



**GONÇALVES DE SOUZA**  
advogados associados

# **COMO IDENTIFICAR, AVALIAR E MONITORAR RISCOS PSICOSSOCIAIS SEM AUMENTAR CUSTOS – GUIA PRÁTICO SOBRE A NOVA NR-01**

A saúde mental no trabalho ganhou destaque mundial nos últimos anos, com organizações internacionais alertando para os impactos negativos dos riscos psicossociais. Este guia prático oferece orientações para médicos gestores sobre como implementar as novas exigências da NR-01 sem elevar os custos da empresa.

# INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho ganhou destaque mundial nos últimos anos, com organizações internacionais alertando para os impactos negativos dos riscos psicossociais. Segundo a OIT e a OMS, cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente em todo o mundo devido a depressão e ansiedade, gerando um custo global de quase 1 trilhão de dólares em perda de produtividade.

No Brasil, transtornos mentais já figuram entre as principais causas de afastamentos laborais – em 2022, estima-se que correspondiam a 8,35% das doenças ocupacionais, ficando atrás apenas das dores nas costas.

Esses dados evidenciam a importância de promover ambientes de trabalho mentalmente saudáveis e prevenir fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Atento a essa realidade, o Ministério do Trabalho e Emprego atualizou a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) em agosto de 2024 para incluir explicitamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) das empresas. Essa mudança entra em vigor em 26 de maio de 2025, marcando que, a partir dessa data, todas as organizações deverão identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais presentes em seus ambientes de trabalho, assim como já fazem com riscos físicos, químicos, biológicos, de acidente e ergonômicos.

# Período de Adaptação e Objetivo do Guia

Inicialmente, haverá um período de orientação educativa até maio de 2026, e somente após essa data a fiscalização poderá autuar empresas em descumprimento.

Ou seja, as empresas têm um período de adaptação para implementar as novas exigências, com foco em promover a saúde mental no trabalho.

Este guia, voltado ao médico gestor (ou seja, profissionais de saúde que ocupam posições de gestão em clínicas, hospitais ou outras organizações), oferece uma abordagem prática para identificar, avaliar e monitorar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho sem elevar os custos da empresa.

Apresentaremos conceitos-chave da nova NR-01, exemplos de fatores psicossociais, e um passo a passo de como cumprir as exigências legais de forma simples, didática e econômica, aproveitando recursos internos e boas práticas gerenciais. Importante: embora o guia forneça orientações gerais, cada organização possui suas particularidades – em caso de dúvidas ou necessidade de auxílio especializado, o SIMESC e sua equipe técnica estão à disposição para apoiar os médicos gestores na implementação dessas medidas.

## O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO?

Riscos psicossociais são aspectos da organização do trabalho, da gestão e das relações interpessoais no ambiente laboral que podem causar dano à saúde mental ou física do trabalhador. Em outras palavras, são "perigos invisíveis" ligados à forma como o trabalho é estruturado e conduzido, capazes de gerar estresse, ansiedade, depressão, esgotamento (burnout) e até problemas musculoesqueléticos ou cardiovasculares, entre outros agravos. Esses fatores incluem, por exemplo:

# Exemplos de Fatores de Risco Psicossociais

## Excesso de demandas e pressões

Metas excessivas, prazos impossíveis, sobrecarga de tarefas que podem levar ao esgotamento físico e mental dos trabalhadores.

## Jornadas inadequadas

Jornadas de trabalho longas ou horários inadequados que dificultam o descanso e a conciliação com a vida pessoal.

## Falta de apoio e reconhecimento

Ausência de suporte por parte dos gestores ou da equipe, fazendo com que o trabalhador se sinta desamparado.

## Assédio e violência

Assédio moral ou sexual e outras formas de violência no trabalho (situações humilhantes, intimidação, discriminação).

## Conflitos interpessoais

Clima organizacional negativo ou relacionamentos tóxicos na equipe que prejudicam o bem-estar no ambiente de trabalho.

## Falta de autonomia e clareza

Trabalhador não tem controle sobre seu trabalho ou não entende bem seu papel e responsabilidades.

## Injustiça organizacional

Sensação de tratamento desigual ou falta de transparência em decisões que afetam os trabalhadores.

## Mudanças mal conduzidas

Reestruturações, troca de chefias, implementações mal explicadas que geram insegurança entre os colaboradores.

## Demandas muito baixas

Trabalhos monótonos, sem desafio, que causam desmotivação e desengajamento profissional.

Todas as situações acima são exemplos de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho reconhecidos pelos órgãos de saúde e segurança. Eles podem ocasionar diversos tipos de adoecimento. Por exemplo, assédio ou relacionamentos ruins tendem a impactar a saúde mental (gerando transtornos psicológicos), enquanto sobrecarga de trabalho além do estresse mental também pode contribuir para lesões musculoesqueléticas por esforço repetitivo (as chamadas DORT). É importante frisar que somente os fatores ligados às condições de trabalho devem entrar nessa análise – questões da vida pessoal do trabalhador, alheias ao contexto laboral, não são objeto da NR-01 nem devem ser consideradas na avaliação psicossocial ocupacional.

# POR QUE SE PREOCUPAR COM OS RISCOS PSICOSSOCIAIS?

Em suma, riscos psicossociais são condições do trabalho que funcionam como "estressores" para os trabalhadores. Se não forem adequadamente gerenciados, esses fatores podem resultar em problemas de saúde, absenteísmo, queda de produtividade e até acidentes. Por outro lado, um ambiente psicossocial saudável – com carga de trabalho equilibrada, respeito, apoio mútuo e boa comunicação – contribui para trabalhadores mais saudáveis, engajados e produtivos.

Há três grandes motivos para os gestores darem atenção especial aos riscos psicossociais: obrigação legal, proteção da saúde dos trabalhadores e ganhos de produtividade/custos.

## 1. EXIGÊNCIA LEGAL (NOVA NR-01):

Com a atualização da NR-01, passou a ser obrigatório incluir os fatores psicossociais na gestão de riscos de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) de toda empresa.

Isso significa que, assim como se avaliam riscos de acidentes ou exposição a agentes químicos, agora também se deve avaliar o estresse ocupacional, o risco de assédio, a sobrecarga mental, etc. Ignorar esses aspectos pode levar a não conformidade com a legislação. A fiscalização do trabalho, a partir de 2026, estará orientada a verificar se a empresa identifica, avalia e adota medidas quanto aos riscos psicossociais.

# Setores Prioritários e Saúde dos Trabalhadores

## Setores com Fiscalização Prioritária

Setores com alta incidência de adoecimentos mentais – como telemarketing, bancos e estabelecimentos de saúde – serão prioritários na fiscalização, dado o histórico de problemas relacionados a estresse e esgotamento nesses ambientes. Ou seja, para clínicas, consultórios e hospitais gerenciados por médicos, a atenção a esses riscos é imprescindível para cumprir a lei e evitar autuações futuras.

