

NR-1

Gerenciamento de
riscos ocupacionais
(GRO)

Guia de informações sobre os
Fatores de Riscos Psicossociais
Relacionados ao Trabalho

Brasília,
2025

Sumário

Introdução.....	4
1. O que mudou na NR-1 sobre esse tema?.....	5
2. Como fazer a gestão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?.....	6
3. Preparação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos.....	9
4. Implementação da identificação de perigos e avaliação de riscos.....	11
5. Implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção.....	12
6. Documentação.....	13
7. Exemplo prático.....	14
8. Perguntas frequentes.....	16
9. Referências.....	17



Expediente

NR-1 - Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO).

Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Esta é uma publicação da Coordenação-Geral de Normatização e Registros.

Autorizada a reprodução desde que citada a fonte.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Luiz Marinho

Secretaria Executiva do Ministério Do Trabalho e Emprego

Francisco Macena da Silva

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Luiz Felipe Brandão de Mello

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Rogério Silva Araújo

Coordenação-Geral de Normatização e Registros

Thiago dos Santos

Coordenação-Geral de Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho

Viviane de Jesus Forte

Equipe técnica - elaboração:

Mauro Marques Muller

Afonso Rafael Fernandes Borges

Renata Maia Barbosa Namekata

Introdução

O capítulo 1.5 da NR-1 foi alterado pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, incluindo expressamente **os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho** no gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO). Essa alteração foi resultado das discussões sobre o tema durante três anos por Grupo de Estudos Tripartite (GET) no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), publicaram diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Nessa publicação estimou-se que no mundo **12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade**, o que representa um custo de quase **um trilhão de dólares à economia global**, relacionado, de forma predominante, à perda de produtividade (WHO; ILO, 2022). As duas instituições defendem o desenvolvimento de ações concretas por parte dos governos, dos empregadores e trabalhadores e da sociedade como um todo.

No Brasil, considerando os acidentes de trabalho de 2022, os **“Outros transtornos ansiosos”** (Classificação Internacional de Doenças - CID - F41) **representaram 3,78% do total de adoecimentos (3º lugar)**, perdendo apenas para Dorsalgia (CID M54) e Lesões do ombro (CID M75). Sem mencionar **“Episódios depressivos (CID F32)”** e **“Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (CID F43)”**, que representaram 2,32% e 2,25% respectivamente. **Se somarmos os transtornos mentais referidos, eles figurariam em 2º lugar, representando 8,35% dos adoecimentos ocupacionais em 2022**, perdendo apenas para a Dorsalgia (CID M54).

A saúde mental é uma questão fundamental no atual contexto de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), ficando evidente a importância de as organizações abordarem os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho com o objetivo de prevenir o adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador.

Esse guia dirige-se **aos empregadores; aos trabalhadores; à representação dos empregadores e dos trabalhadores; aos profissionais atuantes em Segurança e Saúde no Trabalho - SST e entidades de SST**, com o **objetivo** de informar sobre a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no GRO da NR-1, **de oferecer diretrizes de como proceder e esclarecer as possíveis dúvidas desse processo de implementação**.

Apresenta-se como um guia de informações tendo em vista que uma abordagem detalhada do processo de identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de prevenção, para todos os tipos de risco, será oferecida no Manual da NR-1, cujo cronograma foi proposto na CTPP e encontra-se em processo de elaboração.

Na produção deste guia **utilizou-se o texto publicado pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, com previsão de vigência a partir de 26/05/2025**.

1. O que mudou na NR-1 sobre esse tema?

1ª mudança: Inclusão expressa dos tipos de risco ocupacional

A NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme Portaria MTE nº 1.419/2024. Isso significa que todas as organizações devem avaliar e controlar todos os perigos e riscos existentes na organização, incluindo os decorrentes de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tais como sobrecarga de trabalho, assédio e suas derivações, integrando-os ao inventário de riscos.

