

fractal
Tecnologia em Gestão de Pessoas



hora
recursos humanos

RISCOS PSICOSSOCIAIS NR- 01

Sumário

Apresentação

- A importância estratégica da gestão dos riscos psicossociais
- Propósito do ebook e contextualização da NR-1

Capítulo 1 – Compreendendo a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)

1.1 O que são Normas Regulamentadoras (NRs)?

1.2 Histórico e Evolução da NR-1

1.3 Principais mudanças introduzidas pela Portaria nº 1.419/2024

1.4 Como a nova NR-1 afeta a sua empresa

1.5 Quais empresas são obrigadas a implementar o PGR?

1.6 Exceções legais previstas para pequenas empresas

1.7 Conclusão

Capítulo 2 – Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

2.1 O que é o PGR?

2.2 Componentes essenciais do PGR: Inventário de Riscos e Plano de Ação

2.3 Obrigatoriedade legal e atualização para inclusão dos riscos psicossociais

2.4 Prazos e procedimentos legais para adequação do PGR

2.5 Registro dos riscos psicossociais no eSocial (evento S-2240)

2.6 Responsabilidade técnica na elaboração e implementação do PGR

2.7 Profissionais habilitados e responsabilidade das empresas

2.8 Conclusão

Capítulo 3 – O Que São Riscos Psicossociais?

3.1 Conceitos técnicos dos riscos psicossociais (OIT)

3.2 Principais fontes e exemplos práticos de riscos psicossociais no trabalho

3.3 Consequências dos riscos psicossociais para trabalhadores e empresas

3.4 Benefícios estratégicos da avaliação formal dos riscos psicossociais

3.5 Conclusão

Capítulo 4 – Critérios Técnicos para Avaliação dos Riscos Psicossociais (Portaria nº 1.419/2024 - NR-1)

4.1 Definição técnica e metodologia para determinar o nível de risco ocupacional

4.2 Avaliação técnica da severidade das lesões ou agravos à saúde

4.3 Avaliação técnica da probabilidade dos riscos psicossociais

4.4 Ferramentas e técnicas exigidas para avaliação rigorosa

4.5 Documentação obrigatória exigida pela NR-1

4.6 Conclusão

Capítulo 5 – Ferramentas Validadas para Avaliação dos Riscos Psicossociais (Fractal System)

5.1 Escala de Emoções Positivas e Negativas no Trabalho (EPONET)

5.2 Escala de Afetos Positivos e Negativos no Trabalho (ESAFE)

5.3 Escala de Voz e Silêncio no Trabalho

5.4 Inventário de Conflito Trabalho/Família (ICTF)

5.5 Escala de Engajamento no Trabalho (UWES)

5.6 Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (PsyCap)

5.7 Survey de Segurança Psicológica no Trabalho (Amy Edmondson)

5.8 Metodologia técnica de aplicação das ferramentas (Fractal e Hora RH)

5.9 Benefícios técnicos e estratégicos dessas ferramentas

5.10 Conclusão

Capítulo 6 – Laudo Técnico de Avaliação dos Riscos Psicossociais

6.1 Conceito e importância do laudo técnico psicossocial

6.2 Estrutura técnica recomendada para o laudo

6.3 Profissionais habilitados para elaboração do laudo

6.4 Modelo básico para laudo técnico psicossocial

6.5 Importância estratégica do laudo na prevenção de riscos

6.6 Conclusão

Capítulo 7 – NR-1, NR-17 e Lei nº 14.831/2024: Conexões Estratégicas e o Papel das Lideranças

7.1 Conexão técnica e legal entre NR-1, NR-17 e Lei nº 14.831/2024

7.2 Papel estratégico das lideranças na gestão integrada de riscos psicossociais

- Comportamentos-chave preventivos
- Capacitação técnica e contínua das lideranças

7.3 Plano de ação integrado: benefícios estratégicos e técnicos

7.4 Conclusão

Capítulo 8 – Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas e Hora RH como Parceiras Técnicas

8.1 Corpo técnico especializado da Fractal e Hora RH

Psicólogos Organizacionais

- Especialistas em Psicologia Positiva
- Engenheiros e Técnicos em Segurança do Trabalho
- Advogados Trabalhistas

8.2 Serviços especializados em gestão de riscos psicossociais

- Avaliação técnica rigorosa
- Consultoria para implementação do PGR

8.3 Treinamentos especializados e capacitações para lideranças e equipes

- Prevenção ao assédio moral e sexual
- Segurança psicológica e comunicação eficaz

8.4 Suporte técnico contínuo e monitoramento

8.5 Vantagens práticas estratégicas da parceria com Fractal e Hora RH

8.6 Convite para demonstração técnica gratuita e sem compromisso

8.7 Conclusão

Conclusão Geral

Apresentação

Vivemos em um momento histórico no qual a saúde mental e emocional dos trabalhadores não é mais vista como um assunto secundário ou acessório. O ambiente de trabalho se tornou um local de profundas transformações, especialmente após a pandemia de Covid-19, evidenciando que o bem-estar psicológico e social é tão importante quanto a segurança física e material.

Reconhecendo essa realidade, o **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)** publicou a **Portaria nº 1.419/2024**, modificando significativamente a **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)** e trazendo para o centro das atenções os chamados "**riscos psicossociais**".

Mas o que são riscos psicossociais? Por que a lei agora exige que sua empresa os gerencie formalmente? E principalmente: como você pode fazer isso de forma eficiente e adequada à legislação vigente?

Este ebook foi preparado pela **Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas** e pela **Hora RH** exatamente para responder a essas perguntas. Nosso objetivo é apresentar, com clareza e objetividade, o que mudou na legislação trabalhista brasileira e como sua empresa deve se preparar para cumprir essas exigências de maneira segura e eficaz.

Por que este ebook é importante?

A partir de maio de 2025, todas as empresas deverão comprovar que realizam uma avaliação detalhada dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho e que têm planos de ação específicos para controlá-los ou eliminá-los. Não se trata apenas de uma obrigação legal. Investir na prevenção desses riscos representa um ganho substancial em produtividade, saúde dos trabalhadores e em reputação organizacional.

Com uma abordagem técnica rigorosa, porém escrita em linguagem clara e acessível, você encontrará aqui:

- Uma explicação detalhada sobre o que mudou com a nova NR-1.
- Orientações práticas sobre como identificar, avaliar e gerenciar riscos psicossociais.
- Informações sobre ferramentas científicas e validadas que permitem avaliar com precisão a saúde mental dos trabalhadores.
- A importância estratégica da liderança, alinhada com a NR-17 e com a nova Lei 14.831/2024.
- Como a Fractal e a Hora RH podem auxiliar sua empresa em todo esse processo.

