

Guia prático:

fatores de risco psicossocial

e como preparar sua empresa para a **NR-1**



Sumário

01	Introdução	03
02	O que são fatores de risco psicossocial	04
03	O que a NR-1 estabelece	05
04	As 12 dimensões do risco psicossocial	06
05	Da avaliação ao plano de ação	08
06	O que torna uma avaliação confiável	09
07	Para fechar	10
08	Referências	11



01

Introdução

Toda empresa já sentiu, de algum jeito, o efeito de um ambiente de trabalho desgastante: alta rotatividade, afastamentos frequentes, clima pesado, queda de produtividade sem uma causa óbvia. Muitas vezes, a origem não está em falhas técnicas, mas em como o trabalho está organizado.

Esses aspectos têm nome: são os **fatores de risco psicossociais** no trabalho. Empresas que os gerenciam bem tendem a reter talentos com mais facilidade, reduzir afastamentos e manter um clima organizacional mais saudável — o que se traduz em resultado de negócio, não só em bem-estar.

Este guia existe para ajudar você, profissional de RH, SESMT ou gestor, a entender o que são riscos psicossociais, o que a lei brasileira já exige sobre o tema, e o que caracteriza uma avaliação bem-feita.

02

O que são fatores de risco psicossocial

É comum ouvir "risco psicossocial" e "fator de risco psicossocial" como sinônimos. Vale separar os dois:

Fator de risco — a causa

Condições do trabalho que podem afetar a saúde: carga excessiva, falta de autonomia, relação difícil com a chefia, ausência de reconhecimento.

Risco psicossocial — o efeito

O dano em si: esgotamento, ansiedade, problemas de sono, afastamento por saúde mental.

Separar os dois ajuda a agir no momento certo: prevenir a causa antes que ela vire dano, em vez de só remediar o que já aconteceu.

“

Fator é a causa. Risco é o efeito. Tratar as duas coisas como sinônimos impede agir na hora certa.

03

O que a NR-1 estabelece

No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) define como as empresas devem estruturar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A Portaria MTE nº 1.419/2024 atualizou a NR-1 e tornou explícita a exigência de que os fatores de risco psicossociais também sejam identificados, avaliados e geridos dentro do PGR, assim como qualquer outro risco ocupacional.

Saiba mais na página oficial do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o PGR:
gov.br/trabalho-e-emprego/pgr

A NR-1 exige:

- ✓ Identificação dos perigos
- ✓ Avaliação dos riscos
- ✓ Implementação de medidas de prevenção
- ✓ Monitoramento contínuo
- ✓ Registro e evidências

04

As 12 dimensões do risco psicossocial

PARTE 1 DE 2

O Vesaris organiza a avaliação em 12 dimensões, reunindo o que convergem os principais modelos internacionais (Karasek, 1979; Cousins et al., 2004; Kristensen et al., 2005).

01 Carga de Trabalho

Quantidade e ritmo compatíveis com tempo e recursos disponíveis.

03 Relacionamentos Interpessoais

Cooperação, confiança e apoio mútuo entre colegas.

05 Valores e Justiça

Percepção de justiça na distribuição de tarefas e promoções.

02 Autonomia e Engajamento

Liberdade para organizar e decidir sobre o próprio trabalho.

04 Gestão e Liderança

Como a liderança organiza o trabalho e apoia a equipe.

06 Saúde e Bem-Estar

Indicadores de esgotamento e desgaste psicológico.

04

As 12 dimensões do risco psicossocial

PARTE 2 DE 2

07 Comportamentos Ofensivos

Exposição a assédio moral, sexual ou outras violências.

09 Insegurança Física

Percepção de risco à integridade física na função.

11 Equilíbrio Trabalho-Vida

Conflito entre demandas profissionais e vida pessoal.

08 Insegurança no Vínculo

Percepção de instabilidade quanto ao próprio emprego.

10 Satisfação no Trabalho

Prazer e realização nas atividades desempenhadas.

12 Saúde Alimentar

Condições de alimentação no contexto do trabalho.

Nem sempre convertida em avaliação de risco, a alimentação afeta diretamente disposição, concentração e bem-estar — mesmo sendo tratada, historicamente, apenas como benefício.

05

Da avaliação ao plano de ação

Uma avaliação só tem valor prático se virar ação. O caminho costuma seguir três etapas:

1

Diagnóstico

Trabalhadores respondem a um questionário estruturado e confidencial.

2

Matriz de risco

Resultados organizados por dimensão, setor ou função.

3

Plano de ação

Prioridades e cronograma realista: ações de curto prazo e estruturais.

O ganho aparece de forma concreta: menos afastamento, menos rotatividade, mais clareza sobre onde investir esforço de gestão.



06

O que torna uma avaliação confiável

Nem toda avaliação entrega o mesmo nível de confiança. Vale saber o que observar:

Validação estatística do instrumento

Um questionário bem construído confirma que cada dimensão mede o que se propõe a medir, com resultados consistentes ao longo do tempo.

Confidencialidade garantida

Respostas genuinamente anônimas ou tratadas de forma agregada, principalmente em equipes pequenas.

Comunicação transparente

As pessoas entendem por que respondem, o que será feito com os dados, e têm acesso aos resultados e às ações seguintes.

07

Para fechar

Riscos psicossociais fazem parte do trabalho de qualquer empresa, e já são, hoje, parte do que a legislação brasileira exige que seja avaliado dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Entender a diferença entre fator e risco, conhecer as dimensões envolvidas e saber o que caracteriza uma avaliação confiável são os primeiros passos para transformar essa exigência em uma ferramenta real de gestão.

O **Vesaris** foi desenvolvido justamente para isso: aplicar essa avaliação de forma acessível, com base científica, e transformar os resultados em um plano de ação que faça sentido para a sua empresa.



**Pequenas ações
consistentes geram grandes
transformações.**

COMECE AGORA.

08

Referências

BRASIL. Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Institui o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1976.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Diário Oficial da União, 28 ago. 2024.

COLQUITT, J. A. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, n. 3, p. 386-400, 2001.

COUSINS, R.; MACKAY, C. J.; CLARKE, S. D.; KELLY, C.; KELLY, P. J.; McCAIG, R. H. 'Management Standards' and work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*, v. 18, n. 2, p. 113-136, 2004.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

KRISTENSEN, T. S.; HANNERZ, H.; HØGH, A.; BORG, V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 31, n. 6, p. 438-449, 2005.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, v. 2, p. 99-113, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Factores psicosociales en el trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1984.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, e36nspe19, 2020.

Um guia essencial para líderes, gestores de RH e profissionais de SST que querem transformar **conformidade em cuidado e performance.**



Entenda os fatores de risco psicossociais



Conheça a relação com a NR-1

000

Aprenda a avaliar e agir com estratégia



Prepare sua empresa para um futuro mais saudável, seguro e produtivo

