



NR01

*Riscos Psicossociais no Ambiente de
Trabalho*

ANDREZA SARAH

A AUTORA



Andreza Sarah é Especialista em Segurança do Trabalho, Gestão de Riscos e Saúde Ocupacional, atuando há anos na implementação de soluções estratégicas para empresas que buscam conformidade legal, redução de passivos e fortalecimento da cultura de segurança.

Como empresária no ramo de Segurança do Trabalho, lidera projetos de alto impacto envolvendo laudos técnicos, programas obrigatórios (PGR, LTCAT, PCMSO), treinamentos regulamentados e gestão integrada de processos de SST.

Reconhecida pela postura ética, pela precisão técnica e pela capacidade de alinhar setor operacional, RH e diretoria, Andreza conduz diagnósticos completos, estrutura políticas corporativas, implanta sistemas de controle e desenvolve equipes para elevar o padrão de segurança das organizações.

Com forte atuação consultiva, Andreza integra conhecimento técnico, visão administrativa e sensibilidade humana, especialmente em temas modernos como Riscos Psicossociais, Saúde Mental no Trabalho, Cultura Preventiva, Gestão Comportamental e Compliance em SST. Sua abordagem é prática, objetiva e orientada a resultados, assegurando que cada empresa atinja níveis superiores de organização, segurança, produtividade e responsabilidade legal.

Além da atuação técnica, Andreza se destaca na produção de conteúdos profissionais – e-books, treinamentos, políticas internas e materiais corporativos – tornando-se referência para empresas que buscam modernizar sua gestão de segurança com clareza e profissionalismo.

APRESENTAÇÃO

A NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) é a norma que estabelece as bases de todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho.

Ela determina que toda empresa deve garantir condições seguras, saudáveis e equilibradas para seus trabalhadores — não apenas fisicamente, mas também emocional e mentalmente.

Com as atualizações trazidas pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, a NR-01 passou a incluir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Esses instrumentos incorporam uma nova visão: a de que os riscos psicossociais também são riscos ocupacionais, com potencial de adoecer, desmotivar e até incapacitar o trabalhador.

CAPÍTULO 1

ENTENDENDO A NR-01



A NR-01 estabelece os requisitos mínimos para prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, sendo aplicável a todas as empresas que possuam empregados regidos pela CLT.

Objetivos Principais

- Garantir que todos os riscos — físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais — sejam identificados e controlados.
- Promover a participação ativa dos trabalhadores nas ações de segurança.
- Assegurar que o empregador implemente um sistema contínuo de melhoria da saúde e segurança.

Documentos-Chave da NR-01

- GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais): estrutura que orienta a gestão de todos os tipos de risco.
- PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos): documento operacional que detalha a identificação, análise e controle dos riscos.
- Inventário de Riscos Ocupacionais: onde são registrados os perigos e medidas de controle.
- Plano de Ação: define responsabilidades, prazos e estratégias preventivas.

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (NR-05), após sua atualização, assumiu papel central também na prevenção dos riscos psicossociais.

Principais atribuições da CIPA:

1. Identificar fatores psicossociais durante inspeções e reuniões;
2. Incluir riscos emocionais no Mapa de Riscos e nas atas mensais;
3. Colaborar com o GRO/PGR, reportando situações de estresse ou assédio;
4. Acompanhar a eficácia das ações preventivas relacionadas à saúde mental;
5. Atuar na mediação de conflitos, garantindo um ambiente de respeito;
6. Promover campanhas educativas sobre empatia, comunicação e convivência ética;
7. Integrar-se ao RH e à área de Saúde Ocupacional para encaminhar casos graves.

Desde a atualização de 2022, a CIPA passou a atuar também na prevenção do assédio moral e sexual, reforçando o vínculo direto com a gestão dos riscos psicossociais.

Boas práticas da CIPA

- Realizar palestras sobre inteligência emocional;
- Criar canais de escuta segura e sigilosa;
- Participar ativamente das reuniões do PGR;
- Apoiar campanhas como “Janeiro Branco” e “Setembro Amarelo”.