Ou seja, a redação da NR-1 com vigência até 25/05/2025 já determinava às organizações realizar o gerenciamento de **todos** os riscos ocupacionais, o que incluía os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no entanto, a redação atual deu ênfase a essa obrigação.

A fim de evitar qualquer dúvida sobre essa questão foi especificado na norma que **o GRO deve abranger os riscos decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos, acidentes e os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (subitem 1.5.3.1.4 da NR-1).**

Fatores de risco psicossociais “relacionados ao trabalho”. É muito importante perceber o final dessa frase inserida no texto da NR-1, pois existem outros aspectos relacionados ao tema “psicossocial” que estão fora do campo do trabalho, que não estão relacionados ao trabalho desenvolvido e, portanto, não estão incluídos no GRO.

2ª mudança: Na integração entre NR-1 e NR-17

O item 1.5.3.2 da NR-1 define o que a organização deve fazer no **GRO**, especificando as suas etapas: evitar ou eliminar os perigos, identificar os perigos, avaliar os riscos, classificar os riscos, adotar medidas de prevenção e acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. O subitem 1.5.3.2.1 acrescenta que, nesse processo, a organização tem que **considerar as condições de trabalho nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

A NR-17 - Ergonomia estruturou as condições de trabalho em cinco áreas: organização do trabalho; levantamento, transporte e descarga de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; e condições de conforto no ambiente de trabalho (item 17.1.1.1 da NR-17).

Onde os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho estão incluídos? **Os fatores de risco psicossociais estão relacionados diretamente com a organização do trabalho.** Eles decorrem de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, podendo gerar vários efeitos à saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e depressão, entre outros (RODRIGUES et.al., 2020; PEREIRA et.al., 2021; ISO 45003, 2021; WHSQ, 2022).

Além disso, as organizações devem adotar as medidas necessárias para avaliar e melhorar o desempenho em SST (subitem 1.5.3.4 da NR-1), mantendo um processo de melhoria contínua. Para tanto, deve ser utilizada uma abordagem do tipo PDCA (Plan - Planejar, Do - Fazer, Check - Checar e Act - agir), como a prevista na ISO 45001:2018. Nesse contexto devem ser incorporadas as questões ergonômicas. Planejar, implementar as ações, fazer a verificação dessas ações e depois corrigir o que for necessário, num **processo contínuo de melhoria das condições de trabalho, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho** (ISO 45003:2021).

3a mudança: Na probabilidade decorrente de fatores ergonômicos

Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho devem ser inseridos dentro da dinâmica do GRO, ou seja, no processo de identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de prevenção. Isso será abordado diretamente nos capítulos seguintes. ✓

O novo texto do capítulo 1.5 da NR-1 trouxe a definição de probabilidade por tipo de risco, sendo que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho foram incluídos no item relativo aos fatores ergonômicos.

Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos **decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção (subitem 1.5.4.4.5.3 da NR-1).

É importante perceber que, **na avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, trata-se de considerar quais os fatores da atividade de trabalho são estressores**, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador. Não se trata de verificar sintomas individuais ou sensação do que está ocorrendo no trabalhador, ou de medir algum sinal biológico, por exemplo, mas de se verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.

“FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO” para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.

2. Como fazer a gestão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

Para realizar a gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do GRO é preciso utilizar as disposições da NR-1 de forma combinada com a NR-17.

De acordo com a NR-17, a gestão de ergonomia é obrigatória para todas as organizações e situações de trabalho, com o objetivo de adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho (itens 17.1.1 e 17.2.1 da NR-17).

A gestão da ergonomia, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, deve ser realizada pela utilização de dois métodos previstos na NR-17: a avaliação ergonômica preliminar (AEP) e a análise ergonômica do trabalho (AET).

A AEP constitui-se numa abordagem inicial, alinhada com o GRO, para realizar a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a implementação de medidas de prevenção. A AET é uma análise mais aprofundada, que deve ser utilizada nas situações previstas no item 17.3.2 da NR-17.

