



**Webinar:**

**Atualização da NR-1**

# Olá!

# Boas-vindas!

---



**Não usar o celular  
para fotografar ou  
filmar o conteúdo**  
(material proprietário)



**Ambiente seguro  
e confiável**



**Administração  
do tempo**  
**60 minutos**



# O que você vai aprender hoje?

1. Principais mudanças na NR-1
2. Conceito de riscos psicossociais
3. Mapeamento de riscos psicossociais: Inventário e PGR
4. Plano de ação
5. Comunicação, indicadores e monitoramento

## Vini Michelucci (ela/dela)

Mulher trans, branca, pansexual, bacharel em direito pela USJT, representante da geração Z que chega ao mercado de trabalho com intensidade para propor mudanças de forma colaborativa, construtiva e inclusiva.

É sócia da Travessia desde 2021 e responsável pelo pilar de projetos de programas de D&I, educação corporativa e as temáticas LGBTQIAP+ e de gerações.





## Mariana Deperon (ela/dela)

Advogada com mais de 20 anos de formação e 15 anos de experiência no mercado corporativo, Mariana é mãe de Maria Isabel, mulher cis, branca, heterossexual, e reconhecida por sua atuação estratégica em ESG e DE&I, com foco em governança, estratégias, criação e implementação de programas diversos.

Durante sua trajetória, liderou projetos inovadores em sustentabilidade, diversidade e propriedade intelectual em empresas nacionais e multinacionais.

Sócia-fundadora da Travessia, Mariana alia uma formação sólida e internacional: formada em Direito pela PUC-SP, possui LL.M em Direito Privado Francês e Europeu pela Université Paris 1 - Sorbonne, Mestrado em Relações Sociais pela PUC-SP, além de especialização em Women's and Gender Studies pela Universidade de Massachusetts (Dartmouth) e certificação como Gender and Women's Right Lead pela ONU Mulheres em Genebra.

Com uma abordagem inovadora, Mariana tem se destacado em projetos ESG, de DE&I. É autora do livro "**Eu, Impostora?**", publicado em 2021, onde reflete sobre as origens e os impactos da síndrome da impostora nas mulheres.



# Breve Panorama da NR-1

---



## Breve panorama da NR-1

A **NR-1 – Disposições Gerais** é uma Norma Regulamentadora criada em 1978, junto com as demais NRs, com o objetivo de estabelecer os princípios básicos e diretrizes do sistema de segurança e saúde no trabalho no Brasil.

O papel da NR-1 é garantir que todos os envolvidos – empregadores, trabalhadores, órgãos públicos e até prestadores de serviços – entendam **quem faz o quê** no ambiente de trabalho para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.



# Principais elementos da NR-1

A NR-1 possui diversas funções, incluindo:

- Obrigatoriedade para empregadores e empregados (CLT), incluindo setor público;
- Responsabilidades do empregador (ex: informar riscos, adotar medidas preventivas) e do trabalhador (ex: seguir normas, usar EPIs);
- Direito de recusa do trabalhador em situações de risco grave e iminente;
- Requisitos para capacitação e treinamentos obrigatórios;
- Manutenção de um Inventário de Riscos e um Plano de Ação, com revisão periódica;
- Participação dos trabalhadores e da CIPA no monitoramento de riscos.



# Inovações da NR-1: Riscos psicossociais

---



# Inovações da NR-1

A NR-1, atualizada em 2024, reconhece expressamente os riscos psicossociais como parte dos riscos ocupacionais. Veja os principais pontos:

- **Item 1.5.3.1.4:** O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger [...] os riscos relacionados aos **fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho;**
- **Item 1.5.3.2.1:** A organização deve considerar as **condições de trabalho**, nos termos da NR-17, **incluindo os fatores de risco psicossociais;**
- **Item 1.5.4.4.5.3:** A avaliação dos riscos psicossociais deve considerar as **exigências da atividade de trabalho, e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.**



# O que são: fatores psicossociais?

---



## O que são fatores psicossociais?

Fatores psicossociais são características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos indivíduos, por meio de processos psicológicos e fisiológicos.