O RH como Aliado Estratégico da Segurança do Trabalho

O setor de Recursos Humanos (RH) é parceiro direto da área de Segurança e Saúde do Trabalho na construção de um ambiente emocionalmente saudável.

Enquanto a Segurança do Trabalho identifica e controla riscos, o RH atua na cultura, comportamento e suporte humano, ampliando o alcance das ações preventivas.



Papel do RH na Gestão dos Riscos Psicossociais



1. Integração com o PGR e o GRO

- O RH deve participar das etapas de identificação e análise dos riscos psicossociais, fornecendo dados sobre absenteísmo, turnover e desempenho.
- Contribui com informações comportamentais e sociais que ajudam a interpretar causas humanas dos riscos.



2. Comunicação e Clima Organizacional

- Atua na criação de canais de escuta segura e confidencial, como ouvidorias internas e formulários anônimos.
- Desenvolve pesquisas de clima organizacional para identificar insatisfações e tensões.
- Promove campanhas de conscientização, como “Janeiro Branco” e “Setembro Amarelo”.

3. Gestão Humanizada de Pessoas

- Treina líderes em empatia, feedback construtivo e prevenção de assédio.
- Garante que as políticas internas valorizem o bem-estar, evitando sobrecarga e pressão excessiva.
- Atua na mediação de conflitos em parceria com a CIPA.

4. Saúde Mental e Apoio Psicológico

- Desenvolve programas de qualidade de vida no trabalho (QVT);
- Oferece atendimento psicológico corporativo, parcerias com clínicas e ações de autocuidado;
- Promove palestras e workshops sobre equilíbrio emocional e resiliência.

5. Educação e Sensibilização

- Integra conteúdos de saúde mental e segurança emocional aos treinamentos obrigatórios (NRs);
- Incentiva a capacitação dos gestores e da CIPA sobre riscos psicossociais;
- Divulga materiais educativos e boas práticas de convivência saudável.

Resumo:

O RH é o “elo humano” do sistema de SST — traduz a técnica em prática, transforma normas em cultura e promove o bem-estar como política organizacional.

A Força da Integração: Segurança + RH + CIPA

Setor	Função Principal	Contribuição na Prevenção
Segurança do Trabalho (SESMT)	Identificar e controlar riscos físicos, ergonômicos e psicossociais	Coordena o PGR e o Inventário de Riscos
CIPA	Representar trabalhadores e empregadores	Fiscaliza, ouve, propõe e promove ações educativas
RH	Gerir pessoas e cultura organizacional	Atua no suporte emocional, clima, capacitação e mediação de conflitos

Essa união permite que as medidas da NR-01 saiam do papel e se tornem cultura, resultando em empresas mais humanas, seguras e produtivas.

CAPÍTULO 2

O QUE SÃO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS



Os riscos psicossociais são fatores do ambiente e da organização do trabalho que impactam a mente, o comportamento e as emoções dos colaboradores.

Esses riscos podem surgir de:

- Exigências excessivas ou conflitantes;
- Falta de apoio ou reconhecimento;
- Ambientes autoritários, desorganizados ou inseguros;
- Relações interpessoais marcadas por assédio, discriminação ou exclusão.

 PRINCIPAIS FATORES PSICOSSOCIAIS

Dimensão	Exemplos	Efeitos
Organizacional	Sobrecarga, metas irreais, falta de pausas	Estresse, fadiga, ansiedade
Relacional	Conflitos, assédio, comunicação deficiente	Depressão, medo, insegurança
Cultural	Autoritarismo, falta de reconhecimento	Burnout, apatia
Individual	Falta de apoio, baixa autoestima	Queda de desempenho

CAPÍTULO 3

A NR-01 E A GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS



De acordo com a NR-01, o empregador é responsável por identificar e tratar todos os riscos ocupacionais — incluindo os psicossociais — no PGR.

Isso significa que a saúde mental passa a ser uma obrigação legal, não apenas uma boa prática.

