



CARLA FRAGA

ADVOCAIA

RELATÓRIO TÉCNICO

NR-1 Riscos Psicossociais

Guia de Conformidade
para Empresas

O que toda empresa precisa saber, fazer e documentar.
Baseado na Portaria MTE n.º 1.419/2024, Lei n.º 14.457/2022,
NR-4, ISO 45003 e jurisprudência consolidada do TST e TRTs.

PORTARIA MTE 1.419/2024

VIGÊNCIA MAIO/2025

MULTA ATÉ R\$ 40.000+

TODAS AS EMPRESAS

RISCOS PSICOSSOCIAIS

DOCS OBRIGATÓRIOS

ÍNDICE

Sumário

1 POR QUE A NR-1 VIROU ASSUNTO AGORA

Contexto histórico, pandemia e crise de saúde mental

2 O QUE MUDOU COM A PORTARIA MTE N.º 1.419/2024

Texto legal, obrigações e riscos psicossociais

3 PORTE DA EMPRESA E GRAU DE RISCO

CNAE, NR-4 e o que sua empresa deve fazer

4 DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS

AEP, PGR, GRO, canal de denúncias e treinamentos

5 PASSO A PASSO PRÁTICO

Roteiro estruturado de implementação

6 RISCOS PSICOSSOCIAIS: CONCEITOS E METODOLOGIA

O que são, como identificar e gerenciar

7 JURISPRUDÊNCIA: O QUE OS TRIBUNAIS JÁ DECIDIRAM

TST, TRTs e entendimento sobre doença ocupacional

8 CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO

Multas, condenações e inversão do ônus da prova

9 BOAS PRÁTICAS E MÉTODO IRPA

Da conformidade mínima à excelência organizacional

10 CHECKLIST DE CONFORMIDADE

Lista completa para autoavaliação da empresa

CONTEXTO E MOTIVAÇÃO

Por que a NR-1 virou assunto agora

Contexto histórico, pandemia e crise de saúde mental no trabalho brasileiro

A Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) foi criada em 1978 e sempre estabeleceu as diretrizes gerais de Segurança e Saúde do Trabalho (SST). Durante décadas, seu foco permaneceu nos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos tradicionais. Os dados, porém, tornaram impossível continuar ignorando o impacto da saúde mental nas organizações brasileiras.

Ano	Afastamentos por Saúde Mental	Variação
2015	170.830	—
2018	219.542	▲ +28,5%
2020	91.607	▼ COVID-19 (subnotificação)
2022	201.864	▲ Retomada
2023	283.471	▲ +40,4%
2024	472.328	▲ +66,6%
2025 (recorde)	546.254	RECORDE HISTÓRICO

Fonte: INSS/MTE — Afastamentos previdenciários por transtornos mentais e comportamentais (CID F).

01

IMPACTO PREVIDENCIÁRIO

O custo para o INSS com benefícios por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais (CID F) atingiu patamares insustentáveis. Os transtornos mentais tornaram-se a 3.ª maior causa de afastamento do trabalho no Brasil.

02

COLAPSO DA PRODUTIVIDADE

Trabalhadores adoecidos geram queda de produtividade, aumento do turnover e sobrecarga sobre os que permanecem, criando um ciclo vicioso de mais adoecimento. O custo estimado para a economia brasileira supera R\$ 100 bilhões anuais.

03

PRESSÃO JURÍDICA CRESCENTE

Os tribunais trabalhistas passaram a reconhecer burnout, depressão e ansiedade como doenças ocupacionais, gerando passivos bilionários para empresas sem documentação preventiva. A pressão judicial tornou a regulação inevitável.

04

TENDÊNCIA INTERNACIONAL

A ISO 45003:2021 e a Recomendação 260 da OIT já estabeleciam parâmetros internacionais. O Brasil alinhou-se ao movimento global de proteção à saúde mental como direito ocupacional.

