



Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho

*Como o RH pode liderar a
transformação organizacional*



QUEM SOMOS E POR QUE ESTAMOS AQUI

Na Pro Sustent, acreditamos que empresas sustentáveis são aquelas que cuidam verdadeiramente de quem faz tudo acontecer: as pessoas.

Somos uma consultoria especializada em ESG, com foco em transformar ambientes de trabalho por meio da responsabilidade social, governança eficaz e boas práticas trabalhistas.

Atuamos diretamente no pilar Social, desenvolvendo estratégias que valorizam o capital humano e promovem ambientes saudáveis, seguros e éticos.

Nosso compromisso com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores nos levou a aprofundar nossa atuação na implantação e nos treinamentos da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que passou a exigir atenção especial aos riscos psicossociais no ambiente corporativo.



QUEM SOMOS E POR QUE ESTAMOS AQUI

Mais do que cumprir a legislação, enxergamos essa mudança como uma oportunidade de gerar valor para empresas e colaboradores — promovendo qualidade de vida no trabalho, prevenindo adoecimentos e aumentando o engajamento das equipes.

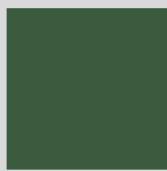
A Pro Sustent atua lado a lado com os times de RH, Departamento Pessoal, CIPA e lideranças, oferecendo diagnóstico, capacitação e estruturação completa do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com ênfase nos fatores psicossociais.

Assim, ajudamos empresas a crescer com responsabilidade, credibilidade e impacto social positivo — retendo e atraindo talentos.

CAPÍTULO 1



**POR QUE FALAR
SOBRE SAÚDE
PSICOSSOCIAL
AGORA?**



Porque o cenário exige. Em 2024, o Brasil ultrapassou a marca de 440 mil afastamentos por **transtornos mentais, como depressão, ansiedade e burnout** — um crescimento de quase 67% em relação ao ano anterior (Agência Brasil, 2025). Esses números evidenciam uma crise de saúde mental no ambiente de trabalho, com impacto direto na operação das empresas.

E o custo é alto. Os afastamentos prolongados geram substituições emergenciais, queda de produtividade, desorganização de equipes, aumento do absenteísmo, qualidade do atendimento, insatisfação dos clientes e aumento de encargos, como a elevação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que encarece a contribuição previdenciária da empresa 【Revista HSM, 2024】 .



CAPÍTULO 2

O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS



CAPÍTULO 2

Riscos psicossociais são aqueles que decorrem da organização do trabalho, das relações interpessoais, da cultura organizacional e das exigências emocionais presentes no ambiente profissional.

Eles impactam diretamente a saúde mental, emocional e social dos colaboradores.

Entre os exemplos mais comuns, destacam-se:

- Assédio moral ou sexual
- Sobrecarga de trabalho ou metas abusivas
- Falta de apoio da liderança
- Ambiente de trabalho tóxico ou competitivo em excesso
- Insegurança no emprego
- Falta de reconhecimento ou de propósito no trabalho
- Cobrança excessiva pelos resultados

Comparação e exposição dos resultados entre colaboradores

Esses fatores, quando não identificados e gerenciados, podem levar a doenças ocupacionais, como estresse crônico, ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

Por isso, o cuidado com os riscos psicossociais deixou de ser apenas uma boa prática e passou a ser uma exigência legal prevista na nova redação da NR-01.

Empresas que investem na prevenção desses riscos não só evitam passivos trabalhistas, como também fortalecem sua marca empregadora e constroem um ambiente mais saudável, produtivo e sustentável.



CAPÍTULO 3



**O QUE DIZ A
NOVA NR-01
(2024)**

3.1 O que mudou?

A nova redação da NR-01, publicada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, entrará em vigor a partir do dia 26 de maio de 2025 e representa um avanço significativo ao incluir os riscos psicossociais como obrigatórios no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Agora, esses riscos são explicitamente reconhecidos como ocupacionais e devem ser avaliados juntamente com as condições de trabalho. A empresa é obrigada a registrá-los no inventário de riscos e a incluir ações corretivas no plano de ação.

3.2 Quem deve cumprir?

A obrigatoriedade se aplica a todas as empresas com empregados regidos pela CLT.

Para aquelas que têm CIPA, há ainda exigências adicionais quanto ao combate ao assédio e à violência no trabalho.

