



NR-01 e a Gestão Estratégica dos Riscos Psicossociais

Sendo local em um nível diferente

#	Firma	USD Bi
1	Deloitte	70,5
2	PWC	56,9
3	EY	53,2
4	KPMG	39,8
5	BDO	16,0
6	Praxity	10,9
7	GTT	8,5
8	 Allinial GLOBAL	7,75
9	RSM	7,7
10	Baker Tilly	6,8
11	HLB	6,7
10	Crowe	6,5
14	Prime	6,4
15	GGI	6,2
13	Moore	5,1
17	LEA	4,25
16	Kreston	3,12
18	DFK	1,72
19	BKR	1,5

IAB – Ranking combinado de *redes e associações*



AG LATAM

+15 Países

AG BRAZIL

+10 Empresas





Uma empresa nacional com atuação global



+250
colaboradores

+25
sócios

Com escritórios
em 9 estados +
Distrito Federal



Registrados no PCAOB, órgão fiscalizador americano, sem fins lucrativos, que supervisiona auditorias de companhia de capital aberto.

05 Motivos para a



TATICCA[®]

Audit / Tax / Corporate Finance / Advisory

ser a melhor escolha



Recursos locais **globalmente interconectados** para um atendimento especializado



Equipe **multidisciplinar e personalizada** para cada projeto com envolvimento de Executivos Sêniores



Foco no cliente com atendimento adequado caso a caso, compartilhando métodos com os clientes



Uso de **tecnologias atuais de ponta** que permitem maior flexibilidade e escalabilidade



Expertise e **amplo conhecimento dos setores** com equipe treinada continuamente

Nova NR-01: Muito Além da Obrigação

Ela é uma ferramenta poderosa de gestão para melhorar o ambiente de trabalho, fortalecer lideranças, aumentar produtividade, reduzir afastamentos e criar uma cultura organizacional mais saudável.

SEGURANÇA DO TRABALHO

GESTÃO DE RISCOS

COMPLIANCE

Você Sabia?

A NR-01 estabelece as regras gerais de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e exige que as empresas identifiquem, avaliem e controlem os riscos presentes no ambiente de trabalho.

Com a nova redação, os riscos psicossociais passam a integrar expressamente essa normativa, incluindo 13 fatores relacionados à saúde mental dos trabalhadores. Dentre eles estão: sobrecarga de trabalho, metas excessivas, assédio, pressão organizacional, conflitos e falhas na gestão do ambiente laboral.

Cuidado! Pois as empresas que não se adequarem podem ficar expostas à autuações, passivos trabalhistas, afastamentos e questionamentos sobre a gestão de saúde e segurança no trabalho.

Nossa intenção é manter sua produtividade, protegendo-o desses riscos.

NR-01 · VIGÊNCIA: 26/05/2026



NR-01 e Riscos Psicossociais: O Novo Padrão de Gestão

Dados da OMS e OIT (2022) comprovam que a perda de produtividade por questões psicossociais é um dos maiores custos das organizações.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

A atualização da **NR-01** exige clara e expressamente a inclusão desses fatores no **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**.

Nossa proposta tem como objetivo apoiar a organização na adequação documental e operacional, para implementação de uma gestão mais estruturada, preventiva e eficiente dos riscos psicossociais previstos na atualização da NR-01, incrementando seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

O foco é auxiliar a organização na identificação de pontos de melhoria e adoção de medidas práticas para proteger a produtividade e reduzir riscos trabalhistas, promovendo maior segurança e melhor gestão da saúde mental no ambiente de trabalho.



Mas, o que São as Normas Regulamentadoras?



As NRs são **regras obrigatórias de segurança e saúde no trabalho** que estabelecem deveres para empregadores e trabalhadores.

Prevenir acidentes

Reduzir custos pessoais e financeiros com incidentes e doenças ocupacionais

Organizar a gestão

Estruturar o gerenciamento de riscos

Reduzir riscos e custos

Redução de afastamentos e de litigiosidade trabalhista

IMPACTO REAL NA ORGANIZAÇÃO



EQUIPES MAIS ENGAJADAS

Colaboradores motivados e com clareza de papéis produzem mais e se afastam menos.



LIDERANÇAS FORTALECIDAS

Gestores preparados para identificar e agir sobre fatores de risco psicossocial.



CULTURA ORGANIZACIONAL SAUDÁVEL

Ambiente mais organizado, comunicação clara e menor exposição jurídica.



GRO

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Inclusão Expressa

Os fatores psicossociais **devem compor o inventário de riscos** ao lado dos demais agentes nocivos — físicos, químicos, biológicos e de acidentes.