ATUALIZAÇÃO NORMATIVA

O que mudou com a Portaria MTE n.º 1.419/2024

O texto legal, as obrigações e o que configura risco psicossocial

A atualização da NR-1 não criou obrigações do zero: tornou expressa e incontestável uma exigência que já estava implícita na lei. As empresas precisam identificar, avaliar e controlar os fatores de risco psicossociais com a mesma seriedade com que tratam os riscos físicos ou químicos.

TEXTO QUE MUDOU TUDO — ITEM 1.5.3.1.4 DA NR-1

"O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho."

Portaria MTE n.º 1.419/2024

01

INCLUSÃO EXPRESSA

Os riscos psicossociais agora estão explicitamente no texto da norma. Toda empresa é obrigada a incluí-los no GRO. Não há mais espaço para interpretação.

02

FISCALIZAÇÃO AMPLIADA

Audidores do Ministério do Trabalho têm base normativa expressa para autuar empresas que não avaliaram os riscos psicossociais.

03

RESPONSABILIDADE AMPLIADA

Sem ação preventiva, a empresa fica exposta a multas e a ações trabalhistas com inversão do ônus da prova. A ausência documental equivale, para o judiciário, à admissão de culpa.

O QUE A NORMA PROTEGE

Riscos Psicossociais: o que são

São fatores da organização e do ambiente de trabalho, não questões pessoais ou clínicas dos trabalhadores.

Excesso de demandas

Pressão constante e metas inatingíveis

Assédio moral e sexual

Falta de clareza de papel

Baixa autonomia

Falta de suporte social

Clima organizacional tóxico

Insegurança no emprego

Conflito trabalho-vida

Violência no trabalho

IMPORTANTE: O QUE A NR-1 NÃO ABRANGE

A norma NÃO exige diagnóstico psicológico individual, NÃO realiza terapia, NÃO investiga a vida pessoal do trabalhador e NÃO cria prontuários clínicos. Seu foco é exclusivamente o ambiente e a organização do trabalho. Confundir esses limites gera riscos éticos, metodológicos e legais graves.

CNAE E NR-4

Porte da empresa e grau de risco

Como definir exatamente o que sua empresa deve fazer

As obrigações variam conforme o porte e o Grau de Risco (GR) da empresa, definido pela NR-4 com base no CNAE. Antes de qualquer ação, é preciso saber em qual categoria a empresa se enquadra.

1

IDENTIFIQUE O CNAE PRINCIPAL

Localize o código CNAE no CNPJ (Receita Federal) ou no contrato social. É o código numérico que identifica a atividade econômica principal.

2

CONSULTE O QUADRO I DA NR-4

Acesse gov.br > Ministério do Trabalho > NR-4. O Quadro I lista todas as atividades econômicas com seus respectivos Graus de Risco (1 a 4).

3

DETERMINE SUAS OBRIGAÇÕES

Com o GR em mãos, use a tabela abaixo para identificar quais documentos e ações são obrigatórios para o porte e grau de risco da sua empresa.

GR 1 — BAIXO

Baixo Risco

Escritórios, instituições financeiras, consultórios médicos, lojas de vestuário

GR 2 — MODERADO

Risco Moderado

Ensino, comércio varejista, serviços de alimentação, hotéis

GR 3 — ALTO

Risco Alto

Logística, transporte rodoviário, construção civil, saúde, call centers

GR 4 — MUITO ALTO

Risco Muito Alto

Mineração, frigoríficos, explosivos, petroquímica, indústria nuclear

Porte / Grau de Risco	AEP	PGR	Canal Denúncias	Trein. Assédio	CIPA/CIPAT	GRO
ME/EPP — GR 1 e 2	✓	Dispensado	Se CIPA	Se CIPA	Conforme GR	✓
ME/EPP — GR 3 e 4	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Média empresa (qualquer GR)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Grande empresa (qualquer GR)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ME/EPP com GR 1-2 dispensadas do PGR, mas devem elaborar a AEP. Se insuficiente, complementar com AET (Análise Ergonômica do Trabalho).

LINHA DE DEFESA DA EMPRESA

Documentos obrigatórios

AEP, PGR, GRO, Canal de Denúncias, Treinamentos e demais exigências legais

A documentação é a principal linha de defesa da empresa em qualquer processo trabalhista ou autuação administrativa. Sem provas documentais de que a empresa identificou riscos e agiu para preveni-los, os tribunais presumem que o ambiente era insalubre.