Se você busca um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e seguro, este ebook é o guia ideal para começar essa transformação.

Vamos juntos nessa jornada?

1 – Compreendendo a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)

1.1 O que são Normas Regulamentadoras (NRs)?

As **Normas Regulamentadoras (NRs)** são um conjunto de regulamentos obrigatórios emitidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do Brasil, destinados a estabelecer requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho. Essas normas têm como objetivo principal proteger os trabalhadores e promover um ambiente laboral seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças relacionadas às atividades ocupacionais.

As NRs são obrigatórias para todas as empresas, instituições e organizações públicas ou privadas que possuem trabalhadores contratados sob o regime da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. O descumprimento das exigências previstas nessas normas implica riscos legais significativos para as empresas, como multas, autuações, e até mesmo a suspensão das atividades.

Qual a importância prática das NRs?

As NRs não são apenas documentos burocráticos ou meramente formais. Elas representam medidas concretas que impactam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, a produtividade e reputação das empresas. Quando uma organização investe seriamente na aplicação das Normas Regulamentadoras, está simultaneamente investindo na saúde e segurança de seus colaboradores, garantindo uma operação mais eficiente e sustentável.

1.2 Histórico e Evolução da NR-1

A **NR-1**, intitulada "Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais", foi criada originalmente para servir como a base estruturante de todas as demais Normas Regulamentadoras. Ao longo dos anos, sofreu várias alterações para acompanhar as mudanças na sociedade, nas relações de trabalho e na evolução do entendimento sobre saúde e segurança ocupacional.

A versão anterior da NR-1 já previa o gerenciamento de riscos ocupacionais gerais. Porém, uma lacuna importante permanecia aberta: a gestão dos chamados **riscos psicossociais**. Esses riscos não eram claramente definidos nem abordados com profundidade até então.

Em agosto de 2024, essa lacuna foi corrigida com a publicação da **Portaria nº 1.419 do Ministério do Trabalho e Emprego**, que incorporou explicitamente os **riscos psicossociais** na NR-1. Com isso, o gerenciamento desses riscos tornou-se obrigatório, alinhando o Brasil a padrões internacionais, como os estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela ISO 45003:2021.

Por que essa mudança aconteceu?

O avanço significativo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, como estresse, ansiedade, burnout e depressão, especialmente após a pandemia de Covid-19, exigiu que as autoridades reagissem rapidamente para proteger os trabalhadores. A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 reflete uma tendência mundial de reconhecimento da importância da saúde mental no trabalho.

Principais mudanças introduzidas pela Portaria nº 1.419/2024

Com a publicação da Portaria nº 1.419 em agosto de 2024, os seguintes pontos tornaram-se essenciais:

- **Ampliação do escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO):**
Agora, as empresas devem considerar explicitamente os riscos psicossociais ao realizarem avaliações e planos de gerenciamento de riscos.
- **CrITÉrios específicos para identificação e avaliação dos riscos psicossociais,** incluindo níveis de severidade e probabilidade de ocorrência de danos à saúde mental e emocional.
- **Obrigatoriedade do desenvolvimento e implementação de medidas preventivas e planos de ação** para eliminar ou reduzir riscos psicossociais identificados.
- **Integração obrigatória com outras normas reguladoras,** especialmente com a NR-17 (ergonomia) e normas relacionadas à prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, como a recente Lei 14.831/2024.

Como isso afeta sua empresa?

A partir de maio de 2025, sua empresa precisa obrigatoriamente realizar a identificação, avaliação, gestão e monitoramento contínuo dos riscos psicossociais. Isso significa que questões como estresse no trabalho, conflitos interpessoais, excesso de trabalho e outros fatores que afetam o bem-estar psicológico deverão ser gerenciadas formalmente através do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

É importante esclarecer que a nova redação da NR-1 considera:

- **Perigo:** uma situação com potencial para causar danos à saúde dos trabalhadores.
- **Risco:** combinação da probabilidade com a gravidade dos danos à saúde que podem ocorrer devido ao perigo.

Na prática, isso significa que a empresa deverá não apenas identificar os perigos psicossociais presentes em suas operações, mas também classificar esses riscos, avaliá-los periodicamente e demonstrar evidências de ações concretas para mitigá-los.

O que muda, em resumo?

- Antes: empresas geralmente focavam em riscos físicos (acidentes) ou químicos e biológicos.
- Agora: há uma obrigatoriedade clara para lidar também com riscos psicossociais.

Quais as empresas obrigadas ao PGR segundo a nova NR-1?

- **Obrigações gerais:** empresas com trabalhadores contratados via CLT devem implementar um PGR.
- **Exceções específicas:**

Empresas com até 10 funcionários e grau de risco 1 ou 2 podem substituir o PGR por uma declaração simplificada, desde que não tenham riscos significativos.

Essa observação é fundamental, pois muitas empresas desconhecem essa exceção e podem implementar controles mais complexos do que o exigido, ou, inversamente, correr riscos legais ao negligenciar riscos reais.

Conclusão

Neste capítulo introdutório, você entendeu a origem, a importância e o contexto atual da NR-1. Compreender claramente a norma é essencial não apenas para cumprir obrigações legais, mas também para transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais saudável, seguro e produtivo.

2 – Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

2.1 O que é o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)?

O **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** é um documento obrigatório que integra o **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**, conforme estabelecido pela **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**. Seu objetivo é identificar, avaliar e controlar os riscos presentes no ambiente de trabalho, garantindo a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Componentes do PGR:

- **Inventário de Riscos Ocupacionais:** Lista detalhada dos perigos identificados no ambiente de trabalho, classificados conforme sua natureza (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais).
- **Plano de Ação:** Estratégias e medidas preventivas ou corretivas a serem implementadas para eliminar ou minimizar os riscos identificados.

2.2 Obrigatoriedade de Implementação do PGR

Todas as organizações que possuem empregados regidos pela **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** são obrigadas a elaborar e implementar o PGR. No entanto, há exceções específicas:

Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP): Podem substituir o PGR por um **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)** simplificado, desde que não possuam riscos ocupacionais significativos e se enquadrem nos critérios estabelecidos pela legislação vigente.