Ao identificar e mitigar esses fatores, a empresa protege a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, reduzindo afastamentos por licença médica e até mesmo acidentes de trabalho (já que um trabalhador sob forte estresse ou exaustão está mais sujeito a falhas e acidentes). Em resumo, cuidar do clima psicológico no trabalho é cuidar das pessoas, o que alinha com a ética e a responsabilidade social esperada na área da saúde.

**12B**

### Dias de trabalho perdidos

Anualmente em todo o mundo devido a depressão e ansiedade

**\$1T**

### Custo global

Em perda de produtividade devido a problemas de saúde mental

**8,35%**

### Doenças ocupacionais

Percentual de transtornos mentais entre as doenças ocupacionais no Brasil em 2022

## 3. PRODUTIVIDADE E CUSTOS:

Um ambiente de trabalho psicologicamente saudável não beneficia apenas o empregado – a própria empresa se beneficia. Ao reduzir situações de assédio, sobrecarga e conflito, tende-se a observar equipes mais motivadas, engajadas e produtivas. Isso se traduz em melhoria do atendimento e da qualidade do serviço (no caso de clínicas e hospitais, profissionais menos estressados oferecem um cuidado melhor aos pacientes) e também em economia. Menos afastamentos e rotatividade significam menos

# Benefícios Econômicos e Mudanças na NR-01

custos com substituição de pessoal, horas extras e queda de desempenho. Estudos já indicam que investir em saúde mental ocupacional traz retorno financeiro positivo, pois prevenir é muito mais barato do que arcar com as consequências do adoecimento mental.

O próprio MTE ressalta que a iniciativa de incluir riscos psicossociais visa ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, reduzindo afastamentos e aumentando a produtividade. Ou seja, ao cumprir a NR-01 e implementar ações psicossociais, você estará melhorando os resultados do negócio e não apenas "fazendo gasto" ou burocracia.

Além disso, vale notar que a NR-01 não exige contratação de novos profissionais fixos ou investimentos vultosos para essa finalidade. Muitas medidas podem ser tomadas com recursos já existentes e mudanças simples nas práticas de gestão – conforme veremos adiante, é possível gerir os riscos psicossociais sem aumentar os custos da empresa.

A seguir, detalharemos como fazer isso de forma prática.

## A NOVA NR-01: O QUE MUDOU E O QUE ELA EXIGE?

A NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais estabelece as bases do gerenciamento de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Em agosto de 2024, a Portaria MTE nº 1.419/2024 alterou o texto da NR-01 para reforçar explicitamente a necessidade de considerar os Fatores de Risco Psicossocial Relacionados ao Trabalho (FRPRT) no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) de toda empresa.

Em termos práticos, as principais novidades da nova NR-01 relativas a riscos psicossociais são:

Inclusão formal dos fatores psicossociais no PGR:

# INTEGRAÇÃO COM A NR-17 (ERGONOMIA)

Agora está claro na norma que o inventário de riscos do PGR deve abranger também os riscos psicossociais. Antes, a NR-01 já dizia que todos os riscos ocupacionais devem ser gerenciados, mas não mencionava explicitamente os psicossociais, gerando dúvidas.

Com a atualização, não há mais ambiguidade: riscos como estresse, assédio, carga mental entram no mesmo rol de importância que ruído, calor, agentes biológicos, etc.



A NR-17, que trata da ergonomia, já contemplava aspectos de organização do trabalho (como ritmo, jornadas, pausas) e está intimamente ligada aos fatores psicossociais. A nova NR-01 realça que na gestão de riscos deve-se observar as exigências da NR-17.

Isso significa, por exemplo, que na avaliação ergonômica preliminar ou análise ergonômica do trabalho, os fatores psicossociais devem ser considerados conjuntamente. Em outras palavras, gerir psicossocial não é algo "à parte", mas parte integrante de uma boa análise ergonômica e organizacional.

## PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES E CIPA:

A atualização reforçou dispositivos de consulta e participação dos trabalhadores na identificação de riscos. A percepção dos empregados sobre fatores de estresse no trabalho deve ser ouvida e considerada. Inclusive, caso haja CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) na empresa, ela deve ser envolvida nesse processo.

# LEVANTAMENTO PRELIMINAR DE PERIGOS E PLANO DE AÇÃO REVISADOS

A empresa também deve comunicar aos trabalhadores os riscos identificados e as medidas adotadas, de forma transparente. Esse engajamento é crucial para o sucesso na gestão dos riscos psicossociais.

Foram feitas alterações nos procedimentos de identificação de perigos e no plano de ação do PGR para incluir os psicossociais.

Em essência, a empresa precisa registrar no inventário do PGR os fatores psicossociais identificados e prever medidas de prevenção/correção para eles, assim como faz para outros riscos. Além disso, a avaliação de riscos deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas existentes para lidar com esses fatores.

Ou seja, deve-se avaliar se há aspectos do trabalho que são estressores significativos e quão bem os controles atuais os estão mitigando.



## Prazos Importantes

A norma entra em vigor em maio/2025, porém com caráter inicialmente educativo. O Ministério do Trabalho anunciou que o primeiro ano será de orientação: espera-se que as empresas iniciem o processo de adequação, mas multas só serão aplicadas a partir de 26/05/2026.

Ainda assim, não convém deixar para a última hora – quanto antes a empresa incorporar os riscos psicossociais em seu PGR, mais suave será a adaptação. Além disso, casos de grave negligência que resultem em acidentes ou adoecimentos poderão atrair penalidades mesmo no período educativo, portanto a prevenção não deve esperar.

E quanto ao tamanho da empresa? Todas as empresas, independentemente do porte, estão sujeitas a gerenciar riscos psicossociais. A NR-01 possui uma exceção que dispensa micro e pequenas empresas de graus

# RESPONSABILIDADES PROFISSIONAIS

de risco 1 e 2 de elaborarem um PGR formal escrito (conforme o item 1.8.4 da NR-01). Porém, mesmo essas empresas menores devem realizar a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) considerando os fatores psicossociais.

Portanto, nenhum estabelecimento está isento de olhar para esses fatores – na prática, varia apenas a formalidade da documentação. Para um pequeno consultório médico, por exemplo, talvez não seja necessário um documento extenso, mas deve-se sim fazer um levantamento dos potenciais estressores e pensar em ações para controlá-los, documentando o básico.

## Quem pode realizar a avaliação?

A norma não exige um profissional específico (por exemplo psicólogo ou engenheiro) para realizar a avaliação de riscos psicossociais. Recomenda-se que seja conduzida por alguém com conhecimento em SST e processos de trabalho, mas o fundamental é a experiência e capacitação nessa área, não importando a formação.

## Consultoria externa

Empresas podem, se preferirem, contratar consultores externos para auxiliar, principalmente em casos complexos – mas não há obrigação de se ter um psicólogo no quadro fixo apenas para cumprir a NR-01.

## Capacitação interna

É possível capacitar a própria equipe de segurança e saúde (SESMT) ou outros colaboradores interessados para tocar esse projeto, recorrendo a apoio externo apenas se necessário.

Resumindo, a nova NR-01 coloca os fatores psicossociais em pé de igualdade com os demais riscos ocupacionais e espera-se que os empregadores passem a gerenciá-los de forma sistemática. A seguir, veremos como fazer isso na prática, passo a passo, aproveitando os recursos disponíveis na empresa e sem onerar o orçamento.