01 AEP — AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRÉVIA

TODAS AS EMPRESAS

Obrigatório para todas as empresas, sem exceção | Prazo: vigor desde maio/2025

Levanta os fatores de risco psicossociais por setor e função. Deve ser conduzida com anonimato e rastreabilidade, analisando grupos de trabalhadores. O resultado alimenta o Inventário de Riscos e o PGR.

- Metodologia validada (questionário, entrevista, observação ou combinação)
- Inventário de riscos por setor e função com Matriz de Risco (probabilidade x severidade)
- Medidas de controle para cada risco identificado
- Data, responsável técnico e assinatura | Revisão anual ou diante de mudanças

Qualquer profissional capacitado pode realizar. Fazer sem método adequado é mais perigoso do que não fazer.

02 PGR — PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

ME/EPP GR3-4 + MÉDIAS E GRANDES

Obrigatório desde 2021 | Riscos psicossociais: desde maio/2025

Documento central de gestão de riscos ocupacionais. Com a atualização da NR-1, deve integrar os riscos psicossociais identificados na AEP e estabelecer ações, responsáveis, prazos e indicadores.

- Inventário da AEP integrado (incluindo psicossociais)
- Plano de ação: ação, responsável, prazo e indicador para cada risco
- Cronograma de revisões periódicas (mínimo anual)
- Evidências de implementação (registros, atas, fotos)

O PGR não é um documento que se faz e arquiva. Um PGR desatualizado tem o mesmo valor probatório que nenhum.

03 CANAL DE DENÚNCIAS — LEI N.º 14.457/2022

CIPA OBRIGATÓRIA

Desde março/2023 | Externo, anônimo e com processo estruturado de apuração

O canal deve ser externo (não gerenciado pela própria empresa) e acessível a todos. Não basta ter o canal: é obrigatório o processo formal de recebimento, análise e resposta a cada denúncia.

- Canal externo, anônimo e acessível (telefone, app, portal ou e-mail separado)
- Política documentada de não-retaliação a denunciante
- Procedimento de recebimento, análise e encaminhamento
- Registro de cada caso e seu desfecho, mesmo se arquivado

Ter canal sem processo de apuração é tão grave quanto não ter canal. O judiciário analisa o histórico completo.

04 TREINAMENTOS ANTI-ASSÉDIO — LEI N.º 14.457/2022

CIPA OBRIGATÓRIA

Desde março/2023 | Renovação periódica obrigatória

Capacitação obrigatória de todos os empregados, inclusive as lideranças, sobre prevenção e combate ao assédio moral e sexual. O art. 23 da Lei 14.457/2022 exige conteúdo específico e comprovação de participação.

- Lista de presença assinada e certificados de conclusão individuais
- Conteúdo: definição, exemplos, canais de denúncia e consequências
- Evidência de que toda a liderança participou
- Periodicidade de renovação documentada

A ausência de treinamentos é um dos principais fundamentos para inversão do ônus da prova em ações de assédio. Esse documento vale mais do que qualquer testemunha.

05 CÓDIGO DE CONDUTA E POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO

CIPA OBRIGATÓRIA

Desde março/2023 | Recomendado para todas as empresas

Define as regras de convivência, condutas vedadas, canais de denúncia e consequências disciplinares. Deve ser amplamente divulgado e assinado por todos os empregados.

- Definição clara de assédio moral, sexual e discriminação, com exemplos
- Condutas vedadas de forma explícita e inequívoca
- Canais de denúncia e garantias de confidencialidade e não-retaliação
- Assinatura de ciência e concordância de todos os empregados

Uma empresa que não consegue exibir esse documento em uma ação trabalhista demonstra ausência de cultura preventiva.

06 GRO — GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

TODAS AS EMPRESAS

Contínuo — não é um evento único

Processo contínuo de identificar, avaliar, controlar e monitorar todos os riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais. Gera evidências documentais ao longo do tempo, fundamentais em qualquer ação judicial ou auditoria fiscal.