Os riscos psicossociais no trabalho resultam da interação entre o indivíduo, as suas condições de vida e as suas condições de trabalho.



# O que são riscos psicossociais?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta os seguintes riscos psicossociais mais comuns:

Risco	Exemplo prático
Tarefa monótona	Atividades repetitivas, sem desafio ou variação
Excesso de trabalho	Jornadas longas, metas inatingíveis, turnos noturnos
Isolamento	Falta de apoio da equipe ou liderança
Falta de perspectiva	Sem plano de carreira, promoções ou desenvolvimento
Cultura tóxica	Assédio, discriminação, comunicação violenta
Funções confusas	Papéis e responsabilidades mal definidos
Conflito vida-trabalho	Excesso de demandas, sem equilíbrio com a vida pessoal



# O que muda a partir de 26.05.2025?

**Novas exigências legais** - A partir de **26 de maio de 2025**, o PGR deve:

- Identificar, avaliar e gerenciar riscos psicossociais;
- Incluir medidas preventivas e intervenções específicas;
- Ser elaborado por profissionais competentes, com apoio de especialistas multidisciplinares;
- Refletir as exigências reais das atividades e a eficácia das medidas adotadas

Segundo a auditora fiscal do trabalho Viviane Forte (MTE), **não existe um modelo único de avaliação**: cada empresa deverá realizar seu diagnóstico com base na sua realidade, com apoio técnico especializado.

**O MTE publicará um manual com orientações gerais, mas sem uma “receita pronta”.**



# Como incluir os riscos psicossociais no PGR?





## Premissa

A identificação e avaliação dos riscos psicossociais no trabalho, dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR), deve obrigatoriamente e pelo menos considerar os fatores listados na Parte V da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), sob risco de o programa ser considerado incompleto.

Entre os fatores listados na parte V da LDRT inclui-se expressamente:

- Violência e Assédio moral/sexual;
- Violência física ou psicológica relacionada a aspectos do trabalho; e
- Discriminação.



# Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

## A

### Preparação

**Objetivo:** Criar um ambiente favorável para o mapeamento, envolvendo as lideranças e áreas estratégicas.

- Sensibilize a alta liderança sobre a importância da saúde mental no contexto de SST;
- Envolver o RH, SESMT, CIPA (se houver), jurídico e liderança direta;
- Informe aos trabalhadores/colaboradores sobre o mapeamento e garanta **sigilo, ética e não retaliação**.



# Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

## B Identificação de Fatores Psicossociais

**Objetivo:** Mapear situações de trabalho que possam causar estresse, esgotamento, adoecimento mental e emocional.

Os riscos psicossociais nem sempre são visíveis como um EPI faltando ou uma escada quebrada. Eles se manifestam em:

- Ritmo de trabalho acelerado;
- Falta de apoio;
- Conflitos silenciosos;
- Clima tenso ou inseguro.

**A melhor forma de identificá-los? Ouvindo as pessoas.**



# Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

## B Identificação de Fatores Psicossociais

**Objetivo:** Mapear situações de trabalho que possam causar estresse, esgotamento, adoecimento mental e emocional.

### Como identificar esses riscos na prática?

1. **Pesquisas anônimas** - Com perguntas sobre carga de trabalho, apoio da liderança, segurança psicológica e assédio;
2. **Grupos focais ou rodas de conversa**- Espaços facilitados com escuta ativa e acolhimento para entender o clima organizacional;
3. **Entrevistas individuais** - Importantes em situações sensíveis. Sempre com garantia de sigilo e acolhimento;
4. **Análise de dados internos** - Ex: Turnover, absenteísmo, licenças por saúde mental, denúncias nos canais internos.

**Dica- Crie um canal seguro de escuta contínua:** Além de pesquisas e rodas de conversa pontuais, estimule uma cultura de confiança com canais permanentes (digitais ou presenciais) para que as pessoas possam compartilhar percepções sobre o ambiente de trabalho — com **acolhimento real** e retorno claro sobre os encaminhamentos.



# Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

## C Descrição de Fatores Psicossociais

**Objetivo:** Descreva as situações de trabalho identificadas no mapeamento, organizando-as.

- Organize os fatores identificados por categorias, como:
  - a) Organização do trabalho;
  - b) Relações interpessoais;
  - c) Cultura organizacional;
  - d) Conflito trabalho-vida pessoal etc.
- Use descrições claras e objetivas, com base nos relatos coletados, sem expor pessoas.  
Ex: “Relatos indicam dificuldade de acesso à liderança direta.”
- Se possível, crie um quadro de recorrência: Tema Identificado/Frequência/Área
- Utilize linguagem neutra e acolhedora na descrição dos riscos, evitando julgamentos ou termos que possam gerar resistência.

**Dica prática:** A descrição dos riscos deve refletir fielmente a escuta feita com o time — essa é a ponte entre o diagnóstico e a ação.



# Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

## C Descrição de Fatores Psicossociais

**Objetivo:** Descreva as situações de trabalho identificadas no mapeamento, organizando-as.

Setor/Função	Fator de Risco Psicossocial	Descrição da Situação	Possíveis Impactos à Saúde	Grupos mais afetados
Atendimento ao cliente	Pressão por metas abusivas	Cobrança intensa e metas inatingíveis geram estresse constante	Ansiedade, burnout, afastamento	Jovens em primeiro emprego
Administrativo	Falta de apoio da liderança	Liderança distante, ausência de feedback ou escuta	Desmotivação, baixa autoestima, evasão	Mulheres negras
Produção noturna	Jornada exaustiva	Turnos longos sem pausas adequadas	Exaustão, irritabilidade, transtornos do sono	Trabalhadores em dupla jornada
Financeiro	Assédio moral	Gritaria, humilhações públicas e ameaças constantes	Depressão, pânico, pedidos de demissão	Pessoas LGBTQIAPN+



## Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

**D** **Avaliação e Classificação – Riscos Psicossociais-** Depois de identificar os riscos psicossociais e entender onde e como eles acontecem, é hora de avaliar **o quanto eles são graves e quão prováveis são de acontecer ou continuar acontecendo.**

Essa etapa é essencial para priorizar ações e dar foco ao que mais precisa de atenção.

- **Envolva quem vivencia o risco:** Ao atribuir níveis de severidade e probabilidade, considere a percepção de quem está exposto à situação;
- **Adote uma escala simples, mas consistente:** Não é necessário um sistema complexo. O importante é manter o mesmo critério em toda a análise;
- **Priorize riscos com maior impacto + maior chance de acontecer:** Eles devem ser os primeiros a receber atenção no plano de ação;
- **Registre os critérios usados:** Isso ajuda na transparência e facilita futuras revisões.



# Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

## D Avaliação e Classificação – Riscos Psicossociais

**Escala simples (exemplo):** Você pode usar uma escala de 1 a 3 (ou baixa / média / alta), tanto para severidade quanto para probabilidade.

Severidade	Probabilidade
1 - Baixa	1 - Rara
2 - Média	2 - Possível
3 - Alta	3 - Frequente

**Cálculo do nível de risco:** Multiplicando severidade × probabilidade, temos o nível de risco:

Situação	Severidade	Probabilidade	Nível de Risco	Classificação
Metas abusivas que causam burnout	Alta (3)	Frequente (3)	9	Alto



## Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

**E Registro dos riscos no inventário do PGR:** Neste momento, é preciso registrar formalmente os riscos identificados e avaliados no **Inventário de Riscos do PGR:**

Esse inventário deve conter:

1. Descrição do risco;
2. Fonte/causa;
3. Grupos de trabalhadores expostos;
4. Consequências possíveis;
5. Medidas preventivas existentes (se houver);
6. Nível de risco (com base na avaliação);
7. Necessidade de ação.