# COMO IDENTIFICAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A identificação é o primeiro passo do gerenciamento: significa descobrir onde estão e quais são os possíveis fatores de risco psicossociais presentes no trabalho. Diferente de riscos físicos (que por vezes requerem medições com aparelhos) os riscos psicossociais exigem uma abordagem mais qualitativa e participativa – envolve observar o ambiente, ouvir as pessoas e analisar como o trabalho é organizado. Antes de iniciar, é importante um planejamento preliminar para que a identificação seja bem-sucedida. O Guia Técnico do MTE recomenda alguns passos preparatórios importantes:

## 4. VERIFICAR SE HÁ NECESSIDADE DE AJUDA ESPECIALIZADA:

Avalie se a organização possui em sua equipe pessoas capacitadas para conduzir a identificação e avaliação dos riscos psicossociais. Caso não tenha experiência ou conhecimento interno sobre o tema, considere buscar auxílio de profissionais especializados (por exemplo, consultores em psicologia do trabalho, ergonomistas, etc.). Isso não significa contratar alguém em tempo integral, mas talvez contar com uma consultoria pontual ou treinamento específico. Uma dica é ouvir a CIPA (se houver) e profissionais de SST internos sobre a percepção deles – isso ajuda a decidir se o processo pode ser tocado internamente ou se convém apoio externo.

## 5. ENVOLVER TODAS AS PARTES INTERESSADAS:

Não tente fazer tudo sozinho. É fundamental envolver as pessoas chave da organização no processo. Isso inclui, se existirem, os profissionais do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do

# ATRIBUIR RESPONSABILIDADES NO PROCESSO

Trabalho), os gestores de setores, a alta administração e, claro, os trabalhadores da linha de frente. Cada grupo trará uma perspectiva: gestores podem identificar áreas com queda de desempenho ou conflitos, o SESMT traz metodologia de SST, e os trabalhadores podem relatar onde "o calo aperta" no dia a dia. Essa participação ampla gera uma visão mais completa dos potenciais riscos psicossociais.

01	02	03
<b>Definir responsabilidades</b> Defina claramente quem fará o quê. Por exemplo: quem ficará responsável por aplicar um questionário (caso haja), quem vai conduzir entrevistas ou grupos de discussão, quem vai compilar os resultados e elaborar o relatório, etc.	<b>Distribuir tarefas</b> Com as responsabilidades bem distribuídas, evita-se que a iniciativa empaque. O médico gestor pode assumir o papel de coordenador do processo, mas delegue tarefas conforme as competências.	<b>Estabelecer prazos</b> Talvez o RH possa tabular respostas, um líder de setor organizar reuniões, e assim por diante. Uma clareza de papéis facilita o andamento do trabalho.

## 7. COMUNICAR OS TRABALHADORES E GARANTIR CONFIDENCIALIDADE:

Antes de começar a coletar informações, explique aos funcionários o que será feito e por quê. Transparência gera confiança. Muitos trabalhadores podem ficar receosos de falar sobre estresse ou assédio com medo de retaliação ou estigma. Deixe claro que o objetivo é melhorar as condições de trabalho e a saúde de todos, que não haverá punições e que, se for usado algum questionário ou pesquisa, as respostas serão anônimas.

Garantir o anonimato e a confidencialidade é crucial para obter respostas honestas sobre temas sensíveis. Por exemplo, você pode comunicar: "Nos próximos dias vamos realizar uma pesquisa confidencial sobre fatores de estresse no trabalho; ninguém será identificado e os resultados serão usados

# OBSERVAÇÃO DIRETA DO TRABALHO

apenas para orientar melhorias". Essa comunicação clara e prévia ajuda a obter a adesão de todos ao processo.

Com esses preparativos feitos, passamos à identificação em si dos riscos psicossociais. Algumas estratégias práticas que podem ser combinadas:

Caminhe pelos setores, observe a dinâmica de trabalho, o ritmo, as interações. Veja se nota sinais de sobrecarga (funcionários correndo contra o tempo, ou fazendo muitas horas extras), sinais de tensão (discussões, pessoas visivelmente estressadas), ou condições inadequadas (como profissionais de saúde sem pausas adequadas em plantões extensos). Muitas vezes, estando presente no local e atento, o gestor já identifica aspectos críticos.

Exemplos: setores constantemente operando além da capacidade, equipes com conflitos aparentes, ambientes muito barulhentos ou caóticos que gerem irritação.



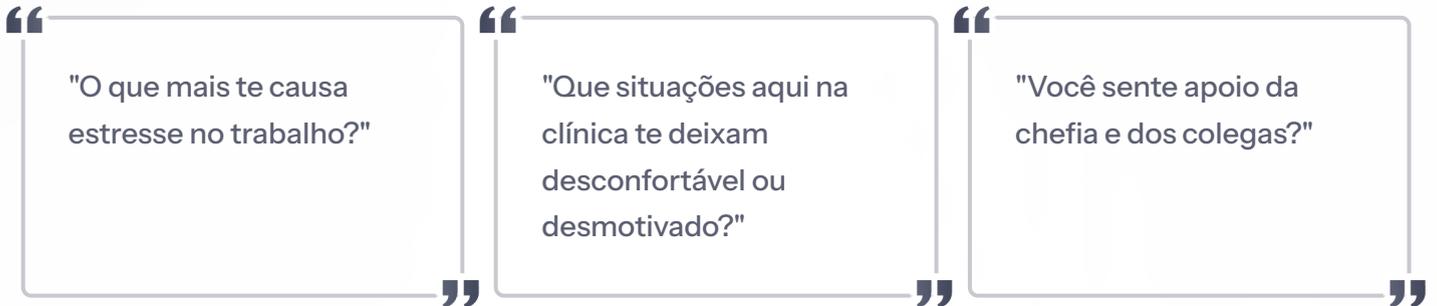
## CONVERSAS E ENTREVISTAS INDIVIDUAIS:

Tenha bate-papos francos com alguns colaboradores chave. Pode ser em conversas informais ou entrevistas estruturadas.

Pergunte, por exemplo: "O que mais te causa estresse no trabalho?"; "Que situações aqui na clínica te deixam desconfortável ou desmotivado?"; "Você sente apoio da chefia e dos colegas?". É importante ouvir sem julgamento as percepções.

# GRUPOS DE DISCUSSÃO OU REUNIÕES DE EQUIPE

Para aumentar a confiança, você pode conduzir essas conversas de forma reservada (um a um) ou contar com um membro do RH, garantindo sigilo. Anote os pontos comuns que surgirem.



Em empresas menores ou times coesos, pode-se realizar uma roda de conversa sobre o tema. Por exemplo, após o expediente, reunir a equipe para discutir o que poderia melhorar no ambiente de trabalho. O papel do gestor aqui é mais de mediador, deixando os colaboradores falarem abertamente. Atente para não deixar a reunião virar uma sessão de reclamações sem foco – direcione com perguntas sobre carga de trabalho, relacionamento, condições etc. Anote sugestões e problemas citados. Essas discussões coletivas também servem para sensibilizar todos sobre a importância do assunto.