- AEP atualizada (mínimo anual ou quando houver mudanças)
- PGR com plano de ação em vigor
- Indicadores monitorados: afastamentos, turnover, queixas, clima
- Relatórios de revisões periódicas e ajustes realizados

O GRO é a prova viva de que a empresa cuida continuamente dos trabalhadores. É esse histórico que diferencia quem sobrevive de uma ação de quem é condenado.

ROTEIRO DE IMPLEMENTAÇÃO

O que deve ser feito: passo a passo prático

Roteiro estruturado de implementação da NR-1 psicossocial

1**FORME O GRUPO DE TRABALHO MULTIDISCIPLINAR**

A NR-1 não é tarefa exclusiva do RH nem do jurídico. Reúna pessoas de diferentes áreas: gestão, operações, saúde do trabalho e liderança. Visões complementares garantem uma avaliação mais completa e fidedigna dos riscos reais.

2**IDENTIFIQUE O GRAU DE RISCO E AS OBRIGAÇÕES LEGAIS**

Antes de qualquer ação, consulte o CNAE da empresa no Quadro I da NR-4 para identificar o Grau de Risco. Esse dado define quais documentos são obrigatórios e qual o nível mínimo de conformidade exigido.

3**REALIZE A AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRÉVIA (AEP)**

A AEP é o ponto de partida. Aplique metodologia validada para identificar os fatores de risco psicossociais por setor e função. Garanta anonimato total para ter resultados confiáveis. O resultado alimenta todos os demais documentos.

4**ELABORE O PLANO DE AÇÃO E (SE OBRIGATÓRIO) O PGR**

Com os riscos identificados e classificados pela Matriz de Risco, defina as ações de controle, os responsáveis, os prazos e os indicadores. Se a empresa for obrigada ao PGR, integre tudo nesse documento central.

5**IMPLANTE CANAL DE DENÚNCIAS E REALIZE OS TREINAMENTOS**

Se sua empresa for obrigada a ter CIPA/CIPAT, contrate um canal externo e anônimo e organize os treinamentos anti-assédio. Guarde todas as listas de presença, certificados e registros de apuração.

6**ELABORE O CÓDIGO DE CONDUTA E A POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO**

Este documento estabelece as regras culturais da organização. Deve ser claro, amplo, divulgado a todos e assinado. Não é apenas uma formalidade: é a evidência de que a empresa tem uma cultura preventiva consolidada.

7**MONITORE, REVISE E MANTENHA TUDO ATUALIZADO**

A conformidade não é um evento único. Monitore indicadores mensalmente (afastamentos, queixas, turnover), revise a AEP e o PGR ao menos anualmente e atualize os documentos diante de mudanças relevantes na organização do trabalho.

CONCEITOS E METODOLOGIA

Riscos psicossociais: como avaliar corretamente

O que são, como identificar e como gerenciar. Avaliação sem método pode ser mais prejudicial do que não avaliar.

PERIGO PSICOSSOCIAL

Fonte ou situação com potencial para causar dano psicológico, social ou físico. São os aspectos da organização do trabalho que podem ser prejudiciais: volume de demandas, estilo de liderança, ausência de clareza nas funções, ambiente hostil.

Exemplos:

Metas inatingíveis; ausência de protocolo contra assédio; jornadas excessivas estruturais; ambiguidade de papel em cargos operacionais.

RISCO PSICOSSOCIAL

Combinação da probabilidade de exposição ao perigo com a severidade do dano que pode causar. É o produto da avaliação considerando o contexto da organização e os grupos de trabalhadores expostos.

Como se avalia:

Probabilidade de exposição (frequência e duração) x Severidade do dano (reversibilidade e extensão). Resultado: Matriz de Risco (Baixo/Médio/Alto/Crítico).

PROCESSO DE AVALIAÇÃO

As quatro fases da avaliação

FASE 1

Levantamento de Dados

Aplicação de questionários validados (COPSOQ, JCQ, ISTAS21), entrevistas semiestruturadas e observação direta. Anonimato total é condição para resultados confiáveis.