A AEP é obrigatória em todas as situações, para todas as empresas, inclusive as que possam estar dispensadas de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos do item 1.8.4 da NR-1 (ME e EPP, grau de risco 1 e 2). Portanto, **mesmo que a empresa não tenha PGR, de acordo com a previsão da NR-1, ela está obrigada a fazer a AEP, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

A abordagem combinada das disposições da NR-1 e da NR-17, bem como a necessidade de utilização da metodologia da AEP/AET, inicia pela identificação de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Abaixo, segue listagem exemplificativa:

Listagem exemplificativa de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho que podem acarretar agravos à saúde do trabalhador:

Perigo (fator de risco)	Possível consequência (lesão ou agravo)
Assédio de qualquer natureza no trabalho	Transtorno mental;
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Baixas recompensas e reconhecimento	Transtorno mental;
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental;
Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental;
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Baixa demanda no trabalho (subcarga)	Transtorno mental
Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Más relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental;
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga

Então, como proceder? O que fazer especificamente?

Esse guia de informações procura trazer algumas orientações de como proceder para a realização da identificação de perigos, da avaliação de riscos e da implementação de medidas de prevenção referente aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Inicialmente, recomenda-se a observação dos seguintes **passos preliminares para a realização desse processo na organização**:

1º: Verificar se precisa de ajuda especializada

A organização precisa verificar se necessita de **ajuda especializada**. Nos casos que a organização **não conhece o tema ou não possui qualquer experiência com a identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais** relacionados ao trabalho pode buscar auxílio de profissionais com o **conhecimento técnico que for necessário**.

Essa busca por profissionais especializados, sempre que possível, deve se basear também na escuta ativa da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, caso exista, e das representações dos trabalhadores (item 5.3.1 da NR-5).

2º: Envolver todas as partes interessadas

Buscando ou não ajuda de profissionais externos, a organização precisa envolver os profissionais de SST (especialmente o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, se houver), os níveis gerenciais, a alta administração, o líder de equipe, o supervisor de área, e assim por diante, além de todos os trabalhadores. Todos serão importantes nesse processo.

3º: Atribuir responsabilidades

A organização precisa atribuir responsabilidades para a condução de diferentes etapas do processo. Com responsabilidades bem definidas fica mais fácil desenvolver o trabalho.

4º: Comunicar os trabalhadores

A comunicação transparente com os trabalhadores é essencial. Se a identificação e avaliação de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho nunca foi feita dentro da empresa, é muito importante, de forma antecipada, conversar com os trabalhadores sobre esse tema e prestar o máximo de esclarecimento. Por exemplo, informar que vai ser aplicado um questionário (se for esse o caso), os seus objetivos e os resultados esperados. Deixar isso claro para os trabalhadores, a fim de facilitar e promover a adesão a todo o processo.



Fonte: Adaptado de imagem gerada por inteligência artificial (DALL·E, OpenAI).

3. Preparação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos

A organização deve se preparar para a realização da identificação de perigos e avaliação de riscos decorrentes dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A preparação deve incluir o **levantamento de informações do estabelecimento, do processo produtivo, dos postos de trabalho e dos trabalhadores**. Questões como a disposição dos diferentes setores, as etapas da produção, as atividades realizadas, as características dos trabalhadores (idade e sexo, por exemplo), entre outras, são necessárias para identificação e avaliação de qualquer tipo de risco existente na organização.

Também se deve reunir **informações sobre o acompanhamento de saúde dos trabalhadores** (registro de afastamentos, abertura de Comunicação de Acidentes de Trabalho, indicadores do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO, por exemplo), a **análise de acidentes** (se houver) e **avaliações e análises anteriores** (se existirem).