# Mapeamento de riscos psicossociais – NR1

**F** **Construção de plano de ação:** A construção do plano de ação é a etapa em que a organização demonstra, na prática, seu compromisso com o cuidado com a saúde mental e emocional das pessoas. No contexto do **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**, ele é **obrigatório** para todos os riscos identificados, inclusive os psicossociais. O plano de ação é uma ferramenta de **gestão integrada, com foco em prevenção, redução e eliminação de riscos.**

- **Defina responsáveis e prazos:** Um bom plano de ação tem nome e data. Isso garante que as ações saiam do papel;
- **Estabeleça metas realistas e mensuráveis:** Ex: “Reduzir em 30% os relatos de sobrecarga até o próximo ciclo da pesquisa interna.”;
- **Inclua ações de cuidado contínuo com a saúde mental:** Não basta uma palestra pontual. Crie políticas, escuta ativa, pausas e ações permanentes;
- **Comunique os avanços:** Compartilhe o que foi feito com o time. Isso fortalece a confiança e mostra que a escuta teve resultado.

**Dica extra:** Priorize ações que resolvam causas estruturais, e não apenas os sintomas (ex: rever metas e lideranças, não só oferecer yoga).



# Integração do plano de ação ao inventário



# Integração do inventário ao plano de ação

- **Mantenha os dois documentos sincronizados:** Cada risco identificado no inventário deve ter uma ação correspondente no plano
- **Use códigos ou IDs de risco:** Facilita a conexão direta entre inventário e plano de ação e evita confusões;
- **Centralize os documentos em uma plataforma acessível:** Isso garante que as áreas envolvidas consigam consultar e atualizar em tempo real;
- **Inclua prazos e responsáveis no inventário,** além do plano — isso reforça o compromisso e facilita auditorias;

**Dica extra:** Considere fazer uma reunião de alinhamento entre RH, Jurídico, SESMT e lideranças para validar a integração antes de oficializar.



# Integração do inventário ao plano de ação

Setor/Função	Fator de Risco Psicossocial	Descrição da Situação	Possíveis Impactos à Saúde	Classificação (Baixo/Médio/Alto)
Financeiro	Assédio moral	Gritaria e humilhações públicas em reuniões	Depressão, pânico, evasão	Alto
Comercial	Metas abusivas	Cobrança intensa por resultados inalcançáveis	Ansiedade, burnout	Médio
Operações	Sobrecarga de trabalho	Excesso de horas extras e acúmulo de tarefas	Estresse, esgotamento	Médio
Administrativo	Falta de escuta	Estagiários sem espaço de fala ou apoio	Desmotivação, sensação de exclusão	Baixo

# Integração do inventário ao plano de ação



Risco Identificado	Classificação	Ação Proposta	Responsável	Prazo	Forma de verificação
Assédio moral em reuniões	Alto	Revisar política, promover campanha interna, realizar treinamento individual com gestor e aplicar penalidades em caso de reincidência	Jurídico + RH	30 dias	Política atualizada e campanha realizada
Metas abusivas no comercial	Médio	Redefinir metas com base em dados realistas	Diretoria Comercial	15 dias	Nova política de metas publicada
Sobrecarga em áreas operacionais	Médio	Contratação de reforço e reorganização de turnos	RH + Gestão	45 dias	Redução de horas extras registradas
Falta de escuta de estagiários	Baixo	Rodas de conversa trimestrais com feedbacks documentados	RH + Supervisores	60 dias	Relatório de participação nas rodas



# Comunicação, acompanhamento e melhorias



# Comunicação

O mapeamento de riscos psicossociais só é efetivo se for **comunicado com responsabilidade**. As pessoas que participaram do diagnóstico — por meio de escutas, pesquisas ou entrevistas — **precisam saber que foram ouvidas e que haverá ação**.

## A. **O que deve ser comunicado?**

- Resumo dos riscos identificados, sem expor nomes ou casos específicos;
- Principais ações planejadas e seus prazos;
- Compromisso da liderança com o cuidado contínuo;
- Espaços abertos para dúvidas, sugestões e feedbacks.

## B. **Canais e formatos possíveis:**

- Reuniões de equipe com linguagem acessível;
- Comunicados internos (e-mail, murais, newsletters);
- Encontros com lideranças para reforçar responsabilidades;
- Publicação dos compromissos em painéis de gestão à vista (físicos ou digitais);
- Fala institucional das lideranças, reforçando a seriedade do tema.