FASE 2

Análise e Avaliação

Processamento dos dados. Identificação dos perigos por setor e função. Aplicação da Matriz de Risco para priorização. Resultado: Inventário de Riscos Psicossociais documentado.

FASE 3

Planejamento de Controles

Medidas de controle para cada risco. Hierarquia: eliminação, redução, isolamento, controles administrativos e EPI. Cada medida com responsável, prazo e indicador.

FASE 4

Implementação e Monitoramento

Execução das ações com registro documental. Monitoramento contínuo dos indicadores. Revisão periódica e atualização do PGR. Comunicação aos trabalhadores.

TST E TRTS

O que os tribunais já decidiram

Entendimento consolidado sobre saúde mental no trabalho que antecede e reforça a atualização da NR-1

ENTENDIMENTO 1 Burnout, Depressão Grave e Ansiedade = Doença Ocupacional

FUNDAMENTO

O TST e a maioria dos TRTs equiparam a Síndrome do Esgotamento Profissional (Burnout, CID Z73.0), a depressão grave relacionada ao trabalho e os transtornos de ansiedade a acidentes de trabalho (art. 20 da Lei n.º 8.213/91), ativando todas as proteções acidentárias.

SITUAÇÕES COBERTAS

- Estabilidade de 12 meses após retorno do afastamento
- CAT obrigatória
- Indenizações por danos morais, materiais e estéticos
- Possibilidade de pensão vitalícia nos casos graves

ENTENDIMENTO 2 Nexo Causal e Nexo Concausal

FUNDAMENTO

O trabalho não precisa ser a única causa do adoecimento: basta ser o agravante. O nexo concausal, quando o ambiente de trabalho agravou uma condição preexistente, também gera responsabilidade patronal. Isso amplia enormemente o universo de ações com potencial de procedência.

SITUAÇÕES COBERTAS

- Metas abusivas que agravaram transtorno preexistente
- Clima tóxico que precipitou crise de ansiedade
- Jornadas excessivas que aprofundaram depressão já existente
- Assédio que transformou estresse normal em adoecimento grave

ENTENDIMENTO 3 Inversão do Ônus da Prova por Ausência Documental

FUNDAMENTO

Tribunais aplicam sistematicamente a inversão do ônus da prova (art. 818, §§ 1.º a 3.º da CLT) quando a empresa não consegue apresentar documentação de SST. Se havia obrigação legal de prevenir e a empresa não prova que o fez, presume-se que o ambiente não era saudável.

GATILHOS

- Ausência de AEP/PGR com riscos psicossociais
- Falta de canal de denúncias ou treinamentos obrigatórios
- Descumprimento do art. 23 da Lei 14.457/2022
- Empresa passa a ter que provar que o ambiente ERA saudável

ENTENDIMENTO 4 Protocolo do CNJ com Perspectiva de Gênero, Raça e Vulnerabilidade

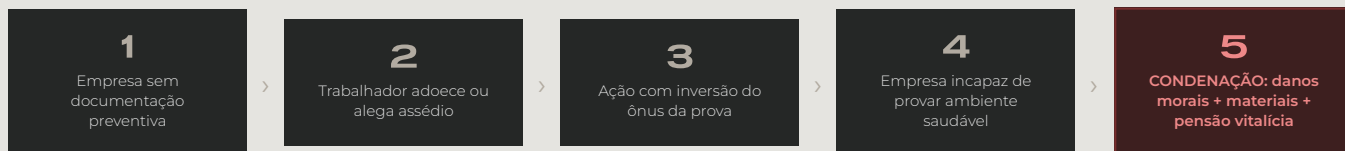
FUNDAMENTO

O CNJ instituiu o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, Raça, Idade e Orientação Sexual. Magistrados são obrigados a aplicá-lo e a fundamentar quando decidirem não aplicar, alterando o peso probatório em diversas situações.