Adequação de PGRs Vigentes:

Empresas que já possuem um PGR válido devem atualizá-lo para incluir a gestão dos riscos psicossociais. Essa atualização pode ser feita por meio de:

- **Revisão do Inventário de Riscos:** Inserindo os riscos psicossociais identificados.
- **Atualização do Plano de Ação:** Desenvolvendo medidas específicas para prevenir e controlar os riscos psicossociais.

2.3 Prazo para Implementação e Atualização do PGR

A inclusão dos riscos psicossociais no PGR é obrigatória a partir de **26 de maio de 2025**. As empresas devem:

- **Para novos PGRs:** Incluir os riscos psicossociais desde a elaboração inicial.
- **Para PGRs vigentes:** Atualizar o documento até a data mencionada, garantindo a conformidade com a nova exigência legal.

2.4 Riscos Psicossociais e o eSocial

O **eSocial** é um sistema do Governo Federal que unifica o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais das empresas. Com a atualização da NR-1, a gestão dos riscos psicossociais também deve ser reportada no eSocial.

Como proceder:

- **Evento S-2240:** Refere-se às condições ambientais do trabalho. As empresas devem informar os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, incluindo os psicossociais.
- **Atualização de Sistemas:** Garantir que os softwares de gestão de SST estejam preparados para incluir e transmitir as informações sobre riscos psicossociais ao eSocial.

2.5 Responsabilidade Técnica na Elaboração do PGR

Quem é responsável pela elaboração do PGR?

A **NR-1** estabelece que a responsabilidade pela elaboração e implementação do PGR recai sobre a **organização** (empresa). É dever do empregador assegurar que o PGR seja desenvolvido e mantido conforme as exigências legais. Contudo, a norma não especifica quais profissionais devem elaborar o programa, permitindo que a empresa designe colaboradores internos ou contrate serviços externos especializados para essa finalidade.

Profissionais habilitados para elaborar e assinar o PGR

Embora a NR-1 não detalhe os profissionais específicos para a elaboração do PGR, é fundamental que aqueles designados possuam **competência técnica** e **capacitação adequadas** para atender às diretrizes da norma e das demais regulamentações de segurança e saúde no trabalho. Geralmente, os seguintes profissionais são considerados aptos:

- **Engenheiros de Segurança do Trabalho:** Profissionais com formação em engenharia e especialização em segurança do trabalho, registrados no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).
- **Técnicos de Segurança do Trabalho:** Profissionais com curso técnico em segurança do trabalho, também registrados no CREA.
- **Tecnólogos em Segurança do Trabalho:** Profissionais com graduação tecnológica na área de segurança do trabalho, devidamente registrados.

É importante destacar que, embora esses profissionais possam elaborar o PGR, a **responsabilidade final** pela implementação e eficácia do programa é da **empresa**. Portanto, é essencial que a organização assegure que o profissional ou equipe designada possua a **qualificação necessária** para identificar, avaliar e propor medidas de controle eficazes para os riscos ocupacionais.

Considerações Específicas para o PGR da NR-18

A **NR-18**, que trata das condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção, possui especificações adicionais:

- **Obras com até 7 metros de altura e até 10 trabalhadores:** O PGR pode ser elaborado por profissional **qualificado** em segurança do trabalho, como técnicos de segurança.
- **Obras acima de 7 metros de altura ou com mais de 10 trabalhadores:** O PGR deve ser elaborado por profissional **legalmente habilitado**, ou seja, engenheiro de segurança do trabalho com registro no CREA.

Essas especificações ressaltam a necessidade de adequar a responsabilidade técnica conforme a **complexidade** e **riscos específicos** de cada atividade ou setor.

Conclusão

A elaboração e implementação eficazes do PGR são fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. A responsabilidade pela sua elaboração recai sobre a **organização**, que deve designar profissionais **qualificados** e **habilitados** para essa tarefa, garantindo conformidade com as exigências legais e a efetividade das medidas de prevenção e controle de riscos ocupacionais.

3 – O Que São Riscos Psicossociais?

Neste capítulo, abordaremos com profundidade técnica o conceito de riscos psicossociais, seus principais exemplos e os impactos diretos sobre a saúde dos trabalhadores e as empresas.

3.1 Conceitos Técnicos dos Riscos Psicossociais

Riscos psicossociais são definidos como fatores presentes no ambiente e na organização do trabalho que, ao interagir com aspectos psicológicos, sociais e emocionais do indivíduo, têm potencial para gerar prejuízos à saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

Segundo a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**:

“Os riscos psicossociais decorrem da interação entre o conteúdo do trabalho, a organização das atividades, as relações interpessoais e as condições ambientais no ambiente laboral, podendo afetar diretamente a saúde psicológica, física e social dos trabalhadores.”

Esses riscos podem surgir de diversas fontes:

- **Organização e conteúdo do trabalho** (sobrecarga ou subcarga de trabalho, ausência de autonomia, repetitividade, ritmo intenso);
- **Ambiente de trabalho** (pressão excessiva, ruído, iluminação inadequada);
- **Relações interpessoais** (assédio moral, assédio sexual, discriminação, falta de apoio social e reconhecimento profissional);
- **Cultura organizacional inadequada** (falta de comunicação, ausência de clareza nas expectativas, liderança tóxica ou inadequada).

3.2 Exemplos Práticos dos Riscos Psicossociais no Ambiente Laboral

Para compreender melhor esses fatores, vejamos exemplos concretos frequentemente identificados:

- **Sobrecarga e Pressão Excessiva:** Quando o volume ou ritmo de trabalho é desproporcional à capacidade dos trabalhadores, aumentando níveis de estresse e risco de burnout.
- **Assédio Moral e Sexual:** Práticas contínuas de humilhação, perseguição ou intimidação no ambiente profissional que resultam em sofrimento psíquico severo e isolamento social.
- **Conflitos Interpessoais Persistentes:** Ambientes onde os conflitos entre colegas e líderes são constantes e mal gerenciados, gerando sentimentos de insegurança, desmotivação e exaustão emocional.
- **Insegurança no Emprego:** Instabilidade econômica da empresa ou falta de clareza sobre a permanência no cargo, provocando ansiedade crônica e estresse elevado.
- **Falta de Autonomia e Controle:** Situações em que trabalhadores têm pouco ou nenhum controle sobre suas tarefas e resultados, levando a um sentimento de impotência, baixa autoestima e perda de engajamento.
- **Assédio Organizacional:** Práticas que visam constranger o trabalhador sistematicamente, como isolamento social no ambiente laboral ou retirada injustificada de atribuições, prejudicando a saúde mental e física do indivíduo.