3.3 Por que isso importa?

- Valoriza ambiente de trabalho;
- Reduz o absenteísmo;
- Aumento da produtividade;
- Evitar Multas e processos judiciais;
- Evitar aumento de encargos previdenciários (FAP);
- Evitar Danos à reputação da empresa.

CAPÍTULO 4

O PAPEL ESTRATÉGICO DO RH E DO DEPARTAMENTO PESSOAL



O RH e Departamento Pessoal assumem um papel essencial na gestão de riscos psicossociais e no seu processo de implantação, atuando como agentes de prevenção, acolhimento e transformação cultural nas organizações.

RH e DP têm papel central na transformação desse cenário. São essas áreas que acompanham de perto os colaboradores, estruturam treinamentos, conscientizam a hierarquia, coordenam programas de saúde e bem-estar e garantem o cumprimento das obrigações legais trabalhistas. Além disso, são elas que devem atuar junto à liderança e os trabalhadores, promovendo um ambiente seguro, acolhedor e produtivo.

Com a nova NR-01, os riscos psicossociais passam a ser legalmente reconhecidos como parte integrante do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Isso torna urgente a atuação estratégica de RH e DP, não apenas para atender à norma, mas para proteger o ativo mais valioso da organização: as pessoas.

4.1 Como essas áreas podem atuar diretamente?

- Acompanhar o clima organizacional
- Conduzir processos de admissão
- Mapear comportamentos
- Promover ações de prevenção
- Participar ativamente da elaboração

4.2 Conexão com a gestão de pessoas e clima organizacional

A abordagem psicossocial está diretamente ligada à experiência do colaborador e à forma como ele se sente no ambiente de trabalho.

E não pode se limitar a um documento formal: ela precisa se traduzir em uma prática concreta, integrada ao dia a dia da empresa, com impactos reais e positivos na saúde dos colaboradores e no desempenho organizacional.

CAPÍTULO 5



**COMO A GESTÃO
DE RISCOS
PSICOSSOCIAIS
FORTALECE A
EMPRESA**



CAPÍTULO 5

Mais do que atender a uma exigência legal, gerir os riscos psicossociais é uma decisão estratégica que traz benefícios diretos e mensuráveis para a empresa. Ambientes de trabalho saudáveis, equilibrados e respeitosos impulsionam não apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também o desempenho do negócio como um todo.

5.1 Redução de afastamentos e doenças ocupacionais

Quando a empresa atua de forma preventiva sobre fatores como estresse, assédio, sobrecarga e clima organizacional tóxico, ela reduz consideravelmente os casos de adoecimento mental e emocional. Isso se reflete na diminuição dos afastamentos pelo INSS, na manutenção da capacidade produtiva das equipes e na redução de custos com substituições, exames e rotatividade.

5.3 Fortalecimento da marca empregadora (Employer Branding)

Empresas que cuidam da saúde mental e emocional dos seus times ganham reputação positiva no mercado, atraem talentos com mais facilidade e conquistam o reconhecimento interno e externo. Isso fortalece o Employer Branding, impactando diretamente a atração e retenção de profissionais qualificados.

5.4 Alinhamento com ESG e Compliance

A atuação sobre riscos psicossociais está alinhada ao pilar S (Social) do ESG, demonstrando responsabilidade social e compromisso com o bem-estar dos colaboradores. Além disso, cumpre requisitos legais e normas regulatórias, como a NR-01 e a NR-17, promovendo uma cultura de compliance e governança ética.



CAPÍTULO 6

PASSO A PASSO PARA IMPLEMENTAR UM PROGRAMA EFETIVO



Implantar um programa de gestão de riscos psicossociais exige método, escuta ativa e consistência para transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais saudável, produtivo e alinhado às boas práticas de ESG.

- Diagnóstico e levantamento de riscos
- Identificação e avaliação dos riscos
- Construção do plano de ação
- Comunicação e treinamento
- Implementação com engajamento
- Monitoramento e melhoria contínua

Contar com o apoio de uma consultoria especializada pode fortalecer todas as etapas do processo, oferecendo uma visão técnica e estratégica, promovendo alinhamento com a NR-01 e otimizando os resultados com soluções personalizadas à realidade de cada organização.