# Indicadores

## Indicadores de eficácia – Prevenção de riscos psicossociais

### 1. Indicadores de saúde ocupacional

Indicador	O que mede	Fonte
Número de afastamentos por CID F (transtornos mentais)	Redução ou estabilidade de quadros de adoecimento mental relacionados ao trabalho	CAT, INSS, SESMT
Tempo médio de afastamento por causas emocionais	Redução na gravidade dos casos	INSS, laudos médicos
Frequência de absenteísmo por causas emocionais	Melhoria no bem-estar geral	Relatórios de RH
Incidência de casos de burnout diagnosticado	Impacto das ações preventivas na sobrecarga emocional	Programas de saúde ou ASO



# Indicadores

## Indicadores de eficácia – Prevenção de riscos psicossociais

### 2. Indicadores de clima organizacional

Indicador	O que mede	Fonte
Índice de segurança psicológica	Percepção de que é seguro expressar opiniões e emoções no trabalho	Pesquisas de clima / pulse survey
Índice de confiança nas lideranças	Avaliação da postura das chefias em relação a escuta, apoio e respeito	Survey, entrevistas internas
Relatos de microagressões ou constrangimentos	Redução da exposição a violências simbólicas	Ouvidoria / RH / grupos de afinidade
Percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	Eficácia de medidas contra sobrecarga e excesso de jornada	Pesquisas internas



# Indicadores

## Indicadores de eficácia – Prevenção de riscos psicossociais

### 3. Indicadores de efetividade de medidas implementadas

Indicador	O que mede	Fonte
Participação nas rodas de escuta ou ações de saúde mental	Engajamento e confiança no processo	Relatórios de eventos / RH
Utilização de canais de escuta / denúncia	Percepção de acesso e segurança	Ouvidoria, jurídico, RH
Tempo médio de resposta a denúncias e queixas	Eficiência da atuação em casos críticos	Jurídico / compliance
Acompanhamento de casos pós-trauma	Eficácia da intervenção pós-incidente	SESMT / RH / psicologia interna



# Indicadores

## Indicadores de eficácia – Prevenção de riscos psicossociais

### 4. Indicadores organizacionais estratégicos

Indicador	O que mede	Fonte
Turnover voluntário	Redução de evasão por clima ruim ou esgotamento	RH
Taxa de retenção de talentos em áreas críticas	Impacto do ambiente saudável na permanência	RH
Inclusão de ações de saúde mental no planejamento estratégico	Comprometimento institucional	Relatórios de ESG / Planejamento
Evolução nas metas de diversidade e inclusão com foco em bem-estar	Interseccionalidade e cuidado com grupos vulneráveis	Programas de DE&I