IMPACTO

- Mulheres, gestantes e trabalhadoras negras têm peso probatório diferenciado
- Prova indiciária (outras reclamações, ausência de canal) ganha força
- Ausência de testemunha tem impacto menor quando o protocolo é invocado

O CICLO QUE LEVA À CONDENAÇÃO



RISCO MULTIDIMENSIONAL

Consequências do descumprimento

Quatro frentes simultâneas de risco. Cada uma opera de forma independente. A empresa pode ser atingida por todas ao mesmo tempo.

MULTAS ADMINISTRATIVAS (MINISTÉRIO DO TRABALHO)

Base legal: NR-1, NR-4, Lei n.º 14.457/2022

VALOR BASE	A partir de R\$ 668,17 por empregado afetado
MÁXIMO	Pode ultrapassar R\$ 40.000 por autuação
REINCIDÊNCIA	Dobro do valor da primeira autuação
ACUMULAÇÃO	Cada item descumprido gera auto de infração separado

CONDENAÇÕES TRABALHISTAS (JUSTIÇA DO TRABALHO)

Processos individuais e coletivos

DANO MORAL	Geralmente de 1 a 30 salários do empregado
DANO MATERIAL	Gastos médicos, tratamento e honorários comprovados
PENSÃO VITALÍCIA	Nos casos de incapacidade permanente
JUROS E CORREÇÃO	SELIC desde o ajuizamento da ação

RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA (INSS/RECEITA FEDERAL)

Impacto direto nos custos e encargos

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho obrigatória
FAP	Fator Acidentário de Prevenção: eleva alíquota RAT/SAT
REINTEGRAÇÃO	Estabilidade de 12 meses após retorno. Rescisão gera nulidade.
AÇÃO REGRESSIVA	INSS pode processar a empresa pelo custo do benefício pago

INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA (EFEITO PROCESSUAL DEVASTADOR)

Base legal: art. 818, §§ 1.º a 3.º da CLT

GATILHO	Ausência de AEP/PGR, canal ou treinamentos
EFEITO	Empresa precisa provar que o ambiente ERA saudável
TESTEMUNHAS	Perdem importância. Prova documental passa a ser decisiva.
PERITO	Quesitos elaborados para questionar a organização do trabalho

EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

Boas práticas e método IRPA

Da conformidade mínima à excelência organizacional. Conformidade evita multas. As empresas que se destacam vão além.

I IDENTIFICAR

Identifique proativamente os fatores de risco antes que gerem adoecimento. Aplique diagnósticos periódicos, analise indicadores operacionais e escute ativamente os trabalhadores.

- AEP com metodologia validada anualmente
- Monitorar indicadores mensalmente: afastamentos, queixas, turnover
- Pesquisas de clima semestrais ou anuais
- Canais de escuta ativa além do canal formal de denúncias

R RECONHECER

Reconheça formalmente os riscos identificados. Não minimize, não ignore e não archive alertas sem análise. Classifique cada risco por probabilidade e severidade. O reconhecimento é o ato legal mais importante.

- Formalizar o Inventário de Riscos como documento assinado
- Classificar riscos na Matriz de Probabilidade x Severidade
- Comunicar os resultados aos trabalhadores de forma transparente
- Registrar em ata todas as decisões do grupo de trabalho

P PREVENIR

Implemente ações preventivas concretas para cada risco reconhecido. A hierarquia de controles orienta: elimine o risco primeiro, depois reduza, depois administre. Ações documentadas são a melhor defesa judicial.

- Eliminar ou redesenhar processos que geram risco crítico
- Adaptar metas e jornadas quando houver excesso estrutural identificado
- Treinar lideranças em comunicação saudável e prevenção de assédio
- Implementar programas de bem-estar documentados (telepsicologia, etc.)

A AGIR

Quando um risco se materializa em incidente ou doença, aja imediatamente e de forma documentada. A resposta rápida e documentada demonstra boa-fé e reduz severamente a exposição judicial.

- Investigar imediatamente qualquer denúncia ou incidente
- Implementar ação corretiva com prazo e responsável definidos
- Documentar cada etapa: investigação, decisão, implementação, resultado
- Revisar AEP e PGR após cada incidente relevante

TRÊS NÍVEIS DE MATURIDADE ORGANIZACIONAL

NÍVEL 1

Conformidade Reativa

Faz o mínimo para evitar multas. Trata saúde mental como problema individual. Age apenas quando forçado externamente.