Etapas da Gestão

1. Identificação de Perigos: reconhecer situações que possam gerar sofrimento psicológico.
2. Análise e Avaliação: medir a gravidade e a probabilidade dos impactos.
3. Controle: implementar medidas preventivas, de apoio e de monitoramento.
4. Monitoramento: revisar os resultados periodicamente, avaliando indicadores como absenteísmo, rotatividade e afastamentos.

A NR-01 estabelece que o processo deve ser documentado e revisado anualmente, com foco na melhoria contínua.

CAPÍTULO 4

RESPONSABILIDADES NO CONTEXTO PSICOSSOCIAL



Do Empregador

- Adotar medidas de prevenção e promoção da saúde mental.
- Criar políticas internas de combate ao assédio e à discriminação.
- Garantir treinamentos de sensibilização sobre fatores psicossociais.
- Assegurar confidencialidade e acolhimento em casos de sofrimento mental.
- Integrar o GRO/PGR com o PCMSO, promovendo avaliação médica compatível com riscos emocionais.

Do Empregado

- Cumprir as orientações de segurança e saúde.
- Participar de treinamentos e campanhas internas.
- Comunicar situações de risco, sobrecarga ou assédio.
- Cuidar de seu próprio equilíbrio emocional e buscar apoio quando necessário.

CAPÍTULO 5

BOAS PRÁTICAS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS



As empresas que investem em prevenção colhem resultados expressivos em produtividade e clima organizacional.

Abaixo, as principais práticas recomendadas:

1. Promover pausas regulares durante a jornada.
2. Capacitar líderes sobre gestão humanizada.
3. Realizar avaliações de clima e satisfação.
4. Estimular o diálogo aberto entre setores e chefias.
5. Oferecer apoio psicológico ou terapia organizacional.
6. Implantar programas de qualidade de vida e bem-estar.
7. Reconhecer e valorizar o trabalho realizado.
8. Revisar metas e cargas de trabalho periodicamente.

A prevenção é mais eficaz quando a empresa cria um ambiente de escuta ativa e empatia.

CAPÍTULO 6

CONSEQUÊNCIAS DA FALTA DE GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS



Ignorar os riscos psicossociais pode gerar custos elevados e danos duradouros, tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

Efeitos possíveis:

- Aumento do absenteísmo e afastamentos (CID F – transtornos mentais).
- Queda na produtividade e no engajamento.
- Afastamentos pelo INSS com diagnóstico de burnout.
- Conflitos internos e perda de talentos.
- Multas e sanções trabalhistas por descumprimento da NR-01.

CAPÍTULO 7

BENEFÍCIOS DA GESTÃO EFICAZ



- Cumprimento da legislação trabalhista e de SST.
- Melhoria da imagem institucional.
- Redução de passivos trabalhistas.
- Maior engajamento e lealdade das equipes.
- Ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Boas Práticas de Prevenção dos Riscos Psicossociais

- Promoção da cultura do diálogo: reuniões abertas e feedback construtivo.
- Gestão humanizada: líderes capacitados em empatia e comunicação.
- Treinamentos comportamentais: escuta ativa, trabalho em equipe e respeito.
- Programas de Qualidade de Vida (QVT): ginástica laboral, mindfulness, pausas ativas.
- Suporte psicológico corporativo: acesso a psicólogos ou convênios de apoio.
- Pesquisas de clima e satisfação: identificar pontos críticos periodicamente.
- Reconhecimento profissional: valorização das conquistas e transparência nas promoções.
- Ações educativas conjuntas com a CIPA e SESMT: palestras, campanhas e diálogos de segurança emocional.

CAPÍTULO 8

CONCLUSÃO



- Os riscos psicossociais representam um novo desafio e uma nova responsabilidade dentro da Segurança do Trabalho.
- Com a NR-01, o bem-estar mental deixa de ser opcional e passa a ser parte integrante da prevenção ocupacional.
- Empresas que investem na saúde emocional de seus colaboradores estão não apenas em conformidade com a lei — estão construindo ambientes humanos, produtivos e sustentáveis.

www.medisafe.net.br