A coleta de todas essas informações também contribui para que os profissionais de SST envolvidos e a organização discutam e encontrem a melhor abordagem inicial do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no estabelecimento. Pode-se avaliar a oportunidade de começar o trabalho por atividades específicas ou escolher uma área ou setor piloto. Por exemplo, a organização pode ter um setor que está com um alto índice de afastamento em decorrência de transtorno mental. Nesse caso, pode-se começar o trabalho por esse setor. Contudo, **o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos precisa alcançar todas as atividades da empresa, nos termos da NR-17 e da NR-1.**

Como parte desse processo de preparação, deve-se **verificar os critérios utilizados no processo de avaliação de riscos do GRO/PGR para severidade, probabilidade, níveis de risco, classificação de riscos e tomada de decisão.**

De acordo com o novo texto do capítulo 1.5 da NR-1, a organização precisa estabelecer de forma detalhada e expressa em documento os critérios que utiliza na avaliação de riscos, deixando isso transparente tanto para os gestores, profissionais e trabalhadores quanto para a Inspeção do Trabalho (subitem 1.5.4.4.2.2 da NR-1).

A organização pode preparar ou utilizar uma listagem de perigos ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais a fim de facilitar o trabalho de quem vai conduzir a identificação e avaliação de riscos.

Nesse sentido, a listagem trazida no capítulo 2 sobre os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho e as possíveis consequências para a saúde do trabalhador, não tem a pretensão de esgotar o tema, tendo tão somente a função de exemplificar uma gama de possíveis perigos e suas consequências para a saúde dos trabalhadores.

Esse conjunto de informações ainda não encerra o processo de preparação. **É preciso definir qual a estratégia de condução do processo de identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

A organização tem algumas opções para conduzir esse processo nas suas atividades. De forma análoga aos outros fatores ergonômicos, pode optar pelo caminho de **realizar**

a **observação da atividade de trabalho, incluindo o diálogo com o trabalhador**; de **utilizar pesquisas padronizadas**, sendo que existem muitos instrumentos validados disponíveis em nível internacional e nacional; de **realizar oficinas com auxílio de moderação**, workshops específicos para determinados setores ou atividades; ou utilizar uma combinação dessas opções.

A organização também pode **optar em conduzir todo o processo por meio de um time de especialistas**, por exemplo, envolvendo toda a equipe de SESMT, se houver, além de outros profissionais especializados. Sempre que possível, é recomendável, no contexto do GRO/PGR, que a implementação desse processo possa ser multidisciplinar e multiprofissional. Mesmo assim, para chegar aos resultados, será necessário utilizar um dos caminhos apontados.



Fonte: Adaptado de imagens geradas por inteligência artificial (DALL-E, OpenAI).

Em relação às ferramentas de avaliação/questionários/pesquisas, **o MTE não define ou não sugere nenhuma metodologia específica**. Essa é uma questão que a organização junto com seus profissionais de SST precisa verificar e selecionar.

Contudo, duas questões muito importantes merecem atenção. Primeira, em qualquer caminho escolhido, **a organização necessita criar um ambiente de confiança, para que se possa realmente dialogar com o trabalhador e trazer as questões reais** que estão afetando a atividade de trabalho. Segunda, se for utilizado algum tipo de questionário, por exemplo, para toda empresa ou para um determinado setor ou atividade, é muito **importante manter o anonimato**, dando essa garantia para o trabalhador.

Se a organização optar em aplicar uma ferramenta específica, já existente, é importante seguir algumas orientações.

Essa ferramenta específica precisa ser adequada ao risco ou circunstância em avaliação (subitem 1.5.4.4.2.1 da NR-1). **A ferramenta deve avaliar os fatores de risco de uma forma relacionada com as condições de trabalho existentes na empresa**, conforme previsto pela NR-1 e NR-17. O objetivo é identificar e avaliar os fatores adoecedores, ou seja, aqueles fatores de risco (perigos) que estão presentes nas condições de trabalho daquele trabalhador para que se possa adotar medidas de prevenção.