Integração Obrigatória

O PGR não é documento isolado: deve refletir dados de avaliação ergonômica (NR-17) e orientar o monitoramento de saúde (NR-7).

Objetivo Central

Identificar fatores que **causam ou agravam estresse e adoecimento** no ambiente de trabalho.

CRONOGRAMA

Prazo e Vigência

25/05/2025

Início da fase de preparação e adaptação das empresas.

1

2

26/05/2026

Início de vigência e autuação. Organizações devem demonstrar identificação, avaliação, controle e acompanhamento dos riscos psicossociais.



Atenção!

O prazo legal de adaptação já acabou, a empresa deve ter o diagnóstico e um plano de ação para regularização e mitigação de riscos.

O Foco é nos Fatores Relacionados ao Trabalho



❌ O que NÃO é avaliado

Vida pessoal do trabalhador, diagnósticos clínicos ou exames médicos de nenhuma espécie

✅ O que É avaliado

13 fatores desde a **concepção, organização e gestão do trabalho**. Exemplos:

- Excesso de demandas e sobrecarga;
- Comunicação falha e falta de feedback;
- Assédio moral ou sexual;
- Baixa clareza de papéis e responsabilidades;
- Etc.

FATORES DE RISCO

Os 13 fatores que Podem Causar ou Agravar Estresse e Adoecimento, aumentando os Riscos

- | | |
|---|--|
|  Assédio de qualquer natureza |  Baixa justiça organizacional |
|  Má gestão de mudanças |  Eventos violentos ou traumáticos |
|  Baixa clareza do papel ou da função |  Baixa demanda ou subcarga de Trabalho |
|  Baixas recompensas e reconhecimento |  Excesso de demandas ou Sobrecarga de Trabalho |
|  Falta de suporte / apoio no trabalho |  Maus relacionamentos no local de trabalho |
|  Baixo controle / Falta de autonomia |  Trabalho em condições de difícil comunicação |
| |  Trabalho remoto e isolado |

RECOMENDAÇÃO OFICIAL

Recomendação do Governo

O Ministério do Trabalho e Emprego reconhece a complexidade do tema. Para as corporações, conduzir essa avaliação sem critérios técnicos adequados e documentação consistente pode gerar diagnósticos imprecisos, decisões gerenciais inadequadas e aumento da exposição a riscos trabalhistas.

💡 Cartilha do MTE recomenda contratação de assessoria especializada visando rigor metodológico e proteção jurídica.





RISCOS PARA A EMPRESA

→ **Fiscalização e autuações** administrativas pelo Ministério do Trabalho;

→ **Passivos trabalhistas** e aumento de ações judiciais;

→ **Multas variadas** e a **Reincidência** agrava penalidades;

→ **Custos ocultos** com presenteísmo, absenteísmo e redução de produtividade individual.

COMO A TATICCA IRÁ ATUAR NA PRÁTICA?