## QUESTIONÁRIO OU PESQUISA ANÔNIMA:

Uma ferramenta muito útil, especialmente para obter informações sinceras, é aplicar um questionário confidencial aos funcionários.

Pode ser algo simples, até mesmo um formulário online anônimo, perguntando sobre níveis de estresse, ocorrência de assédio, satisfação com apoio da chefia, etc. Existem modelos de questionários validados (como o COPSQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire, ou escalas de clima organizacional) que podem ser adaptados. Caso opte por usar uma ferramenta pronta, escolha uma que aborde os fatores de risco relacionados ao trabalho existentes na sua empresa.

Lembre-se de adequar a linguagem ao seu público (por exemplo, trabalhadores da saúde têm terminologias próprias).

# ANÁLISE DE DADOS INTERNOS

A vantagem da pesquisa é quantificar percepções – ex: "70% relatam excesso de trabalho; 40% sentiram já ter sofrido assédio moral" – dados assim ajudam a priorizar ações. Novamente, reforce o anonimato para que as respostas sejam autênticas.



## Índices de absenteísmo

Analise faltas ao trabalho por motivo de saúde – quantas são por transtornos mentais ou estresse?



## Rotatividade de pessoal

Alta rotatividade em certo setor pode indicar problemas de clima ou liderança ali.



## Acidentes ou incidentes

Verifique se algum fator psicossocial contribuiu (ex.: fadiga, desatenção por estresse).



## Relatórios médicos

No caso de hospitais, pode haver acompanhamento de saúde mental dos funcionários.

Aproveite informações que a empresa já possui. Todos esses dados fornecem pistas de onde há sofrimento mental ou social. Se houve aplicação prévia de alguma pesquisa de clima ou satisfação, aproveite seus resultados, focando nos pontos críticos apontados pelos colaboradores (como "comunicação" ou "reconhecimento").

## VERIFICAR CONDIÇÕES DE TRABALHO E ORGANIZAÇÃO:

Revise aspectos formais da organização do trabalho na empresa. Por exemplo: as jornadas e turnos estão adequados ou há pessoas fazendo muitas horas seguidas?

# Aspectos Organizacionais a Verificar

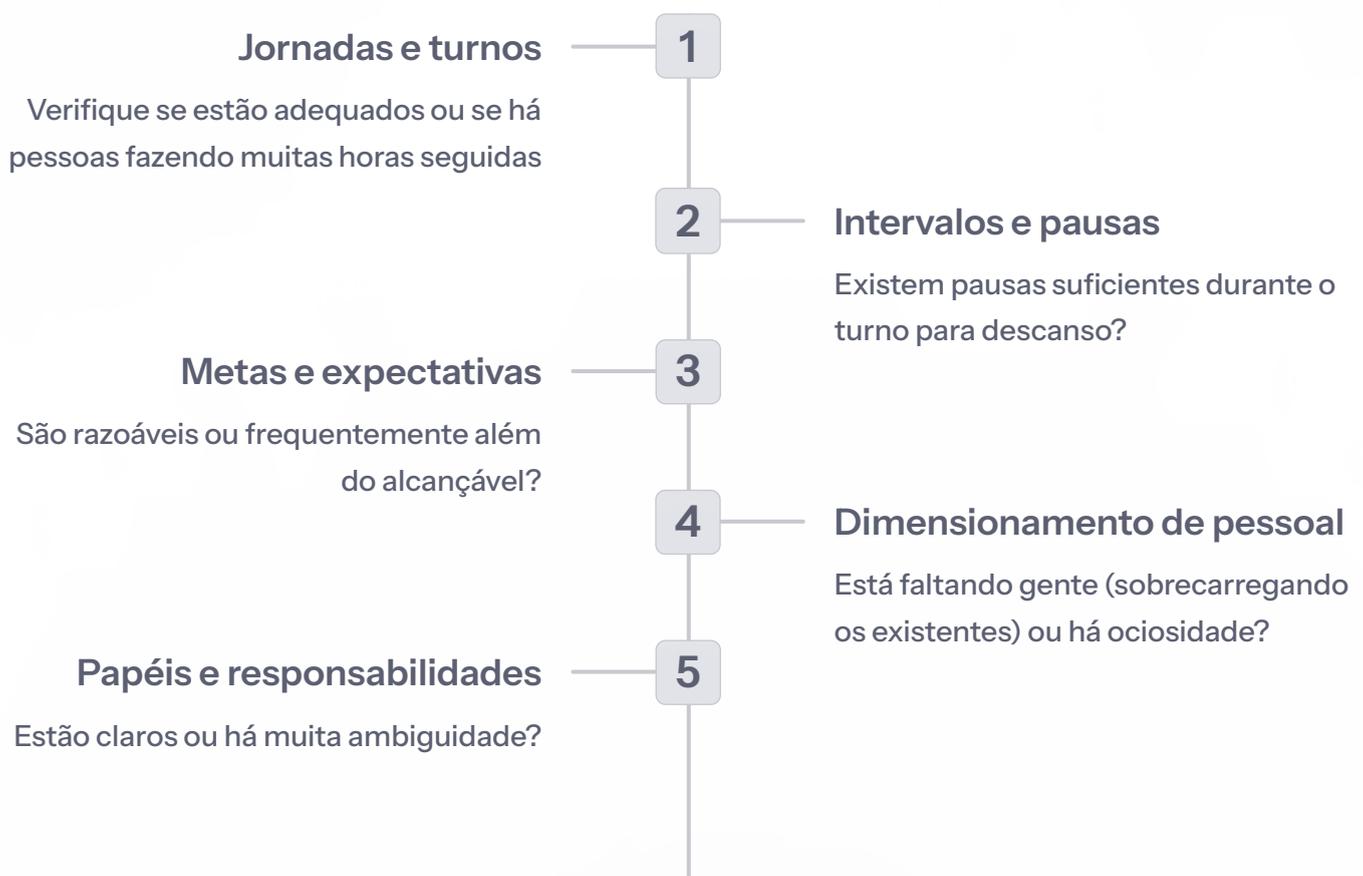
Existem intervalos suficientes durante o turno (pausas para descanso)?

As metas estabelecidas são razoáveis ou estão frequentemente além do alcançável?

Como é o dimensionamento de pessoal – está faltando gente (sobrecarregando os existentes) ou há ociosidade (subutilização que desmotiva)?

Como são definidos os papéis e responsabilidades – estão claros ou há muita ambiguidade?

Esse tipo de análise pode revelar perigos "ocultos" na estrutura do trabalho que geram frustração e estresse.



Ao realizar a identificação, tenha em mente que nem toda empresa terá todos os tipos de riscos psicossociais. Assim como há locais sem riscos químicos ou biológicos, pode haver empresas com ambiente psicossocial relativamente saudável onde poucos problemas são encontrados.

