

Sua empresa está em **risco**? **NR 1** - O que **ninguém** te contou.

O que mudou na NR-1? E por que sua empresa pode ser responsabilizada por riscos psicossociais e sofrer graves consequências com isso?

Sumário

02 Introdução

05 Capítulo 1: **Desmistificação da NR-1:** O que é fato e o que é mito sobre as obrigações legais.

09 Capítulo 2: **Mapeamento e Identificação:** Como se traduz o invisível

14 Capítulo 3: **Segurança Jurídica e Conformidade:** Como evitar passivos e multas através da NR-1

18 Capítulo 4: **O Alerta Vermelho:** Maio e as Denúncias

21 Capítulo 5: Sua adequação como **Vantagem Competitiva**

24 Bônus

Introdução:

O Novo Paradigma da Gestão de Riscos

O cenário corporativo mudou.

Hoje, a saúde de uma organização não é medida apenas pelo seu faturamento, mas pela integridade psicossocial de quem a constrói.

Com as recentes atualizações e o rigor da **NR-1**, os riscos psicossociais deixaram de ser uma pauta subjetiva para se tornarem uma **obrigatoriedade** estratégica e legal.

Muitas empresas ainda operam em uma "zona de penumbra", sem clareza sobre como mapear esses riscos, como cumprir as normas vigentes ou como evitar passivos trabalhistas e o esgotamento das equipes.

Este eBook foi desenvolvido pela **SPARK** para ser o seu **guia definitivo**. Através do nosso olhar multidisciplinar – que une o **Direito do Trabalho, Educação Corporativa, a Psicologia e a Saúde Ocupacional**.

Através dele, nossa equipe multidisciplinar prepara empresas para o futuro, garantindo ambientes de trabalho sustentáveis, seguros e altamente produtivos.

Nas próximas páginas, **você irá descobrir:**

1 Desmistificação da NR-1:

O que é fato e o que é mito sobre as obrigações legais.

2 Gestão de Riscos:

Como identificar e mitigar os fatores psicossociais antes que eles se tornem crises.

3 Segurança Jurídica e Humana:

O caminho para blindar sua empresa enquanto potencializa a performance dos colaboradores.

Prepare-se para transitar da conformidade básica para a **excelência na Saúde Mental Corporativa.**

Bem-vindo ao futuro do trabalho.

CAPÍTULO 1

Desmistificação da NR-1: O que é fato e o que é mito sobre as obrigações legais.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) passou por atualizações profundas, consolidando o que chamamos de **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**. No entanto, quando o tema é "Riscos Psicossociais", a desinformação ainda é o maior perigo para as empresas.

Ignorar a saúde mental não é mais uma opção de gestão; é um risco de conformidade. Para que sua empresa opere com segurança e sem sanções financeiras, precisamos separar o que é ruído do que é regra.

O PGR e os Riscos Psicossociais

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) agora exige a identificação de perigos e a avaliação de riscos de forma contínua.

Diferente do que muitos acreditam, os riscos psicossociais – como estresse excessivo, assédio, carga de trabalho desproporcional e falta de suporte – devem ser **integrados** ao inventário de riscos da empresa.

Fato vs. Mito: O que você precisa saber hoje para facilitar a sua gestão? Sintetizamos os pontos mais críticos:

O QUE É MITO	O QUE É FATO
<i>"A NR-1 só se aplica a riscos físicos, químicos e biológicos."</i>	Fato: A NR-1 é abrangente e exige a gestão de todos os riscos que possam afetar a saúde do trabalhador, incluindo os psicossociais.
<i>"Palestras de 'Setembro Amarelo' cumprem a exigência da norma."</i>	Fato: Ações pontuais são boas, mas a norma exige gestão estruturada: identificação, avaliação e controle dos riscos.
<i>"Risco psicossocial é subjetivo e impossível de medir."</i>	Fato: Existem metodologias científicas e jurídicas para mapear o ambiente de trabalho e quantificar o nível de exposição ao risco.
<i>"A empresa só é responsável se o diagnóstico for de Burnout."</i>	Fato: A responsabilidade da empresa começa na prevenção. Ambientes degradantes geram nexos causais antes mesmo do diagnóstico final.