3.3 Consequências dos Riscos Psicossociais

Esses fatores psicossociais não são apenas abstratos; eles impactam concretamente a saúde dos trabalhadores e a própria estrutura produtiva das empresas. Entre os principais efeitos estão:

Na saúde do trabalhador:

- Ansiedade generalizada e síndrome do pânico;
- Síndrome de Burnout (esgotamento emocional e físico grave associado ao trabalho);
- Depressão;
- Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT);
- Doenças psicossomáticas, como hipertensão arterial, gastrites, problemas cardíacos, entre outras.

Consequências organizacionais:

- Aumento do absenteísmo e das licenças médicas;
- Aumento na rotatividade (turnover);
- Redução da produtividade individual e coletiva;
- Diminuição da qualidade do trabalho e aumento do número de erros e acidentes;
- Dificuldade para atração e retenção de talentos;
- Riscos legais e prejuízos financeiros decorrentes de processos judiciais e multas.

3.4 Por que avaliar formalmente os Riscos Psicossociais?

A avaliação técnica e sistemática dos riscos psicossociais não é apenas uma exigência legal, mas sim uma prática estratégica e preventiva que traz diversos benefícios, como:

- **Identificação** precoce de **problemas** que possam evoluir para quadros mais graves;
- **Melhor gestão preventiva**, reduzindo custos com saúde e ações trabalhistas;
- **Ambiente** laboral mais **produtivo**, com trabalhadores engajados, motivados e saudáveis;
- **Melhoria do clima organizacional** e aumento da confiança dos trabalhadores na empresa.

Conclusão

Investir em gestão de riscos psicossociais é investir diretamente na sustentabilidade econômica e social das empresas. Mais do que atender uma exigência legal, as organizações passam a reconhecer que a saúde mental e emocional dos trabalhadores é fundamental para o sucesso e crescimento empresarial.

4 – Critérios Técnicos para Avaliação dos Riscos Psicossociais (Portaria nº 1.419/2024 - NR-1)

Este capítulo detalha minuciosamente os critérios técnicos exigidos pela Portaria nº 1.419/2024 (NR-1) para a correta avaliação e gestão dos riscos psicossociais nas organizações. O rigor técnico exigido pela norma demanda metodologias claras, objetivas e cientificamente fundamentadas.

4.1 Nível de Risco Ocupacional: Conceito e Determinação Técnica

Segundo o item 1.5.4.4.2 da NR-1, cada risco psicossocial deve ter seu **nível de risco ocupacional** determinado pela combinação precisa de dois critérios técnicos:

1. **Severidade** das possíveis lesões ou agravos à saúde.
2. **Probabilidade** de ocorrência dessas lesões ou agravos.

O resultado dessa combinação determina o nível global do risco ocupacional, essencial para a definição da prioridade das ações preventivas a serem implementadas.

Como aplicar isso na prática?

Para garantir uma avaliação técnica adequada, é preciso seguir as etapas:

1. Identificação detalhada do perigo psicossocial.
2. Análise objetiva das exigências da atividade laboral relacionadas ao perigo.
3. Avaliação da eficácia das medidas preventivas existentes.
4. Combinação das informações anteriores para determinar o nível global de risco.

4.2 Critérios Técnicos para Avaliação da Severidade (Item 1.5.4.4.4 NR-1)

A **severidade** é definida rigorosamente pela **magnitude das consequências** potenciais à saúde que o trabalhador pode sofrer caso esteja exposto ao perigo psicossocial identificado.

Para determinar essa severidade com rigor, utilize critérios técnicos claros, por exemplo:

Grau de Severidade	Descrição Técnica	Exemplos práticos
1 Leve	Pequeno desconforto ou efeitos reversíveis sem afastamento.	Desmotivação temporária, cansaço emocional leve.
2 Moderado	Impacto na saúde emocional ou física que pode levar ao afastamento pontual (até 15 dias).	Ansiedade moderada, distúrbios do sono frequentes.
3 Alto	Efeitos severos que provocam afastamentos frequentes ou prolongados (acima de 15 dias).	Quadros graves de burnout, depressão clínica diagnosticada.
4 Crítico	Efeitos irreversíveis ou potencial risco à vida.	Risco significativo de suicídio, transtornos graves permanentes, incapacidade laboral crônica.

Cada risco deve ter claramente documentado seu grau de severidade, justificado por evidências coletadas através das metodologias técnicas (entrevistas clínicas estruturadas, inventários psicométricos validados, análise epidemiológica interna).

4.3 Critérios Técnicos para Avaliação da Probabilidade (Item 1.5.4.4.5.3 NR-1)

O item 1.5.4.4.5.3 é especialmente importante por exigir que a probabilidade das lesões ou agravos decorrentes de riscos psicossociais seja avaliada a partir de:

- **Exigências específicas da atividade de trabalho** (demanda cognitiva, carga emocional, ritmo, controle sobre as tarefas, clareza das funções).
- **Eficácia das medidas preventivas existentes** (existência e aplicação prática de políticas, treinamentos, canais de denúncia e suporte organizacional).

A probabilidade deve ser tecnicamente classificada, como no exemplo abaixo:

#	Grau de Probabilidade	Descrição Técnica	Exemplos práticos
1	Baixo	Exposição ocasional ao perigo, medidas preventivas robustas e eficazes.	Conflitos isolados, mas com suporte adequado da liderança para resolução.
2	Moderado	Exposição ocasional ao perigo, medidas preventivas robustas e eficazes.	Pressão constante, mas com suporte emocional disponível e utilizado pelos trabalhadores.
3	Alto	Exposição frequente com medidas preventivas insuficientes ou parcialmente eficazes.	Alta carga emocional diária sem suporte adequado da gestão.
4	Muito Alto	Exposição constante e crônica sem eficácia das medidas preventivas ou sem medidas implementadas.	Ambiente tóxico, conflito permanente sem intervenção eficaz, histórico consolidado de afastamentos frequentes por transtornos mentais.

4.4 Ferramentas e Técnicas para Avaliação Rigorosa dos Riscos Psicossociais (1.5.4.4.2.1 NR-1)

A NR-1 exige que a empresa selecione técnicas científicas rigorosas e adequadas. Exemplos dessas ferramentas incluem:

- **Questionários validados cientificamente** (COPSOQ, EPONET, UWES, Escala de Segurança Psicológica de Edmondson).
- **Entrevistas estruturadas por Psicólogos Organizacionais e Especialistas em Saúde Mental.**
- **Grupos focais** conduzidos tecnicamente por profissionais especializados.
- **Observação sistemática in loco**, detalhada por profissionais com formação em ergonomia cognitiva e psicologia organizacional.