Se, por exemplo, você conduzir todo o diagnóstico e constatar que seus funcionários estão satisfeitos, com baixa pressão e nenhum relato de assédio, ótimo – significa que os riscos psicossociais estão sob controle. Nesse caso, registre essa conclusão e mantenha a vigilância periódica. Não presumir problemas onde não há, mas também não fechar os olhos onde há sinais evidentes – o equilíbrio é fundamental.

# COMO AVALIAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS IDENTIFICADOS

Finalmente, registre os resultados da identificação: faça uma lista dos fatores de risco psicossociais identificados na sua empresa. Podem ser questões amplas ("carga de trabalho excessiva na equipe de enfermagem do turno noturno") ou específicas ("conflito recorrente entre setores X e Y causando tensão"). Relacione também quais grupos de trabalhadores ou setores estão expostos a cada fator. Esse inventário será a base para a próxima etapa, que é avaliar o nível de risco de cada fator e definir ações.

## Dica

O MTE não determina um método único de identificação – você tem liberdade para escolher as ferramentas que melhor se adaptem à sua empresa. O importante é que o método seja adequado à realidade: por exemplo, em uma clínica pequena (5-10 funcionários), talvez aplicar um questionário complexo não seja tão efetivo quanto uma conversa coletiva; já em um hospital com 200 funcionários, uma pesquisa anônima estruturada pode funcionar melhor. Adapte a abordagem ao porte e à cultura da organização, sempre garantindo que o foco seja nos fatores relacionados ao trabalho, e não características pessoais.

Após identificar quais fatores psicossociais estão presentes no ambiente de trabalho, o passo seguinte é avaliar o risco associado a cada um deles.

A avaliação de risco busca responder: qual o potencial de dano deste fator e quão provável é que esse dano ocorra se nada for feito?

Em outras palavras, é uma análise da gravidade e da probabilidade dos problemas causados por cada fator psicossocial identificado, para estabelecer prioridades de ação.

Aqui estão os principais aspectos a considerar na avaliação dos riscos psicossociais:

# GRAVIDADE DO POSSÍVEL DANO E PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA

## GRAVIDADE DO POSSÍVEL DANO:

Refleta sobre quais consequências aquele fator pode trazer. Por exemplo, um caso de assédio moral continuado pode resultar em depressão grave ou pedido de demissão do colaborador assediado – é uma consequência bastante séria.

Já um ambiente com comunicação ineficiente pode gerar estresse moderado e pequenas falhas, talvez menos graves individualmente. Leve em conta também a duração da exposição – um problema pontual (ex.: uma semana atípica de sobrecarga) costuma ser menos grave do que um crônico (sobrecarga o ano todo).

Na lista de riscos, considere marcar aqueles que podem levar a transtornos mentais severos, afastamentos prolongados ou impacto grande na vida do trabalhador como alta gravidade.

## PROBABILIDADE/FREQÜÊNCIA DE OCORRÊNCIA:

Avalie quantas pessoas são afetadas por aquele fator e com que frequência ele ocorre.

Por exemplo: "Jornadas excessivas" – acontece com praticamente todos os funcionários, toda semana?

Então a exposição é frequente (alta probabilidade de causar problemas). "Conflito entre setor X e Y" – talvez seja intermitente ou restrito a poucas pessoas, o que torna o risco mais limitado (probabilidade menor de afetar muitos).

Quantificar ajuda: se 80% dos funcionários relatam estresse constante com prazos, esse risco tem alta probabilidade de estar causando



### Alta Gravidade

Fatores que podem levar a transtornos mentais severos, afastamentos prolongados ou impacto grande na vida do trabalhador



### Alta Probabilidade

Fatores que afetam muitas pessoas ou ocorrem com grande frequência no ambiente de trabalho



### Controles Existentes

Medidas já implementadas que podem atenuar o risco, reduzindo sua gravidade ou probabilidade

# EXISTÊNCIA DE MEDIDAS DE CONTROLE E PRIORIZAÇÃO DOS RISCOS

adoecimento. Se apenas 1 em 20 relatou um problema isolado, talvez seja menos provável um impacto amplo – mas não ignore um relato único de algo grave como assédio, pois mesmo casos isolados merecem atenção.

## EXISTÊNCIA (OU NÃO) DE MEDIDAS DE CONTROLE ATUAIS:

Verifique se já há algo sendo feito que atenua aquele fator de risco. Por exemplo, você identificou "pressão por metas excessivas" – mas a empresa talvez já ofereça sessões de mindfulness ou apoio psicológico, o que atua parcialmente como controle. Ou identificou "desorganização de horários" – mas recentemente implementou-se uma nova escala que promete aliviar isso (ou seja, uma medida em andamento). Considere a eficácia das medidas existentes: se já há um controle e ele funciona bem, o risco real pode ser menor do que parece; se não há nenhum controle, o risco é maior. A NR-01 orienta que a avaliação considere a eficácia dos controles já adotados para aquele perigo.

## PRIORIZAÇÃO DOS RISCOS:

Após analisar gravidade e probabilidade, faça uma classificação: quais riscos psicossociais são inaceitáveis ou críticos (devem ser tratados imediatamente)?

Quais são moderados (importantes, mas talvez possam ser tratados em segundo plano)?

E quais são baixos (ainda assim devem ser monitorados, mas sem urgência)?

Uma forma simples é utilizar uma matriz de risco adaptada: por exemplo, em uma escala de 1 a 5 para gravidade e probabilidade, fatores que fiquem 4 ou 5 em ambos seriam alta prioridade. Se preferir, use termos como:

# Matriz de Risco e Documentação

alto, médio, baixo. O importante é destacar os riscos mais sérios, para focar neles primeiramente no plano de ação.



## Registro e documentação:

Documente o resultado da avaliação. A NR-01 exige que o inventário de riscos do PGR contenha, para cada perigo identificado, a avaliação do nível de risco e os critérios adotados.

Portanto, descreva, por exemplo: "Fator de risco: Sobrecarga de trabalho na equipe X. Consequências potenciais: burnout, erros médicos. Exposição: alta (toda equipe, diariamente).

Controles atuais: nenhum efetivo.

Risco avaliado: ALTO." Fazer isso para cada fator mapeado evidencia que você cumpriu a análise. Lembre-se que os critérios de avaliação devem ser objetivos e conhecidos – se você usar alguma metodologia (como pontuação), mantenha um registro de como calculou, pois isso pode ser solicitado em eventual auditoria. Uma avaliação transparente também ajuda a comunicar aos gestores e trabalhadores o porquê de certas medidas serem necessárias (ex.: "Identificamos risco alto de assédio no setor Y, por isso vamos intervir ali primeiro").

# MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Durante a avaliação, é recomendável envolver novamente os trabalhadores ou representantes: validar com eles se a percepção de gravidade confere ("Vocês sentem que esse problema é sério mesmo?") e ouvir sugestões. Essa participação reforça o comprometimento de todos e melhora a qualidade da análise.

