



GUIA TÉCNICO

Riscos Psicossociais na NR-1: o que fazer diante da discussão das multas

Guia prático para manter o GRO/PGR em conformidade independentemente do desfecho judicial sobre penalidades

A exigência de identificar e gerenciar fatores de risco psicossociais dentro do GRO/PGR passou a ocupar o centro do debate de SST no Brasil. Parte desse debate envolve discussões judiciais e administrativas sobre a aplicação de multas. Este guia separa o que é obrigação técnica permanente do que é discussão sobre penalidade, para que sua empresa não pare a implementação enquanto o assunto se resolve.

1. O que está em discussão e o que não está

A discussão pública recente gira em torno de prazos e da aplicação de multas relacionadas ao gerenciamento de riscos psicossociais. O que não está em discussão é a lógica da NR-1: toda organização deve identificar perigos, avaliar riscos ocupacionais — incluindo os de natureza psicossocial — e adotar medidas de prevenção registradas no PGR.

- Obrigação técnica: identificar, avaliar, controlar e documentar riscos psicossociais no GRO/PGR.
- Ponto sensível: o regime de penalidades e os prazos de fiscalização podem sofrer ajustes normativos ou judiciais.
- Consequência prática: suspender a implementação por causa de multas é assumir risco trabalhista, previdenciário e de imagem.
- Antes de decidir, confirme sempre a redação vigente da NR-1 e as portarias do Ministério do Trabalho e Emprego na data da sua análise.

2. Por que a exposição da empresa não depende da multa

Mesmo sem autuação, o risco psicossocial mal gerido aparece em outras frentes de custo:

- Afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, com impacto direto em absenteísmo e produtividade.
- Ações trabalhistas por assédio, sobrecarga e adoecimento, em que a ausência de avaliação documentada enfraquece a defesa.
- Nexo técnico epidemiológico e aumento de custo previdenciário.
- Turnover, dificuldade de contratação e desgaste de marca empregadora.

3. Os oito passos que a empresa deve executar agora

1. Definir governança: quem responde pelo tema (SESMT, RH, jurídico, alta direção) e com que periodicidade se reúne.
2. Levantar fontes de dados já existentes: absenteísmo, ASO, CAT, canal de denúncias, pesquisas de clima, entrevistas de desligamento.
3. Aplicar avaliação estruturada de fatores psicossociais por setor/função, com anonimato garantido.
4. Consolidar o inventário de riscos incluindo perigos psicossociais, grupos expostos e controles existentes.
5. Classificar o nível de risco e priorizar (probabilidade x severidade x abrangência).
6. Definir plano de ação com medidas organizacionais — não apenas palestras — prazos, responsáveis e recursos.

7. Treinar lideranças: a maior parte dos fatores psicossociais é gerada ou mitigada na relação chefia-equipe.
8. Registrar evidências e revisar os resultados em ciclo definido, no mínimo anual ou após eventos relevantes.

4. Fatores psicossociais que precisam entrar no inventário

Categoria	Exemplos de perigo	Evidência típica
Demanda de trabalho	Volume excessivo, prazos incompatíveis, jornadas prolongadas	Banco de horas, escalas, indicadores de produção
Controle e autonomia	Baixa participação em decisões, microgerenciamento	Pesquisa de percepção, entrevistas
Relações no trabalho	Assédio moral/sexual, conflitos não mediados, violência de terceiros	Canal de denúncias, registros de ocorrência
Clareza de papel	Metas ambíguas, ordens contraditórias, acúmulo de função	Descrição de cargo, organograma
Suporte e reconhecimento	Ausência de feedback, falta de apoio da chefia	Pesquisa de clima, turnover por gestor
Insegurança e mudança	Reestruturações, terceirizações, instabilidade contratual	Comunicados internos, histórico de desligamentos

5. Erros que mais aparecem nas auditorias

- Tratar o tema apenas como campanha de bem-estar, sem alterar organização do trabalho.
- Aplicar questionário e não gerar plano de ação rastreável.
- Coletar dados identificáveis, criando risco de exposição do trabalhador e de LGPD.
- Copiar inventário de outra empresa, sem aderência ao processo real.
- Não registrar o que foi feito: para a fiscalização, o que não está documentado não aconteceu.

6. Checklist de prontidão (responda sim ou não)

- ☐ Existe responsável formal pelo tema psicossocial na empresa?
- ☐ O inventário de riscos contempla perigos psicossociais por setor?
- ☐ A avaliação foi feita com método descrito e replicável?
- ☐ Os dados individuais estão protegidos e tratados de forma agregada?
- ☐ Há plano de ação com prazo, responsável e status atualizado?

- ☐ As lideranças foram capacitadas nos últimos 12 meses?
- ☐ Existe canal de acolhimento e encaminhamento para casos identificados?
- ☐ Os resultados são reavaliados ao menos uma vez por ano?
- ☐ As evidências estão organizadas e prontas para uma fiscalização?

Enquanto o debate sobre penalidades segue, a exposição da empresa continua real. Implementar bem é a defesa mais barata.

Quer aplicar isso na sua empresa? Faça o diagnóstico do portal em portalnr1.com.br/diagnostico ou fale com um especialista em portalnr1.com.br/contato.

Este material tem caráter informativo e não substitui a leitura da redação vigente das Normas Regulamentadoras nem a avaliação de um profissional legalmente habilitado. Confirme sempre os textos e prazos oficiais publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.