Essas ferramentas fornecem uma base objetiva e técnica para identificar e classificar os riscos.

4.5 Documentação Técnica Exigida e Critérios para Classificação e Decisão (1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.3 NR-1)

A NR-1 exige documentação técnica detalhada e rigorosa. A empresa deve, obrigatoriamente:

- Especificar com clareza os critérios objetivos e técnicos utilizados para classificar os níveis de risco ocupacional (severidade x probabilidade).
- Documentar a metodologia técnica utilizada (ferramentas aplicadas, profissionais responsáveis, datas, resultados, análises).
- Justificar tecnicamente a tomada de decisão quanto às medidas de prevenção a serem implementadas, aprimoradas ou mantidas.

Exemplo prático de classificação técnica (Matriz de Riscos):

#	Probabilidade →				
	Severidade ↓	Baixa	Moderada	Alta	Muito Alta
1	Leve	Baixo	Baixo	Médio	Médio
2	Moderada	Baixo	Médio	Alto	Alto
3	Alta	Médio	Alto	Alto	Crítico
4	Crítica	Alto	Alto	Crítico	Crítico

Exemplo prático: Um risco com severidade "Alta" e probabilidade "Alta" resulta em nível de risco "Alto", exigindo medidas preventivas imediatas e prioritárias.

Conclusão

Seguindo rigorosamente estes critérios, a empresa poderá avaliar objetivamente os riscos psicossociais, implementar ações preventivas eficazes e atender plenamente às exigências técnicas e legais previstas na NR-1.

A avaliação eficaz dos riscos psicossociais requer ferramentas rigorosamente validadas e respaldadas por pesquisas científicas. Tais instrumentos possibilitam diagnósticos precisos e orientam decisões práticas e estratégicas. A seguir estão descritas as principais ferramentas utilizadas pela Fractal e pela Hora RH, destacando como elas funcionam e quais os benefícios técnicos e práticos que cada uma oferece.

5 – Ferramentas Validadas para Avaliação dos Riscos Psicossociais (Fractal System)

5.1 Escala de Emoções Positivas e Negativas no Trabalho (EPONET)

Objetivo:

Avaliar as emoções positivas vivenciadas pelos trabalhadores em seu ambiente profissional.

Aspectos avaliados:

- Experiências emocionais positivas, como alegria, orgulho e satisfação.
- Clima emocional favorável e percepção de bem-estar psicológico no trabalho.

Uso prático:

A EPONET permite identificar áreas que potencializam emoções positivas, promovendo estratégias que aumentam o engajamento, produtividade e saúde mental dos colaboradores.

5.2 Escala de Afetos Positivos e Negativos no Trabalho (ESAFE)

Objetivo:

Mensurar os afetos positivos e negativos associados ao contexto laboral.

Aspectos avaliados:

- Emoções negativas (estresse, ansiedade, tristeza) e positivas (alegria, entusiasmo, vitalidade).
- Impacto dos afetos na produtividade, satisfação e saúde mental dos trabalhadores.

Uso prático:

Permite identificar rapidamente situações de risco psicossocial que podem levar a doenças emocionais e comportamentais, orientando intervenções preventivas imediatas.

5.3 Escala de Voz e Silêncio no Trabalho

Objetivo:

Avaliar o grau em que os trabalhadores se sentem à vontade para expressar opiniões, preocupações ou, ao contrário, sentem-se compelidos a silenciar.

Aspectos avaliados:

- Cultura organizacional referente à comunicação aberta ou restritiva.
- Percepção de segurança psicológica no ambiente de trabalho.

Uso prático:

Permite identificar fatores de risco relacionados à comunicação interna, ajudando empresas a desenvolverem ambientes psicologicamente seguros, promovendo a confiança e cooperação no trabalho.

5.4 Inventário de Conflito Trabalho/Família (ICTF)

Objetivo:

Avaliar o impacto recíproco entre as exigências do trabalho e as demandas familiares dos trabalhadores.

Aspectos avaliados:

- Conflitos entre responsabilidades profissionais e pessoais.
- Impactos negativos na saúde mental, emocional e física decorrentes desses conflitos.

Uso prático:

Identifica riscos psicossociais específicos que exigem estratégias organizacionais para promover equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reduzindo o estresse e aumentando a satisfação dos colaboradores.

5.5 Escala de Engajamento no Trabalho – Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Objetivo:

Avaliar o nível de engajamento positivo dos trabalhadores com suas atividades laborais.

Aspectos avaliados:

- Vigor (energia e resiliência no trabalho).
- Dedicção (sentido de orgulho e entusiasmo pelo trabalho).
- Absorção (concentração e envolvimento total na atividade laboral).

Uso prático:

Permite diagnosticar claramente o nível de engajamento organizacional e definir intervenções para estimular um ambiente produtivo, saudável e com alto desempenho. Do mesmo modo, permite verificar se há excesso de engajamento que pode ser sintoma de burnout.

5.6 Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (PsyCap)

Objetivo:

Medir os recursos psicológicos positivos dos trabalhadores que contribuem para o seu desempenho e bem-estar no ambiente de trabalho.

Aspectos avaliados:

- **Esperança** (capacidade de planejar e motivação para alcançar objetivos).
- **Eficácia** (autoconfiança em suas habilidades profissionais).
- **Resiliência** (habilidade de superar desafios e adversidades no trabalho).
- **Otimismo** (expectativa positiva sobre o futuro profissional e organizacional).

Uso prático:

Permite à empresa reforçar comportamentos e atitudes saudáveis, reduzir riscos de adoecimento psicológico e promover uma cultura organizacional positiva e resiliente.

5.7 Survey de Segurança Psicológica no Trabalho (baseado em Amy Edmondson)

Objetivo:

Avaliar o grau em que os trabalhadores se sentem seguros psicologicamente para assumir riscos interpessoais, como expor dúvidas, preocupações e erros sem medo de represálias.

Aspectos avaliados:

- Comunicação aberta e segurança para manifestar vulnerabilidades.
- Cultura organizacional em relação ao erro e ao aprendizado contínuo.

Uso prático:

Permite identificar claramente pontos críticos que precisam de intervenção para promover uma cultura segura e acolhedora, essencial na redução significativa dos riscos psicossociais.