Por outro lado, a **ferramenta específica deve ser adequada às condições gerais da organização, como por exemplo a dimensão da empresa**. Se for uma empresa de grande porte, com centenas ou milhares de empregados, provavelmente é mais adequado

trabalhar com uma pesquisa/questionário, que possa abranger todos os setores e trabalhadores. Já para uma empresa pequena, com poucos trabalhadores, pode ser avaliada a estratégia de trabalhar com uma oficina (workshop) ou com a observação da atividade de trabalho. A melhor opção deve ser analisada pela organização, pelos profissionais de SST envolvidos. ✓

Ao utilizar uma ferramenta específica deve-se verificar se ela está cientificamente fundamentada, ou seja, se existe estudo científico ou um órgão ou instituição de SST, nacional ou internacional, que lhe dê embasamento e suporte.

Da mesma forma, **é importante verificar as qualificações, treinamentos e habilidades necessárias para a aplicação dessa ferramenta específica.** Não basta obter a documentação (formulário/questionário) dessa ferramenta e aplicar sem domínio do método. A organização e os profissionais de SST precisam desenvolver a competência para realizar a aplicação adequada da ferramenta.



Fonte: Adaptado de imagem gerada por inteligência artificial (DALL-E, OpenAI).

A chave para a organização ter sucesso no processo de identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho é fazer um bom planejamento e uma boa preparação.

4. Implementação da identificação de perigos e avaliação de riscos

A implementação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocorre por meio da **avaliação ergonômica preliminar (AEP)**, incluindo o aspecto fundamental de **viabilizar a participação do trabalhador em todas as etapas.**

O que se faz na AEP? Resumidamente, por um dos caminhos apontados no capítulo anterior, a organização vai descrever as características do trabalho nas diferentes atividades, áreas e postos do trabalho, considerando a atividade real que o trabalhador está desenvolvendo. Cabe destacar, não se trata da tarefa prescrita, mas da atividade que está sendo efetivamente realizada, ou seja, **o trabalho real.**

Nesse processo, a organização irá **verificar se os fatores de risco psicossociais estão presentes nas atividades de trabalho.** Por isso é tão importante a construção anterior da listagem de perigos, pois isso pode facilitar todo o processo de identificação e avaliação.

Se os fatores de risco (perigos) estiverem presentes, deve-se prosseguir no processo, realizando a avaliação e a classificação do risco, nos termos da NR-1, e considerando os critérios estabelecidos pela organização. Destaque-se que para cada risco deve ser indicado o nível de risco, resultado da combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência (subitem 1.5.4.4.2 da NR-1).

DESTAQUES

Avaliação qualitativa do risco

A caracterização da situação de trabalho e avaliação de risco podem ser feitas de forma qualitativa, nos termos da NR-17 (subitem 17.3.1.1). Isso significa que é o profissional que vai fazer a avaliação do risco a partir das condições encontradas e do seu conhecimento e expertise.

Caracterização da exposição

Na caracterização da exposição deve-se fazer uma descrição relatando como a atividade é realizada. Devem ser incluídos aspectos importantes como a duração do trabalho, a frequência e a intensidade da exposição, entre outros cofatores que podem interferir na caracterização da exposição ao perigo. As ferramentas/metodologias específicas, se utilizadas pela organização, são instrumentos de apoio para ajudar na adequada caracterização da exposição dos trabalhadores.

Evite confusão com exame médico de aptidão

Não se deve confundir o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos do GRO/PGR, parte do processo de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, com a avaliação de fatores de riscos psicossociais realizada no contexto de exame clínico para aptidão ao trabalho em atividades específicas. Essa exigência de exame clínico de aptidão consta em NR específica e é de responsabilidade do profissional Médico, nos termos do PCMSO (NR-7).

Para saber mais sobre a avaliação psicossocial no contexto dos exames de aptidão consulte a Nota Técnica SEI nº 4655/2024/MTE (disponível em: https://drive.google.com/file/d/1LBbPQ6JvChISq_sZf17d_xMCekayD8Q/view?usp=sharing).

5. Implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção

Concluída a etapa de identificação do perigo e avaliação do risco, passa-se à etapa de implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção.