Por fim, não se intimide caso encontre vários riscos a serem gerenciados. É comum, no primeiro diagnóstico, surgir uma lista extensa de melhorias possíveis – isso é positivo, pois agora vocês têm clareza do que precisa ser feito. Lembre-se: a própria NR-01 prevê que, ao identificar riscos

psicossociais, a empresa deve elaborar e implementar planos de ação com medidas preventivas e corretivas, e monitorá-las continuamente. A seguir veremos como planejar essas medidas de forma viável e acompanhar sua eficácia.

Com os riscos psicossociais identificados e avaliados, é hora de partir para a ação preventiva/corretiva. Essa etapa consiste em desenhar e implementar um plano de ação para eliminar ou reduzir os riscos, de forma compatível com a realidade da empresa e sem gerar custos desnecessários. Muitas medidas de melhoria do ambiente psicossocial envolvem mudanças organizacionais e comportamentais mais do que investimentos financeiros. Aqui, listamos estratégias de prevenção e controle eficazes e, em sua maioria, de baixo custo:

## MELHORIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:

Avalie ajustes na carga de trabalho, jornada e processos. Por exemplo, se a sobrecarga em certos horários é um problema, considere redistribuir tarefas ou contratar temporariamente (caso seja viável) para picos de demanda – embora contratação seja um custo, pode ser temporária ou substituída por reorganização interna.

# CLARIFICAÇÃO DE PAPEL E COMUNICAÇÃO

Promova pausas regulares durante o expediente, especialmente em trabalhos intensos (por ex., pequenos intervalos a cada 2 horas para equipes de enfermagem em plantões longos). Revirta escalas excessivas; garanta que todos tenham folgas adequadas pós-plantão. Flexibilize horários quando possível, dando alguma autonomia para o funcionário administrar (por exemplo, horário de almoço maleável para resolver pendências pessoais, evitando

estresse). Essas mudanças têm custo praticamente zero e elevam muito o bem-estar.

## Definição clara de funções

Muitas angústias no trabalho vêm de incerteza. Então, invista tempo em definir claramente as funções e expectativas de cada membro da equipe. Atualize descrições de cargo se necessário.

## Reuniões de alinhamento

Realize reuniões breves para alinhar tarefas e objetivos, garantindo que ninguém fique "no escuro" sobre o que deve fazer ou sobre mudanças na organização.

## Canais de comunicação

Estabeleça canais de comunicação abertos: por exemplo, um boletim interno, ou grupos de mensagem, onde se compartilha novidades relevantes.

## Transparência nas mudanças

Quando mudanças ocorrerem (um novo procedimento, troca de liderança, etc.), explique o porquê da mudança e como afetará o dia a dia – isso reduz boatos e ansiedade.

Essas ações melhoram a previsibilidade e a sensação de justiça (todos sabem o que esperar), reduzindo riscos psicossociais como insegurança e rumores.

# TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇAS:

Muitas vezes o clima psicológico depende diretamente das chefias e supervisores. Ofereça (ou busque gratuitamente) capacitações em liderança para quem coordena equipes.

Aspectos como inteligência emocional, comunicação não-violenta, manejo de conflitos e empatia devem ser estimulados. Um gestor treinado para dar feedback construtivo, reconhecer esforços e tratar subordinados com respeito minimiza riscos de assédio ou injustiça. Se não houver verba para cursos externos, considere rodas de conversa internas sobre esses temas, ou utilização de materiais gratuitos (há cartilhas e vídeos online sobre liderança humanizada).

# POLÍTICAS CLARAS CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Mentoria entre gestores também ajuda – um diretor experiente pode orientar supervisores mais novos, por exemplo. Uma liderança preparada atua como "primeira linha" de prevenção de problemas psicossociais.

Estabeleça oficialmente uma política de tolerância zero ao assédio moral e sexual no local de trabalho. Isso pode ser feito por meio de uma normativa interna ou código de conduta (elaborado com ajuda jurídica se necessário, mas não é complexo).

Divulgue a política a todos os funcionários, deixando claro o que é assédio, que comportamentos são inaceitáveis e quais as consequências. Crie um canal confidencial de denúncia (pode ser um e-mail específico ou até uma caixa de sugestões trancada) para que funcionários relatem casos sem medo. O simples fato de a empresa comunicar "nos importamos com isso e tomaremos providências" já previne ocorrências, pois desestimula potenciais assediadores.

E caso um incidente ocorra, aja prontamente conforme a política – investigue, aplique medidas disciplinares – para resolver e sinalizar que a segurança psicológica é levada a sério.



## Programas de apoio ao trabalhador:

Embora não substituam a avaliação de riscos (conforme a NR-01 enfatiza), iniciativas voluntárias de promoção da saúde mental complementam a prevenção e mostram cuidado com a equipe.

Exemplos: criar grupos de ginástica laboral ou meditação no início do turno (pode-se encontrar profissionais voluntários ou parcerias a baixo custo), oferecer palestras sobre stress management (há instituições públicas

# MELHORIA DO CLIMA E RELACIONAMENTOS NA EQUIPE

e o próprio SESI que às vezes fornecem palestras gratuitas a associados), implementar um programa de apoio psicológico – algumas empresas fazem convênio com clínicas de psicologia para atendimento breve dos funcionários, mas se não houver recursos, uma alternativa é divulgar os serviços gratuitos do SUS (CAPS e ambulatórios) ou de associações de classe.

Outro ponto importante é incentivar o equilíbrio trabalho-vida pessoal: desencoraje horas extras excessivas, respeite horários de descanso (evite acionar funcionários fora do expediente sem urgência). Essas ações demonstram empatia e ajudam a prevenir adoecimento.

## Promova atividades de integração

Atividades que fortaleçam a coesão do time e o suporte mútuo, como reuniões de feedback coletivas onde a equipe discute o que está funcionando e o que pode melhorar no trabalho.

## Estimule a colaboração

Cultive uma cultura em que colegas se ajudam diante de dificuldades – isso pode ser liderado pelo exemplo (gestores demonstrando colaboração).

## Reconheça conquistas

Quando alguém obtiver um resultado positivo, reconheça e valorize publicamente (um elogio em reunião, um agradecimento por e-mail copiado a todos).

Reconhecimento é citado como fator de proteção – a ausência dele é um risco ("baixas recompensas" geram desmotivação).

Portanto, cultivar elogios e celebração de conquistas melhora o bem-estar sem nenhum custo financeiro.

# AJUSTES NO AMBIENTE FÍSICO E RECURSOS DE TRABALHO

Embora fatores psicossociais tenham a ver com organização e relações, não esqueça que condições físicas ruins (ergonomia mal projetada, ferramentas inadequadas) geram frustração e estresse.

Então, verifique se as estações de trabalho são confortáveis, se há EPIs e equipamentos em quantidade e qualidade suficientes para que ninguém tenha que "se virar" sem recurso.

Um exemplo simples: um computador muito lento ou falta de materiais básicos de escritório pode estressar os funcionários – investir em pequenos consertos ou aquisições pode reduzir irritações diárias. Organize o ambiente para facilitar a comunicação: talvez reposicionar equipes que precisam interagir próximas, e separar fisicamente áreas em conflito pode ajudar. Grande parte dessas melhorias físicas envolve baixo investimento e pode ser escalonada conforme prioridade.

