



GUIA PRÁTICO DA NR-1

O que sua empresa precisa saber sobre os
riscos psicossociais e a gestão de pessoas.

INTRODUÇÃO

O que sua empresa precisa saber sobre a NR-1

A NR-1 estabelece diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais. Entre os pontos que ganharam destaque estão os **fatores de risco psicossociais** relacionados ao trabalho, que passaram a ser considerados dentro do gerenciamento de riscos da organização. Este material tem caráter informativo: ele ajuda o empresário a entender o tema, reconhecer sua importância e saber quando buscar apoio profissional.

1. O que são riscos psicossociais?

São fatores ligados à organização, às condições e às relações de trabalho que podem afetar a saúde e o bem-estar das pessoas. Entre os exemplos mais citados estão:

- Sobrecarga de trabalho e pressão excessiva;
- Falta de clareza sobre funções e responsabilidades;
- Conflitos interpessoais recorrentes;
- Falta de autonomia ou de apoio da liderança;
- Comunicação deficiente entre áreas e níveis;
- Assédio e situações de violência no trabalho;
- Metas incompatíveis com a realidade da operação.

2. Por que isso virou prioridade

Riscos psicossociais não afetam apenas o clima interno. Eles aparecem no resultado: absenteísmo, rotatividade, queda de produtividade, retrabalho, afastamentos e desgaste da liderança. Ignorar o tema costuma custar mais caro do que tratá-lo de forma estruturada.

3. O que a empresa precisa ter em mente

O gerenciamento de riscos é um processo contínuo: identificar perigos, avaliar riscos, definir medidas de prevenção e acompanhar a efetividade das ações. A avaliação dos fatores psicossociais deve estar integrada a esse processo — e não tratada como um documento isolado. O porte da empresa não elimina a necessidade de atenção às condições de trabalho.

Sinais de que sua empresa precisa olhar para o tema

- A empresa nunca mapeou formalmente as condições de trabalho e as relações internas;
- Reclamações sobre pressão, sobrecarga ou conflitos aparecem com frequência;
- A liderança nunca recebeu orientação para lidar com pessoas e situações críticas;
- Há aumento de afastamentos, atestados ou saídas voluntárias sem causa clara;
- Existem documentos, mas nenhuma prática de acompanhamento no dia a dia.

4. O erro mais comum

Tratar a NR-1 como uma obrigação burocrática a ser cumprida com um documento. A conformidade formal sem mudança de prática não protege as pessoas, não reduz risco real e não melhora o resultado do negócio. O caminho consistente combina análise técnica da realidade da empresa, preparo da liderança e um plano de ação com responsáveis, prazos e acompanhamento.

5. Como a APAS Soluções atua

A APAS Soluções apoia empresas com uma abordagem prática e humanizada: avaliação da realidade da organização, desenvolvimento de lideranças, gestão de pessoas e estruturação de

planos de ação sobre os riscos identificados — sempre considerando o contexto específico de cada negócio.

Aviso: este material tem caráter exclusivamente informativo. Ele não substitui a análise técnica da realidade de cada empresa nem a orientação dos profissionais legalmente habilitados.

Perguntas frequentes

Empresas pequenas também precisam se preocupar? Sim. O porte reduz a complexidade, não a responsabilidade sobre as condições de trabalho.

Basta ter os documentos em ordem? Documento sem prática não reduz risco. O que sustenta o resultado é a rotina de acompanhamento.

Por onde começar? Pelo entendimento da realidade da sua empresa. É esse retrato que define prioridades e evita investir energia no problema errado.

Quer saber como isso se aplica à sua empresa?

Cada empresa tem uma realidade diferente — e é isso que define o que precisa ser feito. Fale com a APAS Soluções e receba uma orientação profissional sobre a situação específica do seu negócio.

(11) 91364-2269 · contato@apassolucoes.com.br · www.apassolucoes.com.br