NR 1 não é lista de tarefas

A NR-1 não deve ser vista apenas como uma lista de tarefas para evitar o Ministério do Trabalho. Ela é uma **ferramenta de sustentabilidade organizacional**.

Quando desmistificamos a norma, percebemos que **a obrigação legal** é, na verdade, um convite para criar uma cultura de alta performance baseada na segurança psicológica.

Ponto de Atenção: A ausência de um inventário de riscos psicossociais no seu PGR pode invalidar suas defesas em eventuais ações trabalhistas e aumentar o FAP (Fator Acidentário de Prevenção)

CAPÍTULO 2

Mapeamento e Identificação:

Como se traduz o invisível

Se o Capítulo 1 desmistificou a obrigatoriedade, **o Capítulo 2 entrega a solução.**

Identificar riscos psicossociais é um desafio para muitos gestores porque, ao contrário de um ruído excessivo ou uma máquina sem proteção, **esses riscos são invisíveis aos olhos destreinados.**

O Desafio da Subjetividade

Como medir a pressão psicológica? Como identificar se a cultura organizacional está adoecendo a equipe antes que o primeiro afastamento ocorra?

A resposta não está em "sentismos", mas em **dados e ciência.**

Para atender à NR-1 com excelência, o **processo** ocorre em três camadas simultâneas:

1. **Análise de Ambiente e Cultura:**

Avaliando os fatores macro (liderança, clareza de papéis e suporte organizacional) que podem atuar como estressores crônicos.

2. **Inventário de Fatores de Risco:**

Mapeando e classificando os perigos psicossociais em categorias claras: exigências do trabalho, controle sobre as tarefas, suporte social e recompensas.

3. **Cruzamento Jurídico-Ocupacional:**

Não basta identificar o risco; é preciso entender onexo causal. Uma equipe jurídica e de saúde ocupacional valida se o ambiente está em conformidade com as decisões dos tribunais superiores e as normas de saúde.

Os 4 Pilares do Mapeamento de Risco

Pilar	O que observamos	Impacto no PGR
<i>Conteúdo do Trabalho</i>	Sobrecarga, monotonia, ritmo acelerado.	Avaliação da intensidade do risco.
<i>Contexto da Empresa</i>	Estilo de liderança, comunicação falha.	Medidas de controle administrativo.
<i>Interação Social</i>	Assédio moral/sexual, isolamento, conflitos.	Plano de ação corretivo imediato.
<i>Interface Casa-Trabalho</i>	Conflito de horários, invasão da vida privada.	Fatores de agravamento da saúde mental.

Entrega: O Inventário de Riscos Psicossociais

Ao final do mapeamento, é necessário mais do que um relatório: **uma Matriz de Riscos**. Nela, cada fator identificado, por setor, recebe uma nota de severidade e probabilidade, permitindo que a empresa priorize investimentos onde o risco é maior, reforce uma cultura de cuidado e se blinde de ações trabalhistas.

Identificar o risco precocemente não é admitir uma falha da empresa, mas sim exercer o dever de vigilância exigido pela lei. O erro não está em ter o risco, mas em não mapeá-lo e não agir sobre ele.

CAPÍTULO 3

Segurança Jurídica e Conformidade: Como evitar passivos e multas através da NR-1

Muitos gestores veem a NR-1 apenas como uma questão de saúde, mas o **Direito do Trabalho** moderno a enxerga como uma questão de prova. No mundo jurídico, o que não está documentado e gerido, não existe. E o que não existe, não pode ser usado como defesa.

O Custo da Invisibilidade

A ausência de uma gestão de riscos psicossociais estruturada abre portas para três **grandes problemas financeiros e jurídicos**:

1. **Ações Trabalhistas:** Pedidos de indenização por danos morais decorrentes de Burnout, depressão ou assédio.
2. **Nexo Causal Presumido:** Se a empresa não tem um inventário de riscos que prove que ela cuida do ambiente, a Justiça tende a presumir que a doença foi causada pelo trabalho.
3. **Multas e Fiscalizações:** Autuações diretas pelo descumprimento dos itens obrigatórios do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).

A Blindagem

A intersecção entre a **Saúde Ocupacional e o Direito do Trabalho é essencial**. Sua empresa precisa ter o que chamamos de **Prontuário Jurídico-Organizacional**.