5.8 Como essas ferramentas são aplicadas pela Fractal e Hora RH?

O processo metodológico inclui:

1. **Seleção técnica das ferramentas** conforme o contexto e necessidades específicas da organização.
2. **Aplicação dos instrumentos por Psicólogos Organizacionais** e especialistas qualificados.
3. **Análise científica e detalhada dos resultados** obtidos, identificando claramente riscos e pontos fortes.
4. **Elaboração de relatórios técnicos detalhados**, com recomendações práticas baseadas em evidências científicas.
5. **Definição clara de ações de intervenção e prevenção**, com acompanhamento sistemático dos resultados.

5.9 Benefícios técnicos e estratégicos dessas avaliações

- Diagnóstico preciso e científico dos riscos psicossociais presentes.
- Identificação clara dos fatores causais específicos que devem ser tratados.
- Implementação de ações preventivas e corretivas com respaldo técnico.
- Melhoria objetiva e mensurável do ambiente laboral e produtividade dos trabalhadores.
- Redução do absenteísmo, adoecimentos e custos associados aos riscos psicossociais.
- Aumento da satisfação, engajamento e retenção de talentos.

Conclusão

As ferramentas científicas descritas oferecem um diagnóstico preciso, objetivo e validado dos riscos psicossociais, cumprindo integralmente as exigências da NR-1 (Portaria nº 1.419/2024). Com uma aplicação profissional e metodológica, Fractal e Hora RH garantem avaliações rigorosas e tecnicamente defensáveis que ajudam sua empresa a construir um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo.

6 – Laudo Técnico de Avaliação dos Riscos Psicossociais

Este capítulo detalha rigorosamente o que é o laudo técnico de riscos psicossociais, suas exigências legais, estrutura recomendada, responsabilidades profissionais envolvidas, e importância estratégica para as empresas.

6.1 O que é um Laudo Técnico de Avaliação dos Riscos Psicossociais?

O **Laudo Técnico de Avaliação dos Riscos Psicossociais** é um documento formal, técnico e obrigatório para as empresas, cujo objetivo principal é descrever detalhadamente os perigos psicossociais identificados, sua avaliação técnica (severidade e probabilidade) e as medidas preventivas necessárias para garantir a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Trata-se de um documento essencial para comprovar o cumprimento das obrigações legais estabelecidas pela NR-1 (Portaria nº 1.419/2024).

6.2 Estrutura Técnica Recomendada para o Laudo

Uma estrutura básica e tecnicamente adequada do laudo inclui, no mínimo, os seguintes itens detalhados:

Introdução

- Identificação completa da empresa e local avaliado.
- Objetivos claros do laudo técnico.

Metodologia Utilizada

- Detalhamento rigoroso das ferramentas e métodos utilizados (escalas psicométricas, entrevistas, observação sistemática, análise documental).
- Indicação clara dos responsáveis técnicos e suas respectivas qualificações profissionais.

Caracterização dos Processos e Ambientes de Trabalho

- Descrição minuciosa das atividades laborais avaliadas.
- Identificação das áreas e setores específicos envolvidos.

Identificação Detalhada dos Perigos Psicossociais

Listagem técnica e fundamentada de perigos psicossociais identificados.

Avaliação Técnica dos Riscos (Severidade e Probabilidade)

- Utilização da matriz técnica (descrita no capítulo anterior) para classificação clara dos riscos psicossociais, detalhando os critérios técnicos adotados.
- Justificativa científica e técnica para cada classificação de severidade e probabilidade realizada.

Avaliação Crítica das Medidas Preventivas Existentes

- Análise detalhada sobre eficácia das medidas preventivas já implementadas na empresa.
- Identificação objetiva de lacunas ou necessidades adicionais de intervenções.

Conclusões Técnicas e Recomendações Obrigatórias

- Conclusões objetivas sobre o nível global de risco psicossocial presente.
- Recomendações técnicas obrigatórias sobre ações preventivas ou corretivas, prioridades claras, prazos e responsáveis pela implementação e acompanhamento.

Responsáveis Técnicos pelo Laudo

Assinatura e qualificação técnica dos profissionais responsáveis.

6.3 Quem pode (ou deve) elaborar e assinar o Laudo?

Embora a NR-1 não especifique exclusivamente um profissional obrigatório para a assinatura do laudo, as boas práticas técnicas e jurídicas recomendam fortemente que este documento seja elaborado por profissionais com habilitação adequada, sobretudo:

- **Psicólogos Organizacionais e Psicólogos Especializados em Saúde Mental no Trabalho** (preferencialmente com experiência em ergonomia cognitiva e organizacional).
- **Engenheiros ou Técnicos de Segurança do Trabalho** com capacitação específica em ergonomia e segurança psicossocial.

Nota técnica importante:

É altamente recomendado que ao menos um psicólogo organizacional seja responsável pela elaboração ou validação do laudo, devido à especificidade e sensibilidade técnica do tema, garantindo maior segurança jurídica e técnica para a empresa.

6.4 Modelo Básico de Laudo Técnico de Riscos Psicossociais

Segue uma estrutura-modelo básica de referência, para maior clareza e objetividade:

LAUDO TÉCNICO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Empresa:

Endereço:

CNPJ:

Data da Avaliação:

Profissional Responsável: Nome completo – CRP (Psicólogo) ou CREA (Engenheiro/Técnico)

1. Introdução

Descrição clara da empresa e objetivos da avaliação.

2. Metodologia Técnica

Instrumentos científicos, entrevistas, observações realizadas.

3. Caracterização do Ambiente Organizacional

Setores analisados, processos laborais específicos.

4. Identificação dos Perigos Psicossociais

Descrição técnica dos perigos encontrados.

5. Avaliação dos Riscos Psicossociais

Tabela técnica com classificação detalhada dos riscos (severidade x probabilidade).

Perigo Psicossocial	Severidade	Probabilidade	Nível de Risco
Exemplo: Sobrecarga laboral	Alta	Alta	Alto

6. Avaliação das Medidas Preventivas Existentes

Descrição crítica das ações preventivas já existentes.

7. Conclusões e Recomendações Técnicas

Medidas necessárias, prioridades técnicas, prazos e responsáveis.

8. Profissionais Técnicos Responsáveis

Nome, assinatura e registro profissional.

