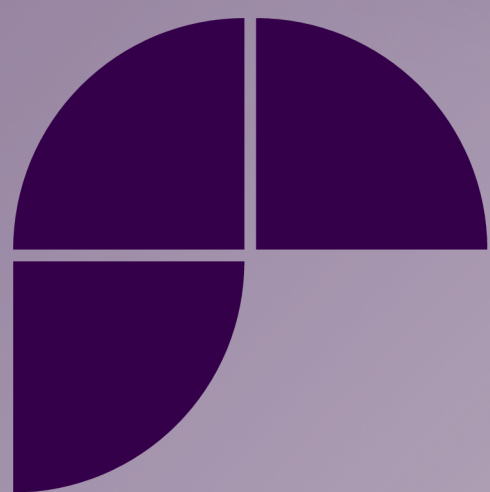


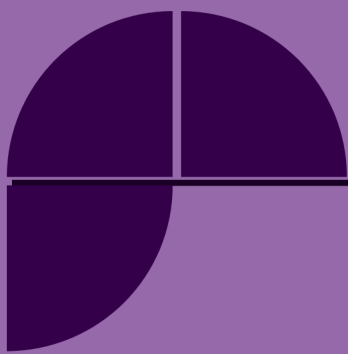


TATIANA
ROXO
SOCIEDADE DE
ADVOCACIA

DIRETRIZES GERAIS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.

NR-1 (GRO/PGR)
CHECKLIST DE COMPLIANCE
PARA RISCOS
PSICOSSOCIAIS.

- **CARTILHA PRÁTICA PARA:
RH, SST, JURÍDICO E
LIDERANÇAS**



COMO USAR ESSA CARTILHA?

- 1) Faça o “check rápido” para medir seu nível de risco.
- 2) Execute o checklist por fases e guarde as evidências.
- 3) Atualize o PGR e mantenha o ciclo de monitoramento — não é projeto de uma vez só.

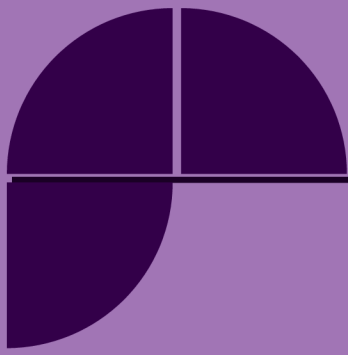
O QUE MUDOU E POR QUE ISSO É URGENTE

A NR-1 passou a exigir que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho sejam tratados como risco ocupacional dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

O foco é o ambiente e a organização do trabalho — não avaliação psicológica individual.

Marco temporal (para comunicação interna e planejamento).

- **Vigência prática:** a exigência de inclusão dos fatores psicossociais no GRO/PGR passa a ser cobrada em fiscalizações a partir de 26/05/2026.
- Até lá, o MTE indicou um período educativo/orientativo para adaptação (sem autuações), **mas com possibilidade de fiscalização orientativa.**



O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?

São fatores da organização do trabalho que podem gerar impacto na saúde mental.

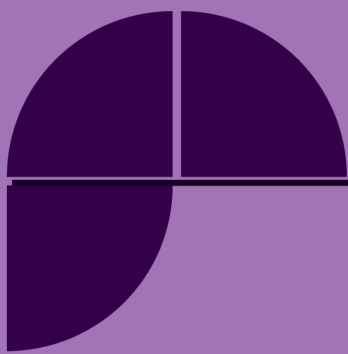
Exemplos práticos no dia a dia das empresas:

- Metas excessivas ou inatingíveis
- Sobrecarga de trabalho
- Jornadas prolongadas sem pausas
- Pressão constante por resultados
- Liderança baseada em medo
- Falta de reconhecimento
- Isolamento
- Carga de trabalho divergente
- Assédio moral ou sexual

Esses fatores podem gerar:

- Burnout
- Ansiedade
- Depressão
- Afastamentos previdenciários
- Aumento de ações trabalhistas

**“ATENÇÃO: O QUE A NR-1 EXIGE
NÃO É AVALIAÇÃO
PSICOLÓGICA INDIVIDUAL**



O PAPEL DO RH, DOS LÍDERES E DOS GESTORES

A implementação não é responsabilidade exclusiva da área de segurança do trabalho.

RH deve:

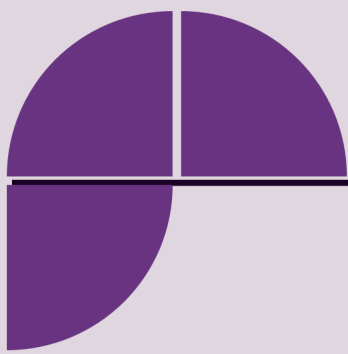
- ✓ Integrar o tema ao PGR
- ✓ Monitorar afastamentos por saúde mental
- ✓ Estruturar políticas de prevenção
- ✓ Garantir treinamentos
- ✓ Apoiar investigação de denúncias

Líderes devem:

- ✓ Revisar metas e cargas de trabalho
- ✓ Identificar sinais de sofrimento
- ✓ Evitar práticas de gestão abusivas
- ✓ Garantir pausas e organização adequada do trabalho
- ✓ Atuar preventivamente

Gestores devem:

- ✓ Garantir que o plano de ação do PGR seja executado
- ✓ Manter evidências documentais
- ✓ Apoiar treinamentos
- ✓ Integrar jurídico, RH e SST



O QUE PRECISA SER FEITO NA PRÁTICA?