Verificado o nível de risco resultante da avaliação e sua classificação de prioridade, deve-se adotar, aprimorar ou manter medidas de prevenção para diminuir ou controlar o nível de risco que foi apurado. Isso deve ser feito por meio de um plano de ação, documento com os registros que demonstram a implementação das medidas de prevenção e o seu acompanhamento. De acordo com o subitem 1.5.5.2.2 da NR-1 deve

ser **definido cronograma com responsáveis, formas de acompanhamento e aferição de resultados.**

As medidas de prevenção selecionadas devem atender à ordem de prioridade estabelecida nos subitens 1.4.1, “g”, e 1.5.5.1.2 da NR-1.

Além disso, após a implementação de medidas de prevenção, a organização necessariamente irá revisar a avaliação de riscos, nos termos do subitem 1.5.4.4.6 da NR-1, cuja atualização deve ser registrada no inventário de riscos.

Aspecto fundamental do acompanhamento das medidas de prevenção trata da participação dos trabalhadores. Os trabalhadores, que devem participar de todo o processo de identificação do perigo, avaliação do risco e adoção de medida de prevenção, são fundamentais para que essas medidas sejam mantidas ao longo do tempo, porque eles estão presentes na atividade de trabalho e podem ser vigilantes no sentido de verificar se a medida foi implementada, se está sendo mantida e se está sendo eficaz.

6. Documentação

Todas as etapas desse processo devem ser registradas nos documentos do PGR ou da AEP (no caso de empresas dispensadas de elaborar PGR, nos termos da NR-1).

Seja no inventário de riscos ou em documento específico (AEP), **os resultados da identificação de perigos e avaliação de riscos devem atender ao conteúdo mínimo previsto no subitem 1.5.7.3.2 da NR-1.**

1.5.7.3.2 O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;**
- b) caracterização das atividades;**
- c) descrição dos perigos, com a identificação das fontes e/ou circunstâncias;**
- d) indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores aos perigos;**
- e) indicação dos grupos de trabalhadores expostos aos perigos;**
- f) descrição das medidas de prevenção implementadas;**
- g) caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;**
- h) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17; e**
- i) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação.**

7. Exemplo prático

A seguir, apresentaremos um exemplo para ilustrar na prática como proceder nas organizações. **Trata-se de exemplo hipotético, elaborado com a finalidade de integrar esse guia.**

Identificação de perigos e avaliação de riscos:

Considere um pequeno escritório com 19 trabalhadores. A empresa possui um Diretor Executivo e 4 gerentes, um para cada equipe de trabalho: uma equipe administrativa e de pessoal, uma equipe jurídica, uma equipe fiscal e uma equipe contábil. A equipe administrativa e de pessoal realiza os serviços administrativos e financeiros da empresa. As equipes jurídica, fiscal e contábil são responsáveis por prestar consultoria e assessoria para os clientes. As atividades realizadas são todas atividades de escritório e, com exceção da equipe administrativa e de recursos humanos, as demais têm contato com os clientes da empresa.

Na observação das atividades e nas entrevistas com os trabalhadores foi constatada a seguinte característica do trabalho como fator de risco (perigo) psicossocial relacionado ao trabalho: **“excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)”**.

Todas as equipes possuem elevada carga de trabalho, sendo constatada a prestação frequente de horas extras para atendimentos às demandas. As equipes que atendem aos clientes via telefone ou e-mail possuem um volume de trabalho excessivo. Além disso, a execução de múltiplas tarefas e a carga elevada levam muitos trabalhadores a ignorarem o intervalo para descanso e refeição, mantendo-se ativos no trabalho, mesmo durante esses períodos.

O “excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)” pode acarretar estresse, esgotamento, depressão ou doenças cardiovasculares. Foi constatado que não havia medida de prevenção implementada na empresa.

No inventário de riscos do PGR devem ser registrados os dados levantados, nos termos do subitem 1.5.7.3.2 da NR-1.

