



LIDERA SST

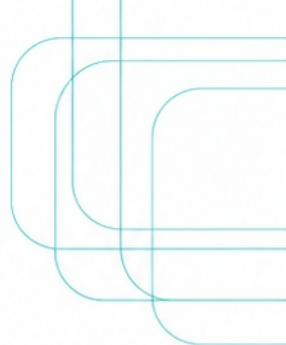
GUIA PRÁTICO PARA RH E SST · 2026

NR-1 e riscos psicossociais

Como identificar, registrar, agir e acompanhar
riscos psicossociais no PGR com mais clareza,
evidência e menos retrabalho.

PESSOAS
SAÚDE
TRABALHO
RESULTADOS
MAIS SEGUROS

DIAGNÓSTICO · AÇÃO · MONITORAMENTO



INTRODUÇÃO

Sua empresa está tratando riscos psicossociais com método?

Riscos psicossociais precisam sair do discurso e entrar na rotina de gestão. Para RH e SST, isso significa diagnosticar, registrar e acompanhar evidências com método — não só reagir quando o problema já apareceu.

Quando a empresa não estrutura esse processo, o tema vira retrabalho, desencontro entre áreas e exposição desnecessária no PGR.

546 mil

afastamentos por saúde mental em 2025

FONTE: MINISTÉRIO DA SAÚDE

77%

dos endividados dizem que as dívidas afetam sua saúde emocional

FONTE: SERASA, 2024

+3h

da jornada semanal podem ser perdidas por colaborador com estresse financeiro

FONTE: ILO, 2022

Ponto-chave

Risco psicossocial precisa de processo. Só discurso não gera evidência, não sustenta o PGR e não ajuda o RH a agir com clareza.



SUMÁRIO

O que você vai encontrar neste guia

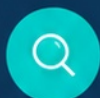
- | | | |
|----|--|-------|
| 01 | O que mudou na prática
Por que os riscos psicossociais entraram no radar do RH e SST | p. 04 |
| 02 | Mapa de riscos psicossociais
Os fatores que merecem observação e registro | p. 05 |
| 03 | Como registrar no PGR
Diagnóstico, registro e plano de ação | p. 06 |
| 04 | Indicadores para o RH
Métricas para monitorar evolução e risco | p. 08 |
| 05 | O custo de ignorar
Impacto em produtividade, afastamento e clima | p. 09 |
| 06 | Como estruturar o programa
Da resposta pontual ao processo contínuo | p. 10 |
| 07 | Checklist de adequação
Itens mínimos para organizar a rotina | p. 11 |
| 08 | FAQ & fechamento
Perguntas frequentes e próximo passo | p. 12 |



Risco psicossocial precisa virar rotina de gestão

Se a empresa só reage quando o problema explode, ela perde controle, tempo e evidência. A NR-1 exige abordagem contínua: identificar, avaliar, agir e registrar.

PESSOAS
SAÚDE
TRABALHO
RESULTADOS
MAIS SEGUROS



IDENTIFICAR

Fontes de risco e grupos expostos



AVALIAR

Probabilidade, severidade e contexto



AGIR

Medidas proporcionais ao risco



REGISTRAR

Evidências, responsáveis e prazos



Sem processo, o tema psicossocial vira discurso solto.

Com processo, vira gestão, evidência e melhoria contínua.

01 • O CONTEXTO

O que precisa entrar no radar do RH e SST

Risco psicossocial não é um item único. Ele aparece em fatores ligados à organização do trabalho, à liderança, ao clima e às condições percebidas pelo colaborador.

**Sobrecarga e ritmo**

pressão constante, acúmulo e urgências

**Assédio e conflitos**

relações tóxicas, humilhação e violência

**Baixa autonomia**

pouco controle sobre o próprio trabalho

**Liderança e suporte**

falta de feedback, direção ou apoio

**Conflito e insegurança**

instabilidade, mudanças e percepção de injustiça

**Estresse financeiro**

dívida, imprevisibilidade e impacto no foco



Mapear bem é melhor do que tentar tratar tudo de forma genérica.



02 · COMO REGISTRAR NO PGR

Etapa 1 · diagnóstico com evidência

Antes de registrar qualquer risco no PGR, a empresa precisa observar sinais, reunir evidências e entender quais fatores aparecem com mais frequência.



Pesquisa de clima

Faça perguntas sobre sobrecarga, conflitos, apoio, insegurança e impacto percebido no trabalho.