Atualizar o Inventário de Riscos

Incluir fatores psicossociais por setor ou atividade.

Avaliar o Nível de Risco

Aplicar matriz de:

- Severidade (gravidade do impacto)
- Probabilidade (chance de ocorrência)

Avaliar o Nível de Risco

Exemplos de medidas:

- Revisão de metas
- Política de desconexão
- Treinamento de liderança
- Reforço de canais de denúncia
- Programa estruturado de prevenção ao assédio

Capacitação Obrigatória

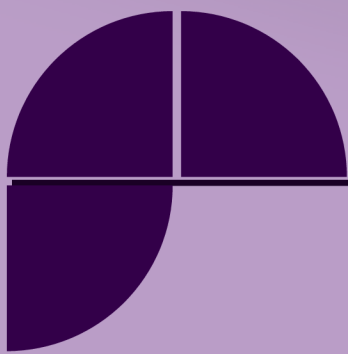
Treinamentos periódicos devem contemplar:

- Liderança saudável
- Prevenção ao assédio
- Identificação de sinais de risco
- Cultura organizacional segura

Monitoramento Contínuo

A NR exige revisão periódica do gerenciamento de riscos, especialmente quando houver:

- Afastamentos relacionados ao trabalho
- Mudanças organizacionais
- Reclamações internas
- Acidentes ou doenças ocupacionais

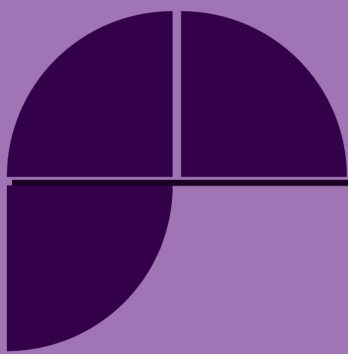


● CHECK RÁPIDO

Marque “Sim/Não”

Some: 0–3 (alto risco), 4–7 (risco moderado), 8–10 (boa maturidade).

- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Temos PGR vigente, revisado nos últimos 12 meses?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Existe Inventário de Riscos com critérios claros de severidade/probabilidade?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Já mapeamos fatores psicossociais por área/função (metas, carga, ritmo, autonomia, conflito, assédio etc.)?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Temos canal confidencial de denúncia/acolhimento e fluxo de apuração documentado?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Lideranças foram treinadas para reconhecer sinais de risco e conduzir conversas difíceis?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Há registro e análise de afastamentos/absenteísmo/turnover por setor e motivo (quando disponível)?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — A CIPA (ou estrutura equivalente) participa do processo e das ações?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Há plano de ação com responsáveis, prazos, indicadores e verificação de eficácia?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — Existe integração com NR-17 (AEP/AET) quando aplicável?
- ☐ **Sim** ☐ **Não** — As evidências estão organizadas para uma eventual fiscalização (treinos, atas, relatórios, PGR atualizado)?



O que não está documentado tende a “não existir” na fiscalização e, pior, pode fragilizar a defesa da empresa em litígios.

Evite transformar o PGR em um “confessionário” de problemas sem plano e sem governança.

A qualidade do método e das evidências importam.

● FASES IMPORTANTES PARA SEGUIR NA IMPLEMENTAÇÃO.

Fase 1 – Governança e preparação

Fase 2 – Identificação de perigos e mapeamento de fatores psicossociais

Fase 3 – Avaliação e priorização

Fase 4 – Medidas de prevenção e plano de ação

Fase 5 – Monitoramento contínuo e evidências

A ausência de adequação pode gerar:

- Auto de infração
- Multas administrativas
- Ações trabalhistas por doença ocupacional
- Dano moral coletivo
- Investigação do Ministério Público do Trabalho
- Fragilidade defensiva em processos judiciais

• POR QUE ISSO É TAMBÉM UMA OPORTUNIDADE?

Empresas que estruturam governança sobre saúde mental tendem a:

- ✓ Reduzir afastamentos
- ✓ Melhorar produtividade
- ✓ Diminuir passivos trabalhistas
- ✓ Fortalecer cultura organizacional
- ✓ Aumentar retenção de talentos

SEGURANÇA PSICOLÓGICA
IMPACTA DIRETAMENTE O
RESULTADO DO NEGÓCIO.



O que a Tatiana Roxo Advocacia entrega?

A atuação jurídica costuma ter três frentes:

(i) desenho de governança e metodologia com olhar de risco,
(ii) revisão jurídica do PGR e dos documentos para reduzir contingências, e
(iii) suporte em políticas, treinamentos e fluxos de apuração (assédio/violência), alinhados à realidade do negócio.



TATIANA
ROXO
SOCIEDADE DE
ADVOCACIA

WWW.TATIANAROXO.COM