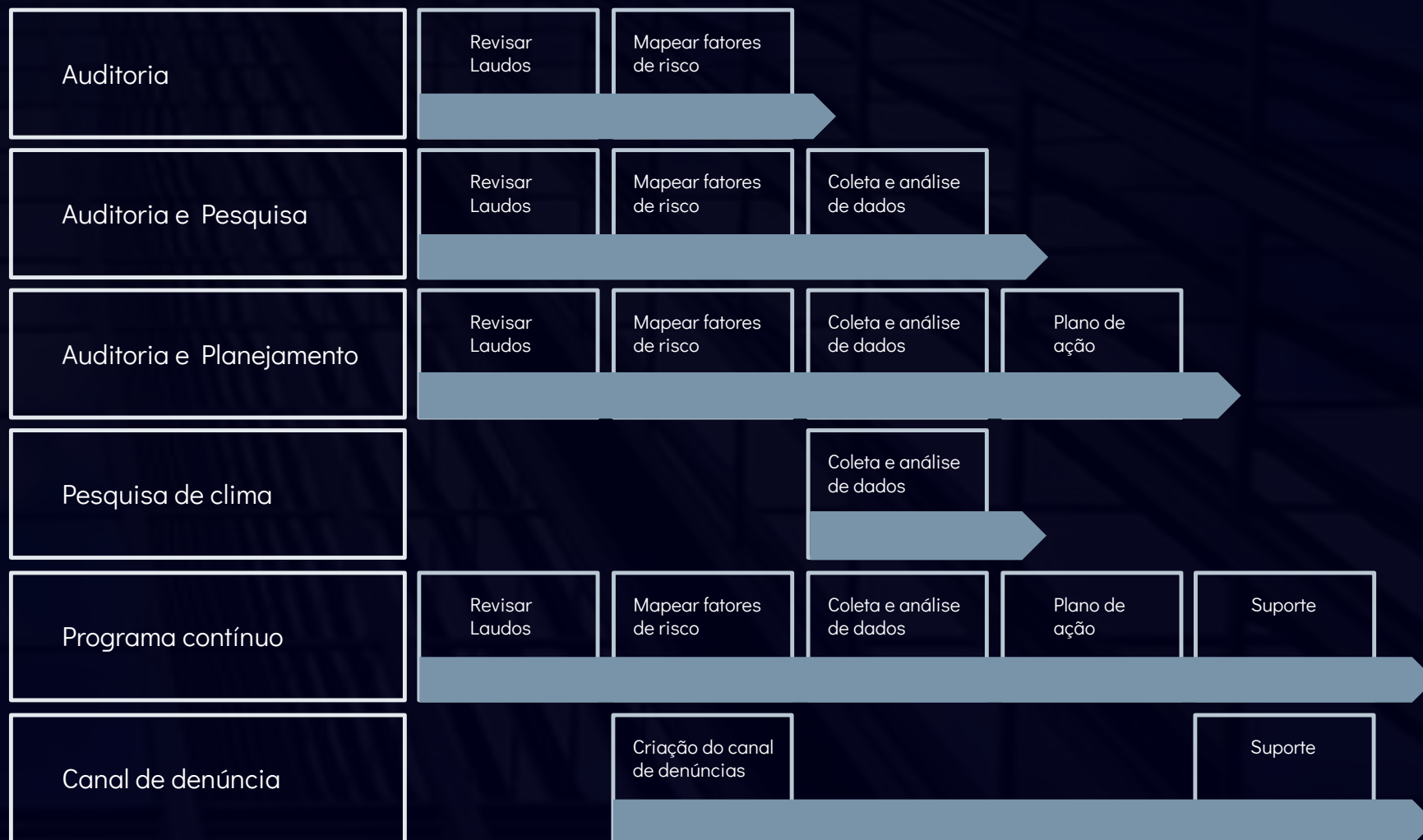
- **Revisar** PGR, PCMSO, NR-17, registros de SST, canais internos e evidências já existentes na empresa;
- **Mapear fatores** psicossociais ligados à organização do trabalho, liderança, comunicação etc;
- **Estruturar a coleta de dados** e a comunicação aos colaboradores, sigilo e consolidação por áreas;
- **Construir plano de ação** com responsáveis, prazos, controles e evidências para integração ao PGR.

Foco: documentação, gestão preventiva e melhoria operacional.

SUPOORTE CONTÍNUO

- 1 Diagnóstico personalizado para uma gestão de riscos psicossociais mais assertiva;
- 2 Proposição de plano de ação com programa contínuo para reduzir, mitigar e prevenir riscos psicossociais
- 3 Criação, execução e acompanhamento do plano de ação com profissionais de alto nível
- 4 Apontamento dos resultados e revisão do inventário de riscos

| ESCOPO MODULAR DE SERVIÇOS



Vamos avançar?

Entre em contato e vamos disponibilizar para sua empresa consultores de alto nível, preparados para assessorar em cada um dos passos necessários para aderência ao novo padrão trazido pela NR-01



www.taticca.com.br



ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 3/2023 INSPEÇÃO DO TRABALHO. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - PGR. DEFINIÇÃO DO PROFISSIONAL RESPONSÁVEL POR SUA ELABORAÇÃO/IMPLEMENTAÇÃO. NORMA REGULAMENTADORA Nº 01. 1.

1. **O PGR é de responsabilidade da organização, sendo um programa - e não um documento - de gestão de todos os perigos e riscos ocupacionais** a que os trabalhadores estão expostos nas atividades da organização e de definição das respectivas medidas de prevenção a serem implementadas.
2. Não se ignora, todavia, que seus métodos para a identificação e a forma de atuação são registrados em documentos, como o inventário de riscos e o plano de ação, que precisam ser datados e assinados por seus responsáveis.
3. Ressalvadas algumas exceções inseridas em Normas Regulamentadoras específicas, **não há a definição do profissional responsável pela elaboração/implementação do PGR, cabendo-se observar que o profissional deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho.** Base legal: Art 157, inciso I, da CLT; itens 1.5.7.1 e 1.5.7.2, ambos da Norma Regulamentadora nº 01. Processo nº 19966.200600/2023-91 Data da assinatura: 24/11/2023