Ao definir as medidas, elabore um Plano de Ação claro, preferencialmente por escrito (até mesmo numa planilha): detalhe o que será feito, prazos, responsáveis e quais riscos aquela ação visa controlar.

Por exemplo: "Medida: Implementar reunião mensal de alinhamento da equipe médica e de enfermagem – Responsável: Diretor Clínico – Iniciativa visa melhorar comunicação e reduzir conflitos entre equipes – Prazo: a partir de próximo mês, recorrência mensal." Isso servirá tanto para organizar a implementação quanto para comprovar, se necessário, o atendimento à NR-01, que solicita a existência de um plano de ação para os riscos identificados.

Importante destacar: nenhuma medida substitui a outra – o ideal é combinar ações em várias frentes, criando um ambiente protetor abrangente. E lembre-se de que medidas simples podem ter grande impacto. Muitas das



# MONITORAMENTO CONTÍNUO E REVISÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

sugestões acima praticamente não aumentam custos diretos (ou são investimentos baixos comparados aos benefícios).

Por exemplo, melhorar comunicação interna e reconhecer funcionários não custa nada financeiramente e reduz significativamente a sensação de injustiça ou desvalorização que adocece muitos trabalhadores. Reorganizar pausas e escalas pode exigir apenas mudança de cultura e planejamento, sem gastos. Até mesmo ações que envolvem algum custo, como um convênio de apoio psicológico, podem ser calibradas para caber no orçamento (talvez um atendimento limitado ou acordo via sindicato).

Por fim, caso se deparem com um risco psicossocial cujo controle fuja da expertise interna (por exemplo, necessidade de realizar intervenções ergonômicas complexas, ou mediar um conflito muito delicado), não hesite em buscar ajuda externa. Pode ser a consultoria de um psicólogo do trabalho para aquele caso específico, ou orientação do departamento jurídico do sindicato para lidar com um assediador recorrente, etc. A NR-01 inclusive reconhece que consultores podem ser contratados para auxiliar na identificação e avaliação de riscos psicossociais em casos mais complexos. O importante é garantir que o problema seja efetivamente abordado, seja com recursos internos ou apoio de especialistas.

Implementar as medidas de prevenção é um grande passo, mas o trabalho não termina aí. A gestão de riscos psicossociais deve ser contínua, o que envolve monitorar os resultados obtidos, acompanhar a efetividade das ações e revisar o planejamento conforme necessário.

# MANUTENÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS

Essa etapa garante que as melhorias se sustentem ao longo do tempo e que novos riscos ou mudanças sejam adequadamente tratados. Vamos aos pontos chave do monitoramento:



## Acompanhar indicadores

Continue de olho em métricas como absenteísmo, afastamentos por transtornos mentais, turnover e indicadores de produtividade/erro.



## Repetir pesquisas

Repita periodicamente a pesquisa de clima/estresse para comparar com a linha de base inicial e verificar evolução.



## Manter canais de feedback

Mantenha abertos os canais para que os trabalhadores possam reportar problemas ou sugerir melhorias.



## Documentar resultados

Registre as melhorias observadas e os desafios que persistem para orientar ações futuras.

Certas iniciativas requerem perseverança. Por exemplo, não basta fazer uma reunião de feedback uma vez – isso deve entrar na rotina. Pausas programadas só surtirão efeito se continuarem a acontecer, não apenas em um mês modelo. Portanto, garanta que as mudanças virem parte da cultura diária.

Você, como gestor, pode liderar pelo exemplo: continue elogiando conquistas, mantendo comunicação aberta, respeitando os horários de descanso, etc., para sinalizar que essas práticas vieram para ficar. Se notar qualquer tendência de retorno aos velhos hábitos (ex: chefias voltando a

# AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DAS MEDIDAS E REAVALIAÇÃO PERIÓDICA

sobrecarregar funcionários sistematicamente), intervenha rápido para corrigir o rumo, reforçando o combinado.

## AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DAS MEDIDAS:

Nem toda ação terá 100% de sucesso – por isso é preciso avaliar. Separe um tempo, após algumas semanas ou meses da implementação, para avaliar cada medida:

Ela foi executada conforme o planejado?

Teve adesão dos funcionários?

Resolveu o problema que se propunha a resolver?

Por exemplo, supomos que você implementou um canal de denúncias de assédio, mas ninguém utilizou – pode ser bom verificar se os empregados sabem que ele existe, ou se confiam no processo; talvez precise reforçar a divulgação ou ajustar o método.

## REAVALIAÇÃO PERIÓDICA DOS RISCOS:

A NR-01 espera que o processo de gerenciamento de riscos (inclusive psicossociais) seja cíclico. Isso quer dizer que periodicamente (ao

menos anualmente, ou quando houver mudanças significativas na organização) seja feita uma nova identificação e avaliação dos riscos.

Considere o que mudou: novos funcionários entraram?

A empresa cresceu ou passou por mudança estrutural?

Houve alguma situação de crise (ex: pandemia, acidente grave, demissões) que possa ter introduzido novos estressores?

**Identificação**  
Mapear os fatores de risco presentes no ambiente

**Revisão**  
Atualizar a análise periodicamente

**Monitoramento**  
Acompanhar resultados e eficácia



**Avaliação**  
Analisar gravidade e probabilidade dos riscos

**Planejamento**  
Definir medidas de controle e prevenção

**Implementação**  
Executar as ações planejadas

# DOCUMENTAÇÃO E EVIDÊNCIAS

Incorporar essas mudanças na análise é fundamental. Muitas empresas aproveitam o ciclo anual do PGR para atualizar tudo – inclua os psicossociais nisso.

Na prática, pode ser mais simples na segunda vez: você já terá um histórico de medidas, poderá focar em ver se surgiram novos riscos ou se algum risco antigo aumentou/diminuiu. Mantendo esse ciclo, a empresa estará sempre atualizada e em conformidade.

Registre os resultados do monitoramento e as eventuais revisões realizadas. Por exemplo, se fez uma nova pesquisa de clima, guarde os resultados e compare com a anterior, apontando tendências. Mantenha atas de reuniões da CIPA ou com trabalhadores onde se discute o andamento das ações.

Tudo isso não apenas ajuda na gestão interna, mas serve de evidência de compliance frente à fiscalização. Lembre-se: a partir de 2026, se um auditor do trabalho verificar sua empresa, ele provavelmente quererá ver como você monitora e revisa os riscos psicossociais. Mostrar que há um

## Documentos a manter

- Inventário de riscos psicossociais identificados
- Critérios utilizados na avaliação de riscos
- Plano de ação com medidas implementadas
- Resultados de pesquisas e avaliações
- Atas de reuniões sobre o tema
- Registros de treinamentos realizados

## Periodicidade de revisão

- Anualmente (mínimo obrigatório)
- Após mudanças significativas na organização
- Após ocorrência de acidentes ou incidentes
- Quando surgirem novos dados sobre riscos
- Quando solicitado por autoridades

acompanhamento contínuo e registro das melhorias demonstrará seriedade e poderá evitar autuações.