Escuta estruturada

Reúna lideranças e áreas-chave para captar sinais recorrentes, sem depender apenas de impressão subjetiva.



Indicadores de RH

Observe absenteísmo, turnover, afastamentos, queixas, prazos perdidos e outros dados que já existem.



Instrumentos padronizados

Quando fizer sentido, use escalas e questionários validados para aprofundar a compreensão.



Importante: um diagnóstico bem feito evita ação genérica. O que entra no PGR precisa ter contexto, risco percebido e algum tipo de evidência.



Etapa 2 · transforme o diagnóstico em registro

Diagnóstico sem registro não vira gestão. O inventário precisa traduzir o risco em campos objetivos, com responsáveis e prazos.

Exemplo de preenchimento	
Campo	Como preencher
Tipo de risco	Psicossocial
Fator de risco	Sobrecarga, conflito, insegurança ou outro fator identificado
Fonte / origem	Contexto de trabalho, organização das atividades e evidências internas
Expostos	Grupos ou áreas mais sensíveis ao risco
Probabilidade	Baixa, média ou alta, conforme frequência observada
Severidade	Impacto potencial em saúde, clima ou desempenho
Medida de controle	Ação imediata, ação estrutural e rotina de monitoramento
Prazo	Definição de curto, médio e longo prazo
Responsável	RH, SST, liderança e apoio das áreas necessárias



Use esse modelo como ponto de partida. O importante é que o registro fique claro, defensável e aplicável.



Etapa 3 • plano de ação proporcional ao risco

A resposta precisa ser compatível com a gravidade do cenário. Não adianta tratar risco recorrente como ação pontual nem transformar tudo em iniciativa genérica.

Nível 1

imediatos • 30–60 dias

- Comunicação clara e orientação inicial
- Ajustes emergenciais de rotina
- Canal de escuta e acolhimento
- Treinamento de liderança

Nível 2

estrutural • 60–120 dias

- Revisão de processo, carga e governança
- Ações de prevenção e suporte contínuo
- Integração com onboarding e trilhas internas
- Planos específicos para grupos de risco

Nível 3

monitoramento permanente

- Acompanhamento no painel do RH
- Revisão periódica do inventário
- Ajustes baseados em evidência
- Documentação pronta para auditoria



03 • INDICADORES PARA O RH

8 métricas para o painel do RH

Comece acompanhando poucos sinais, mas com consistência. O objetivo não é volume de dado — é capacidade de perceber evolução, risco e prioridade.

01



Afastamentos por saúde mental

Mede incidência e tendência ao longo do tempo.

02



Absenteísmo recorrente

Ajuda a identificar desgaste e instabilidade.

03



Turnover voluntário

Mostra perda de vínculo e possíveis fatores de clima.

04



Queixas por conflito

Capta tensão relacional e falhas de liderança.

05



Pesquisas de clima

Traduz percepção direta do colaborador.

06



Canal de ética / escuta

Revela sinais que não aparecem em planilhas.

07



Participação em ações

Indica adesão e maturidade da cultura.

08



Resultado do DASS-21

Ajuda no monitoramento de sinais psicossociais.



Comece por 3 indicadores que você já possui e avance conforme o processo amadurece.



LIDERA SST

TECNOLOGIA E CUIDADO
PARA AMBIENTES MAIS SEGUROS

Quer tirar a NR-1 da planilha e colocar na gestão?

PESSOAS
SAÚDE
TRABALHO
RESULTADOS
MAIS SEGUROS

A Lidera SST ajuda RH e SST a organizar riscos psicossociais com mais método, integração e menos retrabalho.

O que a Lidera SST entrega



Integração automática
e visão unificada



GRO / PGR com mais
organização e rastreabilidade



eSocial SST
sem correria manual



Clube Lidera
para ampliar engajamento



Visão integrada
entre RH, SST e liderança

AGENDE UMA DEMONSTRAÇÃO →

Tecnologia e cuidado para ambientes mais seguros.

Perguntas frequentes



Todo risco precisa entrar no PGR?

Não. Primeiro é preciso identificar, avaliar relevância e registrar o que faz sentido com base em evidência.



A empresa precisa agir mesmo sem cenário perfeito?

Sim. Melhor começar com método do que esperar um material ideal que nunca sai.



RH e SST precisam atuar juntos?

Precisam. Quando cada área trabalha isolada, o processo perde força e clareza.