*A gestão de metas nas organizações deve ser planejada com responsabilidade e equilíbrio. É fundamental compreender que **metas precisam ser tangíveis, claras e mensuráveis** para promover o engajamento saudável dos colaboradores.*

*Quando uma cultura de metas é implantada sem uma transformação organizacional adequada — sem ajustes nos processos, apoio emocional e revisão de expectativas —, ela tende a se tornar **abusiva e desproporcional**, gerando **desgastes físicos, emocionais e comprometendo o tempo de lazer e de socialização** dos trabalhadores.*

Um ambiente de alta pressão, sem suporte e clareza, aumenta os riscos psicossociais e compromete a saúde mental, a produtividade e o clima organizacional.

*Por isso, alinhar a definição de metas a práticas humanizadas de gestão é essencial para construir resultados sustentáveis e proteger o bem-estar dos times, explica **Bruna Sideria, psicóloga comportamental***

CAPÍTULO 7



**COMO A
PRO SUSTENT
PODE AJUDAR?**



Na Pro Sustent, entendemos que a gestão de riscos psicossociais representa um compromisso com a saúde das pessoas, a sustentabilidade do negócio e a consolidação de uma cultura organizacional ética e acolhedora.

Somos uma consultoria especializada em ESG e compliance, com forte atuação no pilar Social, aliando conhecimento técnico em Segurança e Saúde no Trabalho, compliance, gestão de pessoas e governança corporativa.

Nossa missão é conectar impacto social positivo à performance organizacional.

O que oferecemos:

- Diagnóstico técnico e humanizado dos fatores de risco psicossociais
- Implantação completa do PGR, com foco em conformidade com a NR-01
- Elaboração de inventário de riscos e plano de ação personalizado
- Capacitação de RH, lideranças e equipes, com conteúdos práticos e linguagem acessível
- Campanhas internas e materiais de comunicação sobre saúde mental e clima organizacional
- Monitoramento, avaliação de desempenho e indicadores para gestão contínua

Nosso diferencial:

- Equipe multidisciplinar, com profissionais das áreas jurídica, de saúde, compliance e gestão de pessoas.
- Metodologia própria, baseada em escuta ativa, análise de dados e práticas sustentáveis.
- Atuação nacional, com soluções adaptadas a diferentes portes e segmentos.
- Compromisso com resultados reais, mensuráveis e alinhados às metas de ESG da sua empresa

Acreditamos que empresas que cuidam de pessoas se destacam, crescem com propósito e constroem legados. Estamos prontos para caminhar ao seu lado nesse processo.

Entre em contato com a Pro Sustent e descubra como podemos transformar riscos em oportunidades.

Checklist para RH: Gestão de Riscos Psicossociais

Diagnóstico e avaliação:

- ☐ Realizamos levantamento dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho
- ☐ Consideramos a percepção dos trabalhadores nesse processo
- ☐ Temos indicadores relacionados à saúde mental e clima organizacional

Capacitação e sensibilização

- ☐ As lideranças foram treinadas para identificar e lidar com riscos psicossociais
- ☐ São promovidas ações internas de conscientização e prevenção
- ☐ A empresa dispõe de canais estruturados, seguros e acessíveis para escuta e denúncias

Checklist para RH: Gestão de Riscos Psicossociais

Comunicação e cultura organizacional

- ☐ Comunicamos as ações de forma clara e contínua aos colaboradores
- ☐ Realizamos cultura organizacional valoriza saúde emocional, respeito e acolhimento
- ☐ Temos políticas claras contra assédio e violência no trabalho

Monitoramento e melhoria contínua

- ☐ Revisamos periodicamente riscos e ações.
- ☐ Medimos a efetividade das medidas preventivas
- ☐ Utilizamos dados para aprimorar nossa estratégia de SST e ESG

Informações complementares

NR-01 atualizada (2024)

Portaria MTE nº 1.419/2024 – NR-01 com foco em riscos psicossociais

- Texto base da NR-17 (Ergonomia)

NR-17 no Portal Gov.br

- Dados sobre afastamentos por transtornos mentais – INSS

Agência Brasil – Reportagem sobre recorde de afastamentos



www.prosustent.com



[@prosustent](https://www.linkedin.com/company/prosustent)



acamilo@prosustent.com



[@prosustent](https://www.instagram.com/prosustent)