Após a avaliação e classificação do risco de acordo com os critérios do GRO/PGR da organização, devem ser adotadas medidas de controle e acompanhamento.

Adoção de medidas de prevenção e acompanhamento

Para o “excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)” poderiam ser utilizadas as seguintes intervenções: priorização de tarefas; maior autonomia e flexibilização de horário; aumento na quantidade de trabalhadores; pausas adequadas e regulares; e qualificação continuada.

Uma medida seria **implementar um processo de priorização de tarefas que permita aos trabalhadores classificarem as tarefas por urgência e importância. Os gerentes podem dar suporte às suas equipes** definindo metas realistas e delegando ou adiando tarefas menos urgentes e incluir revisões semanais para ajustar e refinar prioridades. Prioridades bem definidas estruturam melhor o trabalho e fornecem aos trabalhadores

uma sensação de maior controle sobre sua carga de trabalho.

Outra intervenção seria mediante critérios prévios definidos pelo empregador **dar uma maior autonomia para os trabalhadores programarem suas horas de trabalho** juntamente com a flexibilização do horário de trabalho, permitindo que os trabalhadores possam ir embora mais cedo em dias que tem menos trabalho de forma a compensar os dias em que precisam trabalhar mais para concluir suas tarefas. Uma maior autonomia, além de diminuir a carga de trabalho, possui o efeito positivo de manter o trabalhador motivado.

Uma intervenção seria **avaliar a possibilidade de aumentar a quantidade de trabalhadores de cada equipe** que atende aos clientes para redistribuir a carga de trabalho diária e semanal. Essa medida pode levar à eliminação do perigo (fator de risco), dependendo das condições de sua implementação.

Uma medida importante seria **implementar pausas adequadas e regulares, garantindo que os trabalhadores façam as pausas afastados do seu posto de trabalho**. As pausas são importantes para que o trabalhador possa interagir com os outros colegas, efetuar uma pequena caminhada e criar uma distância mental do seu trabalho. A utilização das pausas de forma regular ajudará a criar uma cultura favorável ao intervalo de descanso e refeição, permitindo que esses horários sejam cumpridos pelos trabalhadores.

Mais uma intervenção seria a **qualificação continuada dos trabalhadores**, possibilitando que todos sejam capazes de cumprir bem suas tarefas de trabalho e que o trabalho seja distribuído de maneira uniforme entre os membros da equipe qualificados para realizá-lo. Essa intervenção contribui para evitar a sobrecarga de trabalho de alguns trabalhadores em detrimento de outros.

Essas possíveis intervenções devem ser discutidas previamente com a direção da empresa e com os trabalhadores, pois sua implementação e eficácia dependem do engajamento de todos. Deve-se dar preferência para intervenções que modifiquem as condições da organização de trabalho, nos termos da NR-1 e da NR-17, do que as intervenções pessoais ou comportamentais.

No plano de ação do PGR, devem ser programadas as ações definidas como medidas de prevenção, nos termos do subitem 1.5.5.2 da NR-1.

Após a implementação das medidas de prevenção, **o acompanhamento deve ser realizado com a participação dos trabalhadores e da CIPA, se houver**. É importante verificar, periodicamente, se as intervenções realizadas atingiram o objetivo de reduzir o risco. Se o acompanhamento evidenciar que determinada medida de prevenção foi inadequada, não foi suficiente ou não foi eficaz, deve-se revisar o processo de avaliação de riscos e adotar outras medidas de prevenção, num processo de melhoria contínua.

Destaca-se que o caso apresentado tem fins didáticos, não tendo o objetivo de esgotar todos os perigos e riscos que podem estar presentes na situação de trabalho.

8. Perguntas frequentes

1. Como devo realizar a identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de prevenção para os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho?

Da mesma maneira como para os demais perigos e riscos, atendendo a todas as disposições da NR-1 e da NR-17.

O presente guia traz muitas informações e orientações para as organizações realizarem esse processo.

