

ALENTO NR1

MATERIAL TÉCNICO GRATUITO

Modelo de PGR Psicossocial

Programa de Gerenciamento de Riscos com foco nos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, estruturado conforme a NR-1 e a Portaria MTE nº 1.419/2024.

INVENTÁRIO · MATRIZ DE RISCO · PLANO DE AÇÃO

Documento editável — modelo de referência.

Adapte cada seção à realidade da sua organização. Este material é um ponto de partida e não substitui a avaliação e a assinatura de profissional legalmente habilitado.

Vigência da exigência de gestão de riscos psicossociais no PGR: **a partir de 26 de maio de 2026.**

• Como usar este modelo

Este modelo organiza o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) com a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT), agora exigidos pela NR-1. Ele foi desenhado para ser preenchido de forma sequencial: primeiro identifica-se onde as pessoas estão expostas (Grupos Homogêneos de Exposição), depois levantam-se os riscos psicossociais, classifica-se a criticidade de cada um pela matriz de probabilidade por gravidade e, por fim, define-se o plano de ação com responsáveis, prazos e indicadores.

Os campos em *itálico cinza* nas tabelas são exemplos de preenchimento e devem ser substituídos pelos dados reais da sua empresa. As caixas destacadas trazem orientações de preenchimento em cada seção.

Estrutura do documento

- **1** Identificação da organização
- **2** Base legal e escopo
- **3** Grupos Homogêneos de Exposição (GHE)
- **4** Inventário de riscos psicossociais
- **5** Matriz de probabilidade por gravidade e critérios de classificação
- **6** Classificação e priorização dos riscos
- **7** Plano de ação
- **8** Monitoramento, reavaliação e cronograma
- **9** Registro, aprovação e assinaturas

Aviso. A partir de 26 de maio de 2026, a identificação, avaliação e controle dos fatores de risco psicossociais passam a integrar formalmente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o PGR, com efeito fiscalizatório. A obrigação alcança empregadores com trabalhadores regidos pela CLT, independentemente do porte.

1 Identificação da organização

Campo	Preenchimento
Razão social	
CNPJ	
Endereço / unidade	
CNAE principal e grau de risco	
Nº de trabalhadores	
Responsável pela empresa	
Responsável técnico (SST)	
Data de elaboração / revisão	
Data da próxima revisão	

Orientação. O PGR deve ser revisado no mínimo a cada dois anos, ou sempre que houver mudanças significativas (reestruturações, novas funções, aumento de afastamentos por saúde mental, ocorrências de assédio, alterações de jornada ou metas).

2 Base legal e escopo

Este PGR observa a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que institui o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e incorpora a atualização promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que torna obrigatória a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

O que são fatores de risco psicossociais (FRPRT)

São aspectos da organização e das relações de trabalho com potencial de causar dano à saúde mental e física dos trabalhadores. Exemplos frequentes:

- Sobrecarga de trabalho, ritmo excessivo e metas inalcançáveis.
- Jornadas prolongadas, falta de pausas e desequilíbrio trabalho-vida.
- Assédio moral ou sexual, violência e discriminação.
- Baixa autonomia, papéis mal definidos e conflitos de função.
- Falta de apoio de liderança e de reconhecimento.
- Insegurança no emprego e comunicação organizacional deficiente.

Orientação. A avaliação psicossocial exige método. Combine fontes: instrumentos validados de percepção (por exemplo, questionários do tipo HSE-IT ou COPSOQ), indicadores de gestão (absenteísmo, rotatividade, afastamentos, horas extras) e escuta qualificada. Registre a metodologia adotada como parte do PGR.

3 Grupos Homogêneos de Exposição (GHE)

Agrupe trabalhadores que compartilham condições e formas de exposição semelhantes. O GHE é a unidade de análise do inventário: cada risco é avaliado por grupo, não individualmente, preservando o anonimato nas avaliações de percepção.

GHE	Setor / função	Nº pessoas	Características de exposição
GHE-01	Atendimento / Call center	18	Alto volume de contatos, metas por tempo, contato com clientes insatisfeitos
GHE-02	Operação / Produção	42	Trabalho em turnos, ritmo de linha, pausas restritas
GHE-03	Liderança / Gestão	7	Responsabilidade por resultados, jornada estendida, decisões sob pressão
GHE-—	—	—	—
GHE-—	—	—	—

4 Inventário de riscos psicossociais

Para cada GHE, relacione os fatores de risco psicossociais identificados, a fonte geradora, a forma de exposição e os possíveis danos à saúde. A coluna de nível de risco é preenchida após aplicar a matriz da Seção 5.

GHE	Fator de risco (FRPRT)	Fonte geradora	Possíveis danos	Prob.	Grav.	Nível de risco
GHE-01	Sobrecarga e metas por tempo	Modelo de metas e dimensionamento de equipe	Estresse crônico, ansiedade, exaustão	4	3	Alto (12)
GHE-02	Trabalho em turnos e pausas restritas	Escala de turnos, ritmo de linha	Distúrbios do sono, fadiga, irritabilidade	3	3	Médio (9)
GHE-03	Pressão por resultados e jornada estendida	Cultura de resultados, ausência de limites de jornada	Burnout, adoecimento cardiovascular	3	4	Alto (12)
GHE-—	—	—	—	—	—	—
GHE-—	—	—	—	—	—	—
GHE-—	—	—	—	—	—	—

Orientação. Priorize evidências. Sempre que possível, sustente a probabilidade com dados (percentual de respostas críticas no questionário, índice de afastamentos, horas extras médias) e a gravidade com o potencial de dano à saúde.