Ponto Critico	Risco	Segurança
<i>Documentação</i>	Laudos genéricos e desatualizados	Inventário de Riscos detalhado e técnico.
<i>Afastamentos</i>	Empresa passiva diante do INSS.	Gestão de nexos e suporte no retorno ao trabalho.
<i>FAP/RAT</i>	Aumento de impostos por acidentes.	Redução de custos através da prevenção real.
<i>Fiscalização</i>	Ser Vulnerável a multas da NR-1.	Conformidade total e evidências de controle.

Do Passivo ao Ativo: A Prova de Cuidado

O Dever de Vigilância é o conceito jurídico de que a empresa deve zelar pela integridade de seus colaboradores. Isso precisa ser feito por uma trilha de evidências:

Evidência de Diagnóstico:

Provando que a empresa mapeou os riscos.

Evidência de Ação:

Provando que a empresa treinou líderes e mitigou conflitos.

Evidência de Ação:

Provando que a empresa treinou líderes e mitigou conflitos.

Evidência de Monitoramento:

Provando que o ambiente é reavaliado periodicamente.

Regra de Ouro: Em uma audiência trabalhista, o melhor documento não é aquele que diz que a empresa é "perfeita", mas aquele que prova que a empresa é diligente, identifica seus problemas e os gerencia com seriedade.

CAPÍTULO 4



O **Alerta Vermelho**: Maio e as Denúncias

O relógio está correndo. A partir de maio de 2026, as fiscalizações tornam-se **rigorosas e a implementação obrigatória**.

Mas há um fator ainda mais imediato: o próprio colaborador.

Hoje, o funcionário tem acesso à informação. As denúncias anônimas aos órgãos fiscalizadores cresceram exponencialmente.

Estar adequado à NR-1 não é apenas se preparar para um fiscal bater à porta, mas garantir que o clima organizacional não motive denúncias que gerem **multas pesadas e danos à reputação da sua marca**.

Flexibilidade Total: Para Todos, em Qualquer Lugar.

A NR1 não restringe o atendimento ao local, e sim **a todo o país:**

- **Atendimento Nacional**
- **Processo 100% Remoto**
- **Sem Limites de Escopo**

Desde pequenos negócios que precisam de adequação básica até grandes corporações com milhares de colaboradores.

Obrigatoriedade Universal: Se você possui funcionários, a adequação à NR-1 e ao gerenciamento de riscos psicossociais é obrigatória.

CAPÍTULO 5

Sua adequação como Vantagem Competitiva

O que	Resultado para o Negócio
Treinamento de Líderes	Redução drástica de conflitos e rotatividade (turnover).
Diagnóstico de Clima	Identificação precoce de focos de estresse e Burnout.
Prontuário de Evidências	Documentação robusta para defesa em qualquer fiscalização.
Cultura de Saúde	Aumento real de produtividade e engajamento.

Lembre-se: A multa é cara, mas o custo de um ambiente de trabalho doente – refletido em absenteísmo e processos judiciais – é *imensurável*.

Este eBook é o primeiro passo para a sua segurança. O segundo passo é agir.

O Próximo Passo para a Segurança do Seu Negócio

Você chegou ao fim deste guia com uma **clareza que poucos gestores possuem**: agora você conhece as obrigações da NR-1, os riscos da omissão e o poder da prevenção multidisciplinar.

Mas saber não é o suficiente. **É preciso agir** antes que as fiscalizações cheguem ou que o passivo trabalhista se acumule.

A **SPARK** quer ser sua parceira nessa jornada de adequação e alta performance. Por termos um compromisso real com a saúde mental corporativa no Brasil, preparamos **uma oportunidade exclusiva para você** que leu este material:

BÔNUS

Estamos oferecendo uma reunião de **consultoria gratuita** de 30 minutos com um de nossos especialistas.

Neste encontro estratégico, você poderá:

- **Tirar dúvidas** específicas sobre a realidade da sua empresa e a NR-1.
- **Entender** os pontos críticos do seu atual PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).
- **Receber uma proposta personalizada** do Método Prisma, desenhada sob medida para o tamanho da sua operação.

[QUERO MEU DIAGNÓSTICO GRATUITO](#)

SPARK – Acelerando o Futuro da Saúde Mental Corporativa.

*Elaborado por Kamilla Motta
Enfermeira do Trabalho e
Consultora Associada da Spark*