, um ambiente psicossocial inadequado pode levar à queda na motivação, acidentes, aumento no absenteísmo e perda de eficiência.



Como comunicar essa mudança aos colaboradores?

Através de reuniões, informativos, treinamentos e cultura de feedback, explicando a importância e os benefícios da inclusão dos fatores psicossociais. Estas ações devem ocorrer no processo admissional e continuamente para promover o engajamento dos trabalhadores.



Essa atualização impacta pequenas empresas?

Sim, todas as empresas, independentemente do porte, devem cumprir a norma. No entanto, as ações podem ser proporcionais à complexidade da organização. No caso de empresas dispensadas da elaboração do PGR, os fatores psicossociais serão tratados na AEP - Análise Ergonômica Preliminar.



Quais são as consequências para as empresas que não cumprirem a norma?

O descumprimento da NR-1 pode resultar em notificações e penalidades, resultantes das ações do MTE e MPT, além de prejudicar a saúde e a produtividade dos colaboradores. A auditoria fiscal promoverá notificações via DET para apresentação das ações voltadas à saúde mental e ao cumprimento da NR-01, estabelecendo o prazo limite de adequação, caso ainda não exista.



Como a NR-1 contribui para a cultura de segurança nas empresas?

A NR-1 não se limita a ser apenas uma exigência legal, mas um instrumento estratégico para promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Sua implementação ajuda a prevenir acidentes e doenças ocupacionais, fortalece a cultura organizacional voltada à segurança, aumenta o engajamento dos trabalhadores e reduz custos com afastamentos e ações trabalhistas, trazendo benefícios tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.



Quais documentos são essenciais para comprovar a conformidade com a NR-1?

Os principais documentos incluem:

- Diagnóstico preliminar;
- Análise ergonômica preliminar ou do trabalho;
- Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) atualizado;
- Inventário de Riscos Ocupacionais;
- Planos de ação e medidas preventivas implementadas;
- Registros de treinamentos e capacitações;
- Documentação de auditorias internas e inspeções.



ATIVA
Medicina e Segurança do Trabalho



51. 3226.2177



ativamedicina.com.br



[ativamedicina](https://www.linkedin.com/company/ativamedicina)



[ativa.medicina](https://www.instagram.com/ativa.medicina)