6.5 Importância Estratégica do Laudo para a Empresa

Além da obrigatoriedade legal, o laudo técnico constitui uma ferramenta estratégica essencial para:

- Reduzir riscos jurídicos trabalhistas e fiscais (cumprimento comprovado da NR-1).
- Orientar ações preventivas concretas e eficazes que promovem o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores.
- Evitar custos elevados com afastamentos, doenças psicossociais e perdas de produtividade.
- Demonstrar responsabilidade social, fortalecendo a reputação organizacional interna e externamente.

Conclusão

O laudo técnico não é apenas um documento formal obrigatório: é uma ferramenta indispensável de gestão estratégica de riscos psicossociais. A elaboração rigorosa e técnica do laudo, feita por profissionais especializados e habilitados, garante segurança técnica, jurídica e promove ambientes de trabalho verdadeiramente saudáveis e produtivos.

7 – NR-1, NR-17 e Lei nº 14.831/2024: Conexões Estratégicas e o Papel das Lideranças

7.1 Conexão Técnica e Legal entre NR-1, NR-17 e Lei nº 14.831/2024

Embora sejam instrumentos legais distintos, a NR-1, a NR-17 e a Lei nº 14.831/2024 compartilham objetivos estratégicos claros: proteger e promover a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Entender a conexão entre esses documentos é fundamental para uma abordagem integrada e eficaz.

NR-1

A nova redação da NR-1 (Portaria nº 1.419/2024) introduziu explicitamente a obrigatoriedade do gerenciamento formal dos riscos psicossociais. Ela exige que as organizações:

- Identifiquem claramente riscos psicossociais.
- Avaliem a severidade e probabilidade dos riscos identificados.
- Implementem medidas preventivas eficazes.
- Monitorem continuamente a eficácia das ações implementadas.

NR-17 (especialmente item 17.4.7)

A NR-17 complementa a NR-1 ao estabelecer que as lideranças diretas sejam ativamente orientadas a:

- Facilitar a compreensão clara das responsabilidades e atribuições.
- Manter o diálogo aberto para sanar dúvidas sobre o trabalho.
- Promover o trabalho em equipe colaborativo e não competitivo.
- Garantir tratamento justo e respeitoso em todas as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Essas orientações técnicas são fundamentais para prevenir diretamente riscos psicossociais como conflitos interpessoais, assédio moral e bullying, contribuindo significativamente para reduzir sua probabilidade e severidade.

Lei nº 14.831/2024

Esta lei institui o Certificado Empresa Promotora de Saúde Mental, incentivando práticas concretas e contínuas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, incluindo:

- Implementação de programas preventivos de saúde mental.
- Realização periódica de treinamentos e capacitações para líderes e equipes.
- Disponibilização de canais eficazes de apoio psicológico e psiquiátrico.
- Desenvolvimento de ações integrativas de bem-estar emocional e social.

A obtenção desse certificado reforça o compromisso estratégico e social da organização com a saúde mental, aumentando a reputação e a atratividade da empresa no mercado.

7.2 Papel Estratégico das Lideranças na Gestão Integrada dos Riscos Psicossociais

Para que a integração entre as normas seja eficaz, as lideranças assumem um papel central, devendo ser tecnicamente preparadas e treinadas para promover ativamente comportamentos preventivos:

Comportamentos-chave das lideranças:

- Estimular comunicação aberta e honesta sobre erros, dúvidas e sugestões, combatendo o silêncio organizacional.
- Agir imediatamente em situações de conflito interpessoal, estabelecendo processos claros de mediação.
- Garantir justiça e imparcialidade nas decisões relacionadas ao desempenho, remuneração e oportunidades internas.
- Promover reconhecimento regular e significativo dos esforços dos trabalhadores.
- Detectar precocemente sinais de estresse, burnout ou adoecimento emocional, oferecendo suporte imediato e eficaz.

Ações Específicas de Treinamento para Lideranças:

- Workshops regulares sobre comunicação não violenta e feedback construtivo.
- Treinamentos específicos sobre prevenção e identificação precoce de assédio moral e sexual.
- Capacitação contínua em gestão emocional e resolução eficaz de conflitos.
- Formação para entender e aplicar corretamente as exigências técnicas da NR-1 e NR-17 em relação aos riscos psicossociais.

7.3 Plano de Ação Integrado: Vantagens Técnicas e Estratégicas

As empresas podem incluir todas essas ações de capacitação e prevenção em um único Plano de Ação integrado ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Isso não apenas garante conformidade legal, mas também promove melhorias claras e mensuráveis no ambiente de trabalho:

- Redução significativa da incidência de conflitos, assédio e doenças mentais relacionadas ao trabalho.
- Aumento na produtividade, engajamento e retenção dos colaboradores.
- Conquista do Certificado Empresa Promotora de Saúde Mental, potencializando a imagem institucional e competitividade no mercado.

Conclusão

A conexão técnica entre NR-1, NR-17 e Lei nº 14.831/2024, quando bem compreendida e implementada, transforma as lideranças em agentes estratégicos fundamentais para prevenir riscos psicossociais, promovendo um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo. Investir em treinamento técnico e contínuo das lideranças e equipes é mais que cumprir a legislação: é uma decisão estratégica com benefícios diretos, tangíveis e sustentáveis para as organizações.

8 – Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas e Hora RH como Parceiras Técnicas na Avaliação e Gestão dos Riscos Psicossociais

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 traz uma grande responsabilidade técnica e legal às empresas. Para atender rigorosamente às exigências da legislação, é fundamental contar com profissionais altamente especializados, experientes e com metodologia cientificamente validada.

Nesse contexto, a **Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas** e a **Hora RH** são parceiras ideais para apoiar tecnicamente sua empresa no processo integral de gestão dos riscos psicossociais.

8.1 Corpo Técnico Especializado

A Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas e a Hora RH dispõem de uma equipe multidisciplinar altamente qualificada, composta por:

Psicólogos Organizacionais e do Trabalho

Especializados em saúde mental ocupacional, avaliação psicológica, comportamento organizacional e prevenção de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho.

Especialistas em Psicologia Positiva Aplicada

Profissionais que aplicam rigorosamente conceitos científicos da psicologia positiva para potencializar recursos psicológicos, fortalecer equipes e prevenir riscos psicossociais.

- **Consultores jurídicos**

Especializados em legislações trabalhistas e regulamentadoras, garantindo conformidade jurídica e redução de riscos legais para as empresas..

Essa equipe multidisciplinar assegura que cada avaliação e intervenção seja feita com o máximo rigor técnico-científico e segurança jurídica, oferecendo soluções integradas e eficazes.

