



CARTILHA

# Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho.



**RIGHI & RIGHI**

ASSESSORIA EM 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 2026, 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 Righi & Righi 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 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 2026?

Com a entrada em vigor da Portaria MTE nº 1.419/2024, em 26 de maio de 2026, 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 Righi & Righi propõe uma abordagem prática, validada, internacionalmente reconhecida, baseada na ISO 45003, ISO 45001 e na metodologia baseada nos riscos psicossociais orientado pelo MTE (Ministério do Trabalho) 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:

1

**Análise preliminar dos fatores de risco através da aplicação do questionário baseados nos riscos psicossociais do (MTE).**

Perguntas divididas em 5 seções: Assédio e Justiça organizacional, Gestão e mudanças organizacionais, Cargo de Trabalho e autonomia, Relação interpessoal e Comunicação e Saúde, ergonomia e bem-estar.

2

**Diagnóstico organizacional preliminar - apresentação à empresa.**

A Righi & Righi 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, com eficiência e praticidade para uma gestão mais assertiva.

3

**Avaliar os riscos, explorar problemas e propor soluções.**

4

**Registro, Elaboração do Inventário de Riscos Psicossociais com base no índice de riscos (Baixíssimo – Baixo – Moderado – Grave) constando as Interpretações e implicações encontradas no instrumento aplicado. Posteriormente o inventário será anexado ao PGR da empresa.**

5

**Acompanhar, analisar o monitoramento contínuo.**



## Pilares que fundamentam o princípio de equidade na atuação da Righi & Righi:

A metodologia da Righi permite a análise de 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 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 construtiva, 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 RIGHI & RIGHI ATUA NA GESTÃO DESSES RISCOS.

A gestão dos riscos psicossociais vai muito além da elaboração de documentos ou do simples atendimento às exigências do PGR. Trata-se de um processo contínuo, que envolve conscientização, transformação cultural e aprimoramento da estrutura organizacional.

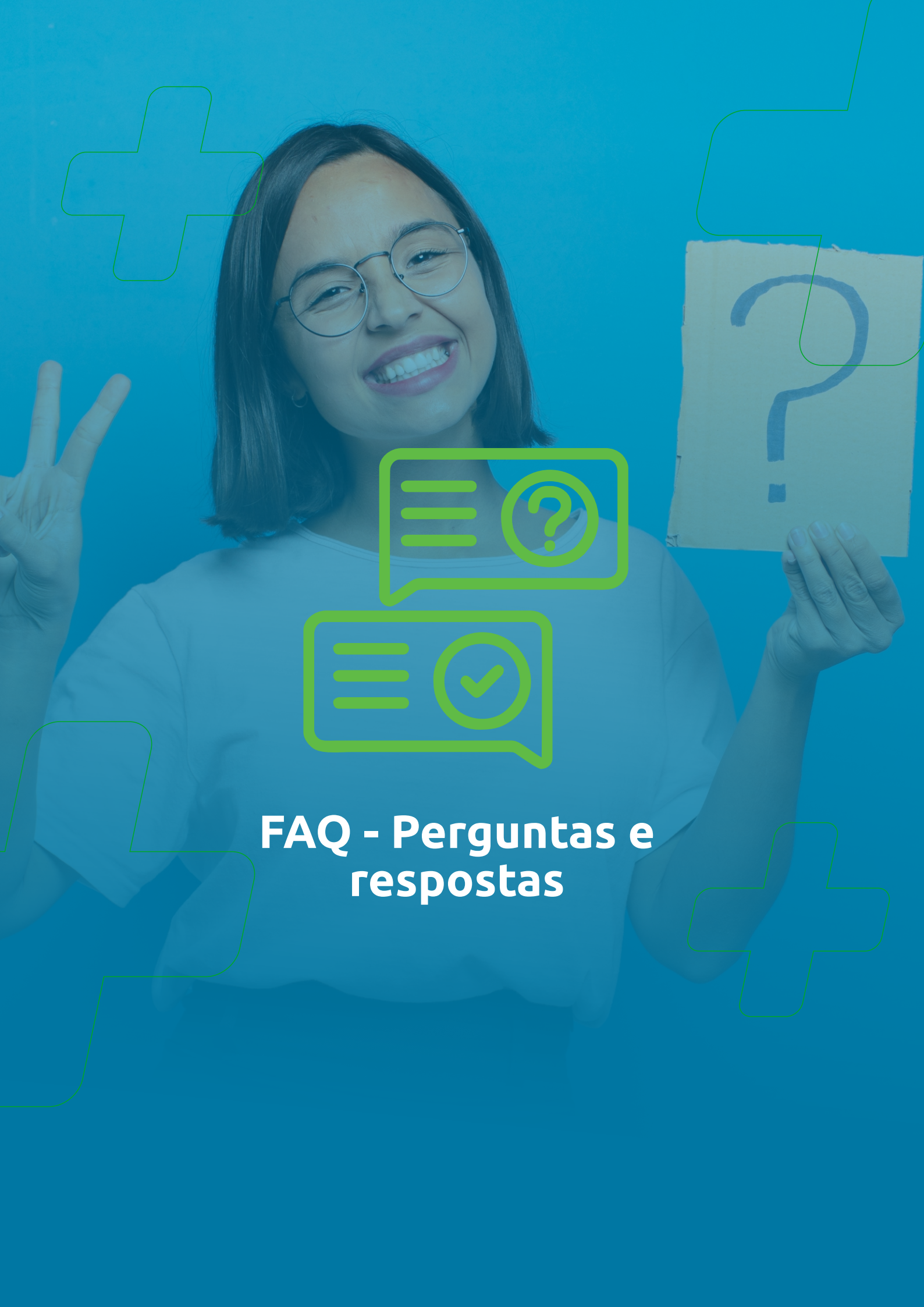
**Para isso, a Righi & Righi desenvolve ações estratégicas como:**