2. A norma traz qual o profissional que deve realizar a identificação de perigos e avaliação de riscos?

As NR não definem um profissional específico para essa tarefa. A responsabilidade pelo GRO/PGR e por todas as suas etapas é da organização. Ela deve definir os responsáveis por esse processo e selecionar os profissionais com o conhecimento técnico adequado.

Para saber mais, consulte a ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 3/2023, disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/ORIENTAOTCNICASITN32023.pdf>

3. Toda organização possui fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho?

Não necessariamente. Para verificar se existem fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho em determinada empresa é necessário efetuar a gestão de riscos conforme definido pela NR-1. Na etapa de identificação de perigos podem ou não ser constatados fatores de risco psicossociais.

Nem sempre estarão presentes nas empresas riscos químicos e riscos biológicos, por exemplo. O mesmo ocorre com os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

4. O MTE indica alguma ferramenta ou metodologia específica para identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho?

O MTE não indica nenhuma ferramenta ou metodologia específica para identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

É responsabilidade da organização selecionar a ferramenta ou metodologia específica adequada ao risco ou circunstância em avaliação. Nesse guia constam recomendações importantes para essa seleção.

5. A identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho incluem aspectos da vida do trabalhador fora de suas atividades de trabalho?

Não. Os fatores de risco psicossociais que devem ser identificados e avaliados para fins de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais são aqueles relacionados ao trabalho. São perigos que decorrem das características das condições em que o trabalho é realizado.

6. Sou um trabalhador. A identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho é para avaliar o meu estado de saúde mental?

Não. O objetivo do processo não é avaliar a saúde mental de cada trabalhador, mas de verificar as condições em que as atividades de trabalho são realizadas, se estão presentes fatores adoecedores e quais medidas de prevenção podem ser implementadas, justamente para prevenir o adoecimento mental, entre outras possíveis lesões ou agravos.

9. Referências

INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO). **A 5 STEP GUIDE for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments.** Geneva, 2014. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_232886.pdf. Acesso em 20/01/2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARIZATION (ISO). **ISO 45001 - Occupational health and safety management systems - Requirements with Guidance for use.** Geneva, 2018.

_____. **ISO 45003 - Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks.** Geneva, 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR-1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em 20/01/2025.

_____. **NR-17 - ERGONOMIA.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em 20/01/2025.

_____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Nota Técnica SEI nº 4655/2024/MTE. Dúvida sobre Avaliação Psicossocial - Normas Regulamentadoras.** 08/2024. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1LBbPQ6JvChISq_s8Zfl7d_xMCekayD8Q/view?usp=sharing. Acesso em 20/01/2025.

_____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Orientação Técnica SIT/Nº 3/2023. PGR. Definição do profissional responsável por sua elaboração/implementação. NR-1.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/ORIENTAOTCNICASITN32023.pdf>. Acesso em 20/01/2025.

_____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Relatório final dos trabalhos do Grupo de Estudo Tripartite sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), 11/2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Secretaria de Trabalho. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Relatório parcial dos trabalhos do Grupo de Estudo Tripartite sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), 02/2022.

MÜLLER, M. M. **A integração da ergonomia na gestão de riscos das organizações por meio da avaliação ergonômica preliminar.** Porto Alegre: UFRGS, 2024, no prelo.

PEREIRA, A. C. L. et al. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.

RODRIGUES, C. M. L. et al. **Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36, 2020.

VELOSO NETO, H. **Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho.** International Journal on Working Conditions, nº 9, p. 1-21, junho 2015. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf. Acesso em 20/01/2025.

WORKPLACE HEALTH AND SAFETY QUEENSLAND (WHSQ). **Managing the risk of psychosocial hazards at work. Code of Practice.** 2022. Disponível em: <https://www.worksafe.qld.gov.au/laws-and-compliance/codes-of-practice/managing-the-risk-of-psychosocial-hazards-at-work-code-of-practice-2022>. Acesso em 20/01/2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Mental health at work: policy brief.** Geneva, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362983/9789240057944-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em 20/01/2025.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