8.2 Serviços Técnicos Especializados Oferecidos pela Fractal e Hora RH

Avaliação Técnica dos Riscos Psicossociais

- Aplicação rigorosa de instrumentos científicos validados (EPONET, UWES, PsyCap, ESAFE, etc.).
- Diagnósticos detalhados com análises técnicas e conclusões embasadas cientificamente.
- Emissão de laudos técnicos detalhados conforme requisitos legais exigidos pela NR-1.

Consultoria para Implementação e Atualização do PGR

- Auxílio na elaboração inicial ou atualização do PGR já existente com inclusão técnica dos riscos psicossociais.
- Apoio técnico especializado na seleção das melhores metodologias de avaliação.
- Elaboração detalhada e documentada dos planos de ação preventivos e corretivos.

8.3 Treinamentos Especializados e Capacitações para Líderes e Equipes

Considerando o papel essencial das lideranças no gerenciamento dos riscos psicossociais, a Fractal e a Hora RH oferecem treinamentos técnicos com os seguintes objetivos específicos:

Treinamento para Lideranças

- Capacitação rigorosa em prevenção ao assédio moral e sexual, incluindo aspectos jurídicos e psicológicos.
- Formação em técnicas eficazes para promover segurança psicológica no ambiente de trabalho.
- Capacitação em comunicação eficaz, escuta ativa e feedback assertivo.

Workshops de Sensibilização e Conscientização

- Identificação precoce dos sinais de adoecimento emocional (estresse, burnout, depressão).
- Comunicação interpessoal saudável, prevenção ao assédio e bullying organizacional.
- Desenvolvimento e fortalecimento de competências emocionais e sociais (empatia, cooperação, resiliência).

Implementação do Programa Certificado de Empresa Promotora de Saúde Mental (Lei nº 14.831/2024)

- Consultoria especializada para obtenção da certificação oficial.
- Suporte na elaboração, execução e monitoramento contínuo dos planos de ação exigidos pela certificação.

8.4 Suporte Contínuo e Monitoramento Técnico

A parceria técnica não termina após o diagnóstico e treinamento inicial. A Fractal Tecnologia e a Hora RH oferecem acompanhamento contínuo através de:

- Monitoramento regular dos indicadores psicossociais.
- Atualizações periódicas dos instrumentos e avaliações realizadas.
- Suporte especializado contínuo na implementação e ajustes das ações preventivas e corretivas definidas no PGR.

8.5 Vantagens Práticas de Trabalhar com a Fractal e Hora RH

Ao contratar os serviços técnicos da Fractal e Hora RH, sua empresa tem benefícios claros e estratégicos:

- Cumprimento integral e rigoroso das exigências legais (NR-1, NR-17, Lei nº 14.831/2024).
- Redução significativa dos riscos jurídicos trabalhistas e previdenciários.
- Ambiente de trabalho mais seguro e saudável, com redução nos índices de adoecimento e absenteísmo.
- Aumento efetivo da produtividade, engajamento e satisfação dos colaboradores.
- Fortalecimento da imagem institucional como organização socialmente responsável e comprometida com o bem-estar psicológico e social.

8.6 Demonstração Técnica Gratuita e sem Compromisso

Compreendendo a complexidade e importância estratégica do tema, a Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas e a Hora RH disponibilizam às empresas interessadas uma **demonstração gratuita e sem compromisso** dos serviços técnicos oferecidos.

Nessa demonstração, sua empresa terá acesso direto a:

- Apresentação técnica e detalhada da metodologia de avaliação psicossocial;
- Exemplos concretos de aplicação das ferramentas científicas;
- Orientações iniciais sobre como sua empresa pode se adequar rigorosamente às novas exigências legais da NR-1.

Conclusão

Ao escolher a Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas e a Hora RH como parceiras, sua empresa estará tecnicamente preparada para enfrentar os desafios da nova NR-1 com rigor científico, segurança jurídica e responsabilidade social. Esta parceria não é apenas uma adequação à legislação; é um passo estratégico decisivo rumo a um ambiente organizacional saudável, produtivo e competitivo.

Conclusão

Por que a Gestão dos Riscos Psicossociais é Estratégica e Essencial para sua Empresa?

Neste ebook, apresentamos com rigor técnico e clareza a inclusão dos **riscos psicossociais** na nova redação da **NR-1**, através da **Portaria nº 1.419/2024** do Ministério do Trabalho e Emprego. Vimos que esta mudança representa um avanço significativo nas políticas de segurança e saúde no trabalho, refletindo um compromisso social e legal crescente com a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Mais do que uma simples exigência legal, o gerenciamento dos riscos psicossociais traz benefícios claros e estratégicos às organizações:

- **Redução de doenças ocupacionais** relacionadas ao estresse, ansiedade e burnout.
- **Diminuição do absenteísmo** e aumento na produtividade das equipes.
- **Melhora** significativa no **clima organizacional** e no relacionamento interpessoal no trabalho.
- **Proteção jurídica e econômica**, minimizando riscos trabalhistas e multas associadas ao descumprimento legal.
- **Posicionamento** da empresa como uma organização moderna, responsável socialmente e comprometida com o bem-estar integral dos seus colaboradores.

Neste contexto, a **Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas** e a **Hora RH** se apresentam como parceiras especializadas para auxiliar sua empresa em todas as etapas desse processo, desde a identificação rigorosa dos perigos até intervenções preventivas, treinamentos especializados para líderes e equipes e emissão de laudos técnicos válidos e cientificamente embasados.

Entendemos que a adequação às exigências da NR-1 é um desafio, mas, acima de tudo, é uma oportunidade única para as empresas que desejam evoluir, promovendo ambientes laborais seguros, produtivos e saudáveis, fortalecendo sua imagem institucional e alcançando reconhecimento oficial por meio da certificação como **Empresa Promotora de Saúde Mental** (Lei nº 14.831/2024).

Neste sentido, convidamos sua organização para uma **demonstração gratuita e sem compromisso** dos nossos serviços. Nossos profissionais especializados da Fractal Tecnologia em Gestão de Pessoas e da Hora RH estão prontos para esclarecer suas dúvidas, apresentar nossa metodologia e ajudá-los a dar os próximos passos com segurança e confiança.

Vamos iniciar esta jornada juntos?

Conte conosco!



CONTATO

Endereço: Av. Padre Cacique, 2893,

salas 20122214 - Pontal Office

Cristal - Porto Alegre/RS

Fone: (51) 2165.5239

Whatsapp: (51) 99544.7800

Email: contato@horarh.com.br

Website: www.horarh.com.br