# Monitoramento

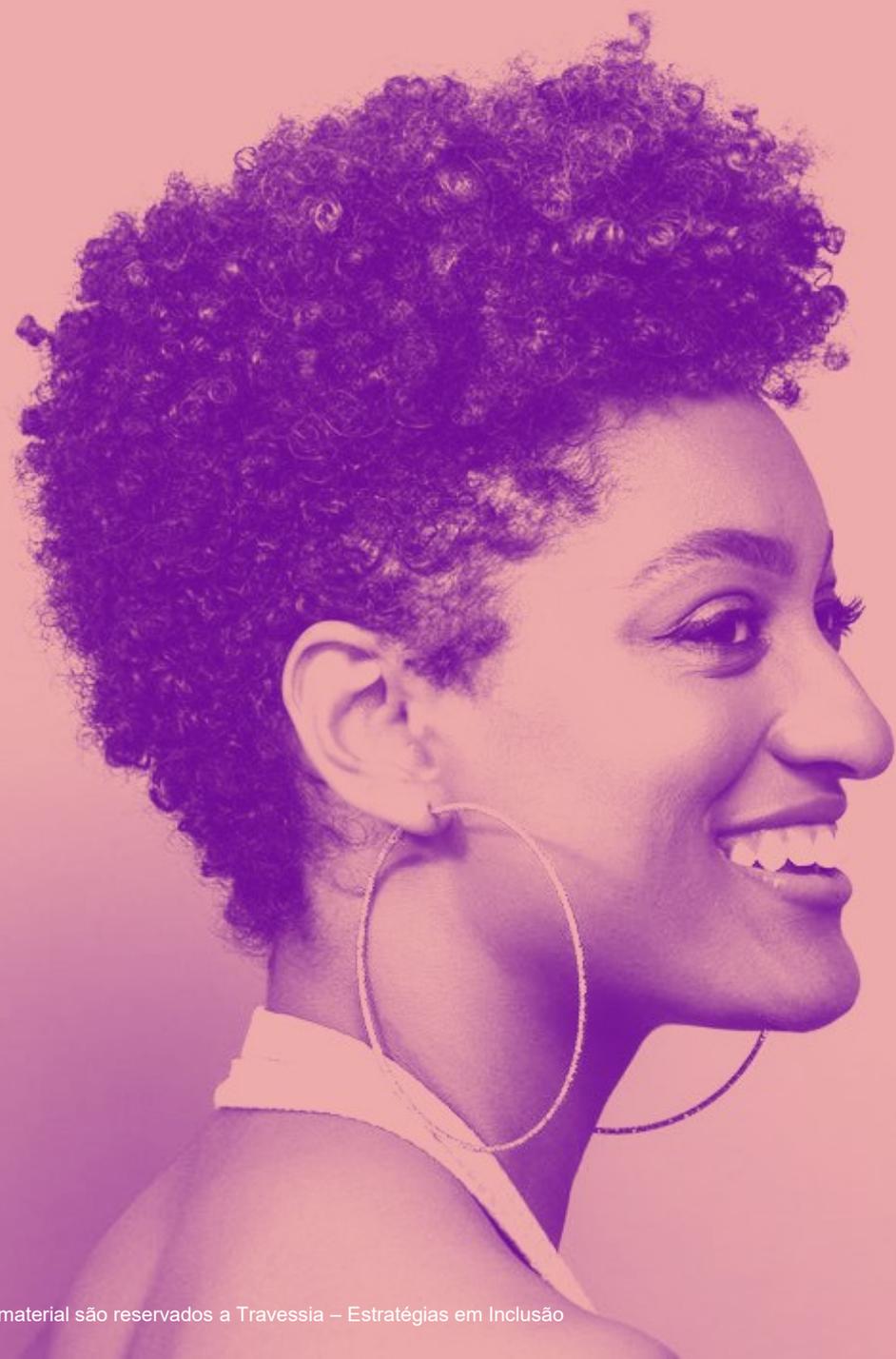
A NR-1 exige que o PGR seja **revisado sempre que houver mudanças nos riscos, processos ou organização do trabalho**. Isso vale totalmente para os riscos psicossociais, que são **dinâmicos** e influenciados por fatores internos e externos (clima, cultura, economia, estrutura, liderança, etc.).

Indicador	O que revela	Fonte
Absenteísmo por causas emocionais	Sinais indiretos de adoecimento mental	RH/SESMT
Afastamentos com CID F	Adoecimento mental diagnosticado	CAT / INSS / ASO
Turnover voluntário	Clima e satisfação com o ambiente	RH
Ocorrência de denúncias por assédio	Cultura de medo, controle ou abuso de poder	Canal de denúncia
Participação nas ações de escuta ou cuidado	Nível de confiança e engajamento	Relatórios internos
Resultados de pesquisas de clima	Percepções sobre segurança psicológica e bem-estar	Surveys periódicos

# Dúvidas?

---

## Acesse nosso site



# Travessia

ESTRATÉGIAS EM INCLUSÃO

Obrigada  
Contate a Travessia

Alameda dos Maracatins, 780 sala 804  
São Paulo – SP  
[www.travessiainclusao.com.br](http://www.travessiainclusao.com.br)  
11 96574-5926

 [linkedin.com/company/projeto-travessia](https://www.linkedin.com/company/projeto-travessia)  
 [facebook/projetotravessia](https://www.facebook.com/projetotravessia)  
 [@travessia.inclusao](https://www.instagram.com/travessia.inclusao)