RISCO MÁXIMO

NÍVEL 2

Gestão Proativa

Identifica riscos sistematicamente. Implementa controles preventivos. Monitora indicadores. Documentação robusta.

RISCO CONTROLADO

NÍVEL 3

Cultura de Excelência

Bem-estar como valor central inegociável. Liderança modela comportamentos saudáveis. Referência no setor.

PROTEÇÃO MÁXIMA

AUTOAVALIAÇÃO

Checklist de conformidade

Lista completa para autoavaliação da situação da sua empresa em relação à NR-1 e à Lei n.º 14.457/2022

CONHECIMENTO E DIAGNÓSTICO

- Identificou o Grau de Risco da empresa pelo CNAE (NR-4, Quadro I)
- Mapeou todos os documentos obrigatórios conforme porte e GR
- Realizou diagnóstico preliminar dos indicadores de saúde (afastamentos, turnover)
- Verificou se a empresa é obrigada a ter CIPA/CIPAT
- Formou grupo de trabalho multidisciplinar para a SST

AVALIAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO

- Realizou a AEP com metodologia validada e anonimato garantido
- Elaborou a Matriz de Risco (probabilidade x severidade)
- Criou Plano de Ação com responsáveis e prazos para cada risco
- Gerou o Inventário de Riscos Psicossociais por setor e função
- Elaborou o PGR com riscos psicossociais integrados (se obrigatório)

PREVENÇÃO E COMPLIANCE

- Implantou Canal de Denúncias externo e anônimo (se CIPA obrigatória)
- Realizou treinamentos anti-assédio e guardou listas de presença e certificados
- Todos os empregados assinaram ciência do Código de Conduta
- Estabeleceu processo formal de apuração e resposta a denúncias
- Elaborou Código de Conduta e Política Anti-Assédio
- Toda a liderança participou dos treinamentos obrigatórios

MONITORAMENTO CONTÍNUO

- Monitora indicadores mensalmente (afastamentos, queixas, turnover)
- Realiza pesquisas de clima organizacional periodicamente
- Revisa AEP e PGR ao menos anualmente ou após mudanças relevantes
- Mantém todos os registros organizados e prontos para auditoria

CULTURA E LIDERANÇA

- A alta liderança endossa e pratica a cultura de saúde mental
- A empresa oferece suporte de saúde mental (telepsicologia ou similar)
- A empresa comunica regularmente as ações e melhorias implementadas
- Gestores recebem feedback sobre seu estilo de liderança
- Os trabalhadores conhecem os canais de escuta e denúncia disponíveis



CARLA FRAGA

ADVOCACIA

Permanecemos à disposição para análise personalizada da situação da sua empresa, elaboração dos documentos obrigatórios e acompanhamento jurídico preventivo.

Atenciosamente,

Carla Fraga Sociedade de Advogados

ADVOCACIA TRABALHISTA EMPRESARIAL



FALE CONOSCO PELO WHATSAPP

Av. Getúlio Vargas, 1000, Sala 506 | Menino Deus

Porto Alegre/RS | CEP 90.150-002

contato@carlafraga.adv.br | (51) 99710-7141

Este relatório é um guia informativo baseado na NR-1 (Portaria MTE n.º 1.419/2024), na Lei n.º 14.457/2022, na NR-4 e na jurisprudência dos tribunais trabalhistas. Cada empresa possui características específicas de porte, setor e cultura organizacional que podem exigir adequações às orientações aqui apresentadas. Recomendamos fortemente a consulta a profissional especializado em SST e a advogado trabalhista para garantia de conformidade legal plena.

Baseado em: NR-1 (Portaria MTE n.º 1.419/2024) · Lei n.º 14.457/2022 · NR-4 (Graus de Risco) · ISO 45003:2021 · CLT (art. 818, §§ 1.º a 3.º) · Jurisprudência TST e TRTs · OIT (Recomendação 260)