Um ponto positivo do monitoramento contínuo é que ele alimenta um círculo virtuoso: ao identificar melhorias (por exemplo, queda nos afastamentos por ansiedade), você pode celebrar esses resultados com a equipe, aumentando o engajamento de todos para manter as práticas. Por outro lado, se um indicador não melhora, esse mesmo envolvimento do time ajuda a pensar em novas soluções – muitas vezes os próprios colaboradores, ao verem que a empresa está tentando ativamente melhorar o ambiente, se sentem encorajados a sugerir novas ideias.

# CONCLUSÃO

A gestão de riscos psicossociais, alinhada à nova NR-01, deve ser vista não como um fardo burocrático, mas como uma oportunidade de melhoria organizacional. Ao identificar, avaliar e controlar esses riscos, a empresa não apenas cumpre a legislação, mas cultiva um ambiente de trabalho mais saudável, humano e produtivo. Para os médicos gestores, isso significa equipes mais satisfeitas e pacientes melhor atendidos – um verdadeiro ganha-ganha.

Reforçamos que é plenamente viável implementar todas as etapas mencionadas sem aumentar os custos de forma significativa. Com planejamento, boa vontade e criatividade, pode-se utilizar recursos internos (pessoas, informações, rotinas já existentes) para integrar os fatores psicossociais no seu Programa de Gerenciamento de Riscos.

A chave do sucesso está na prevenção proativa e na participação de todos – quando a alta direção apoia e os trabalhadores se engajam, mesmo medidas simples geram grande impacto. Além disso, as ferramentas de apoio estão disponíveis: o MTE já forneceu um Guia de



## Prevenção é investimento

Cuidar da saúde mental dos trabalhadores é um investimento inteligente que traz retorno em produtividade e redução de custos



## Participação é essencial

O engajamento de todos os níveis hierárquicos é fundamental para o sucesso das ações de prevenção



## Criatividade supera custos

Muitas medidas eficazes podem ser implementadas com recursos já existentes e mudanças simples nas práticas de gestão

# REFERÊNCIAS

Informações e prevê um manual técnico detalhado para esclarecer dúvidas, e entidades como o SESI/SENAI também oferecem suporte às empresas na adequação à NR-01.

Ou seja, ninguém precisa passar por isso sozinho ou no escuro.

Por fim, lembre-se de que cuidar da saúde mental dos trabalhadores é um investimento inteligente. Empresas que já adotavam boas práticas terão adaptação tranquila, e aquelas que ainda não adotavam logo perceberão os benefícios ao implementar as mudanças.

Se surgirem desafios específicos ou dúvidas complexas, procure ajuda especializada – o SIMESC dispõe de estrutura de assessoria e pode orientar seus filiados, conectando-os a profissionais experientes em saúde e segurança do trabalho. Estamos à disposição para ajudar no que for preciso para que você, médico gestor, cumpra a NR-01 e colha os frutos de um ambiente de trabalho psicologicamente saudável.

Esperamos que esta cartilha sirva como um guia prático nessa jornada. Ao colocar em prática essas recomendações, você estará não só evitando multas, mas principalmente valorizando o capital humano da sua organização. E colaboradores valorizados e saudáveis são o melhor ativo que uma empresa pode ter – especialmente na área da saúde, onde quem cuida também precisa ser cuidado.

- Ministério do Trabalho e Emprego – Norma Regulamentadora nº 01 (Portaria MTE 1.419/2024) – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (inclui fatores psicossociais).
- MTE – Notícia "Empresas terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025" (29/11/2024).

# Referências Adicionais

- MTE – Notícia "Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio" (24/04/2025).
- MTE – Guia de Informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (2025).
- OMS/OIT – Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho (2022), citadas no Guia MTE.

Estas referências fornecem a base legal e técnica para a implementação das medidas de gestão de riscos psicossociais nas organizações. Recomenda-se a consulta a estes documentos para aprofundamento e esclarecimento de dúvidas específicas sobre a aplicação da NR-01.

O Ministério do Trabalho e Emprego disponibiliza em seu site oficial todos os documentos normativos e guias técnicos mencionados, que podem ser acessados gratuitamente. As diretrizes da OMS/OIT também estão disponíveis online e oferecem uma perspectiva internacional sobre as melhores práticas em saúde mental no trabalho.

Além destas referências oficiais, o SIMESC pode indicar bibliografia complementar e materiais de apoio específicos para o setor de saúde, considerando as particularidades dos ambientes de trabalho em clínicas, consultórios e hospitais.

# ANEXO - CHECKLIST NR-01: PROVIDÊNCIAS DO MÉDICO GESTOR PARA CONFORMIDADE COM RISCOS PSICOSSOCIAIS

Etapa	Ação/Providência	Responsável	Frequência/Prazo	Status
1. Planejamento Inicial	Tomar ciência da atualização da NR-01 e comunicar a diretoria	Médico Gestor	Imediato	<input type="checkbox"/>
	Verificar se há profissionais internos capacitados para conduzir o processo	Médico Gestor/RH	Imediato	<input type="checkbox"/>
	Envolver equipe, lideranças, CIPA e trabalhadores no processo	Médico Gestor	Imediato	<input type="checkbox"/>
	Garantir comunicação clara e confidencialidade aos funcionários	Médico Gestor	Imediato	<input type="checkbox"/>
2. Identificação dos Riscos	Observar o ambiente de trabalho e as rotinas	Gestor/Lideranças	Contínuo/1º mês	<input type="checkbox"/>
	Realizar reuniões, conversas	Médico Gestor/RH	Inicial/Periódico	<input type="checkbox"/>

# Continuação do Checklist e Instruções de Uso

Etapa	Ação/Providência	Responsável	Frequência/Prazo	Status
3. Avaliação dos Riscos	Classificar cada risco quanto à gravidade e probabilidade	Médico Gestor/RH	Após identificação	[ ]
	Priorizar riscos mais críticos para ação imediata	Médico Gestor	Após avaliação	[ ]
	Documentar os riscos e critérios adotados no inventário do PGR	Médico Gestor	Imediato	[ ]
4. Planejamento e Implementação	Elaborar um plano de ação com medidas preventivas/corretivas específicas	Médico Gestor/RH	Após avaliação	[ ]
	Distribuir responsabilidades para execução das ações	Médico Gestor	Após plano de ação	[ ]
	Comunicar equipe sobre as medidas que serão implementadas	Médico Gestor	Antes da execução	[ ]
5. Execução das Medidas	Realizar ajustes organizacionais (rotina, carga	Médico Gestor	Conforme o plano	[ ]

Great  
Place  
To  
Work®

Certificado

27/08/2020 - 27/08/2021

BRASIL



# GONÇALVES DE SOUZA

advogados associados



<http://goncalvesdesouza.com.br/>



Gonçalves de Souza Advogados Associados



gs.adv\_



gsadv



(48) 9 9132-0897



Edifício Sumaris, R. Jerônimo Coelho, 280,  
Sala 105, Centro, Florianópolis/SC, 88010-030



Av. Brig. Faria Lima, 3144, 3º andar,  
Itaim Bibi, São Paulo/SP, 01451-000