- Capacitação de lideranças: preparação dos gestores para identificar sinais de sobrecarga, conflitos e possíveis impactos emocionais nas equipes.
- Planejamento estruturado de saúde mental: integração das iniciativas psicossociais às áreas de RH e SST, incluindo suporte especializado, campanhas educativas e treinamentos contínuos.
- Definição de políticas internas: criação de diretrizes claras, canais de escuta ativa e mecanismos seguros para comunicação, denúncias e gestão de situações como assédio ou conflitos
- Promoção do bem-estar: implementação de ambientes mais seguros e saudáveis, com programas voltados à qualidade de vida, incentivo a práticas físicas, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e jornadas mais flexíveis.
- Revisão de metas e processos: adequação das demandas organizacionais para evitar sobrecarga, pressão excessiva e metas incompatíveis com a realidade operacional.

A Righi & RIGHI está preparada para conduzir sua empresa nesse novo cenário, integrando o cuidado com a saúde mental às obrigações legais e à sustentabilidade do negócio.

**Gerenciar riscos psicossociais é atuar com responsabilidade, estratégia e visão de longo prazo.**





## FAQ - Perguntas e respostas

# FAQ - Perguntas e respostas



## Quando passa a valer a nova NR-01?

A obrigatoriedade de incluir fatores psicossociais no PGR entra em vigor a partir de 26 de maio de 2026.

---



## O que é o PGR e qual sua importância?

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é a principal ferramenta da NR-1 para identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais.

---



## O que caracteriza fatores psicossociais?

São elementos ligados à forma como o trabalho é organizado e vivenciado pelos colaboradores.

---



## O que muda com a inclusão desses fatores na NR-1?

A principal mudança é a ampliação do escopo do PGR, incluindo riscos relacionados à saúde mental.

---



## Quais fatores psicossociais devem ser analisados?

Pressão excessiva, falta de apoio, conflitos internos, assédio e tarefas repetitivas.

---



## Por que esses fatores foram incluídos na NR-1?

Para reforçar a importância da saúde mental no ambiente corporativo.

---



## Quem é responsável por essa análise?

Equipe multidisciplinar capacitada.

---

# FAQ - Perguntas e respostas



## Quais ações preventivas podem ser adotadas?

Comunicação, canais de escuta, equilíbrio de demandas e treinamentos.

---



## Como identificar esses fatores?

Questionários, entrevistas e análise de indicadores.

---



## Essa norma se aplica a todas as empresas?

Sim, todas sob regime CLT.

---



## Qual o impacto na saúde dos colaboradores?

Afeta produtividade, clima organizacional e afastamentos.

---



## Qual o papel dos gestores?

Promover ambiente saudável e identificar riscos.

---



## Existe frequência de avaliação?

Avaliação contínua com revisões periódicas.

---



## Como iniciar adequação?

Treinamentos, diagnósticos e políticas internas.

---



## Quais normas relacionadas?

NR-1, NR-05, NR-17 e ISO 45001/45003.

---

# FAQ - Perguntas e respostas



## Como capacitar colaboradores?

Treinamentos e ações educativas.

---



## Quais registros no PGR?

Diagnósticos, medidas e monitoramento.

---



## Papel da CIPA?

Apoiar ações preventivas.

---



## Impacta produtividade?

Sim, reduz engajamento e eficiência.

---



## Como comunicar mudança?

Treinamentos e comunicação interna.

---



## Pequenas empresas?

Também devem cumprir.

---



## Riscos do não cumprimento?

Penalidades legais e prejuízos.

---



## Como a NR-1 ajuda?

Fortalece cultura de segurança e reduz riscos.

---

# FAQ - Perguntas e respostas



## Documentos necessários:

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.
-

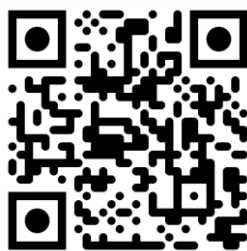


***RIGHI & RIGHI***

ASSESSORIA EM MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

 11 **3111-9999**

 11 **94354-2628**



**[www.righirighi.com.br](http://www.righirighi.com.br)**