Documente a fonte de cada avaliação.

5 Matriz de probabilidade por gravidade

O nível de risco resulta do cruzamento entre a probabilidade de ocorrência e a gravidade do dano potencial. Multiplique os valores (Probabilidade × Gravidade) para obter o índice e a faixa de criticidade.

Escala de probabilidade

Nível	Descrição
1 · Rara	Exposição improvável nas condições atuais
2 · Baixa	Pode ocorrer eventualmente
3 · Média	Ocorre em algumas situações / períodos
4 · Alta	Ocorre com frequência
5 · Muito alta	Exposição contínua / rotineira

Escala de gravidade

Nível	Descrição
1 · Leve	Desconforto passageiro, sem dano à saúde
2 · Moderada	Sintomas reversíveis de curto prazo
3 · Séria	Adoecimento com afastamento possível
4 · Grave	Dano relevante à saúde mental/física
5 · Muito grave	Dano severo, incapacitante ou permanente

Matriz de risco (Probabilidade × Gravidade)

Prob. ↓ / Grav. →	1 Leve	2 Moderada	3 Séria	4 Grave	5 Muito grave
5 Muito alta	5	10	15	20	25
4 Alta	4	8	12	16	20
3 Média	3	6	9	12	15
2 Baixa	2	4	6	8	10
1 Rara	1	2	3	4	5

Faixas de classificação e resposta esperada

Índice	Nível	Prioridade e resposta
1 a 4	Baixo	Monitorar. Manter controles existentes e reavaliar na próxima revisão.
5 a 9	Médio	Ação planejada. Definir medidas com prazo no plano de ação.
10 a 16	Alto	Ação prioritária. Intervir em prazo curto e acompanhar de perto.
17 a 25	Crítico	Ação imediata. Medidas urgentes e reavaliação após implementação.

6 Classificação e priorização dos riscos

Consolide os riscos do inventário em ordem de criticidade. Esta visão orienta a sequência de intervenções do plano de ação.

Ordem	GHE	Fator de risco	Índice	Nível
1	GHE-01	Sobrecarga e metas por tempo	12	Alto
2	GHE-03	Pressão por resultados e jornada estendida	12	Alto
3	GHE-02	Trabalho em turnos e pausas restritas	9	Médio
—	GHE-__	_____	—	_____
—	GHE-__	_____	—	_____

7 Plano de ação

Transforme cada risco prioritário em medidas concretas. O plano deve conter medida, responsável, prazo, indicador de acompanhamento e status. Priorize medidas na organização do trabalho (fonte) antes de medidas individuais.

Nº	Medida / ação	Risco tratado	Responsável	Prazo	Indicador	Status
1	Rever dimensionamento e metas do call center; redistribuir carga	Sobrecarga (GHE-01)	RH + Operações	60 dias	Redução de horas extras e de respostas críticas no questionário	Em andamento
2	Definir política de limite de jornada e desconexão para lideranças	Pressão (GHE-03)	Diretoria	90 dias	Nº de acessos fora do horário; adesão à política	A iniciar
3	Reorganizar escala de turnos e garantir pausas	Turnos (GHE-02)	Operações	45 dias	Índice de fadiga percebida; absenteísmo	A iniciar
—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—

Orientação. Siga a hierarquia de controle: primeiro eliminar ou reduzir a fonte do risco na organização do trabalho (metas, jornada, dimensionamento, gestão), depois medidas administrativas (políticas, treinamento, canais de denúncia) e, por último, apoio individual (acolhimento, encaminhamento a apoio psicológico).

8 Monitoramento, reavaliação e cronograma

Defina a rotina de acompanhamento das ações e de reavaliação dos riscos. Registre datas e responsáveis para garantir rastreabilidade.

Atividade	Frequência	Responsável	Registro / evidência
Revisão do andamento do plano de ação	Mensal	SESMT / RH	Ata de reunião
Reaplicação do questionário psicossocial	Semestral / anual	RH	Relatório de resultados
Análise de indicadores (afastamentos, rotatividade)	Trimestral	RH / Gestão	Painel de indicadores
Revisão geral do PGR	A cada 2 anos ou por mudança relevante	Responsável técnico	PGR revisado e assinado
—	—	—	—

Registro obrigatório. São documentos que devem ser mantidos e disponibilizados à fiscalização: o inventário de riscos, o plano de ação e os critérios/metodologia adotados no GRO. Guarde as evidências de aplicação e acompanhamento.

9 Registro, aprovação e assinaturas

Preencha os dados de responsabilidade e colha as assinaturas. Os fatores de risco psicossociais integram o PGR e devem ser validados por profissional legalmente habilitado em Segurança e Saúde no Trabalho.

Campo	Preenchimento
<i>Elaborado por</i>	_____
<i>Registro profissional / habilitação</i>	_____
<i>Aprovado por (empresa)</i>	_____
<i>Data de vigência</i>	_____
<i>Data da próxima revisão</i>	_____

Responsável técnico (SST)
Nome e registro

Representante da empresa
Nome e cargo

Isenção de responsabilidade. Este modelo é um material educativo e um ponto de partida editável, fornecido pela Alento NR1. Não constitui consultoria jurídica ou técnica, não substitui a avaliação de um profissional legalmente habilitado e deve ser adaptado às características, ao porte e aos riscos específicos de cada organização.