

Checklist NR-1: os primeiros passos do RH

Do susto ao plano. Um roteiro de 4 etapas + plano de 90 dias para colocar os fatores de risco psicossocial (FRPRT) dentro do seu PGR — sem pânico e sem terceirizar a responsabilidade.

A fiscalização já começou · obrigatório desde maio/2026

Kiko Campos & Esabela Cruz
mente.kikocampos.com

A NR-1 deixou de ser papelada. Desde **maio de 2026**, os **Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)** precisam entrar no seu **GRO/PGR** com a mesma seriedade de um risco físico ou químico — lembrando que a NR-1 é ampla e os FRPRT são uma parte dela. E não é “plano do RH”: é gestão contínua e **compartilhada** (RH, Jurídico/compliance, SST e liderança). Use este checklist para não deixar buraco antes do auditor — ou antes do adoecimento. **A NR-1 não pede terapia de graça. Pede gestão de risco.**

1 Inventário dos fatores de risco psicossocial (FRPRT)

Mapear o que, na organização do trabalho, adocece — não as pessoas, o sistema.

- ☐ Defina o **escopo**: liste setores, funções e turnos a avaliar (comece pelas áreas de maior exposição).
- ☐ Escolha um **instrumento técnico validado** (questionário com base científica) — **não** uma pesquisa de clima genérica.
- ☐ Combine dados **quantitativos** (indicadores) com **qualitativos** (escuta/grupos focais).
- ☐ Para cada risco, registre: **fator organizacional** → **consequência à saúde** → **grupo exposto**.

Principais FRPRT a mapear — exemplos, não uma lista fechada (marque os presentes na sua operação):

- | | |
|---|---|
| ☐ Sobrecarga e ritmo de trabalho | ☐ Jornada, pausas e trabalho em turnos |
| ☐ Autonomia e controle sobre o trabalho | ☐ Clareza de papel (ambiguidade/conflito) |
| ☐ Apoio da liderança e da gestão | ☐ Relações interpessoais e apoio dos colegas |
| ☐ Assédio moral/sexual e violência | ☐ Reconhecimento e recompensa |
| ☐ Justiça e transparência organizacional | ☐ Insegurança e instabilidade no emprego |
| ☐ Equilíbrio trabalho-vida | ☐ Comunicação e gestão de mudanças |
| ☐ Metas e pressão por resultados | ☐ Ambiente físico que afeta o psicológico |

Indicadores que já estão na sua mão (cruze-os): *absenteísmo, atestados (picos às segundas), rotatividade, afastamentos INSS por saúde mental, horas extras, reclamações e turnover por gestor.*

2 Avaliação e priorização

Transformar percepção em decisão: o que é urgente e o que pode esperar.

- ☐ Avalie e priorize com um **método de matriz de risco**. Severidade × probabilidade é **um exemplo comum** — cada empresa adota o modelo que fizer sentido, com fundamentação técnica.
- ☐ Atribua **nível** (baixo / médio / alto) e defina o que exige **ação imediata**.
- ☐ Garanta **rastreabilidade**: a avaliação tem que bater com o inventário, sem inconsistência.

Sev. / Prob. →	Rara	Possível	Frequente
Grave	Alto	Crítico	Crítico
Moderada	Médio	Alto	Crítico
Leve	Baixo	Médio	Alto

Exemplo de matriz — adapte ao modelo que sua empresa adotar. **Como ler:** comece pelos **Críticos e Altos** (ação imediata, o que o auditor cobra primeiro); baixos entram no monitoramento contínuo, não na gaveta.

- 3

Plano de ação

Todo risco avaliado vira uma linha com dono, prazo e prova. Sem isso, não existe.

 - Para cada risco: defina **medida de controle**, **responsável**, **prazo** e **evidência** de execução.
 - Priorize controle na **fonte** (organização do trabalho) — não só no indivíduo. Programa de app não substitui mudança de escala.
 - Vincule cada ação ao risco correspondente e mantenha o **histórico** atualizado.

Risco (do inventário)	Medida de controle	Responsável	Prazo	Evidência
ex.: sobrecarga no SAC (picos)	redesenho de escala / pausas reais	Gestor + RH	__/__/__	nova escala + ata

- 4

Integração, monitoramento e ciclo (PDCA)

Cuidar não pode depender de herói: o que fica é a rotina que continua funcionando.

 - Formalize tudo **dentro do PGR** (seção de FRPRT) — documento vivo, não anexo esquecido. Responsabilidade **compartilhada**: RH, Jurídico/compliance, SST e liderança.
 - Capacite **lideranças**: o gestor responde por ~70% da variação do clima do time (Gallup). Ele é controle de risco, não RH paralelo.
 - Defina **indicadores** e revise em ciclo **PDCA** (planejar–fazer–chechar–agir); reavalie ao menos 1×/ano ou a cada mudança relevante.
 - Registre **canal de acolhimento** e fluxo de encaminhamento — com confidencialidade.

★

O plano de 90 dias

Por onde começar na segunda de manhã.

DIAS 0–30 · DIAGNÓSTICO

Enxergar

- Formar o grupo responsável (RH + SESMT + jurídico + liderança)
- Levantar indicadores que já existem
- Escolher o instrumento de avaliação
- Rodar o inventário nas áreas críticas

DIAS 31–60 · PRIORIZAÇÃO

Decidir

- Aplicar o método de matriz e classificar riscos
- Definir os 3–5 riscos críticos a atacar
- Montar o plano de ação (dono/prazo/evidência)
- Inserir a seção no PGR

DIAS 61–90 · AÇÃO

Mover

- Executar as primeiras medidas na fonte
- Capacitar lideranças (conversa e sinais)
- Ativar canal de acolhimento
- Definir indicadores e data da 1ª revisão

“Cuidar não pode depender de herói. Cultura é o cuidado que continua funcionando.”

Quer o mapa completo, ao vivo?

Live 5 · “NR-1 sem pânico: o mapa do RH”

Sex 31/07, 11h30 · [mente.kikocampos.com](#)

Material de apoio educativo, produzido pela série **Mente no Trabalho** (Kiko Campos & Esabela Cruz). Não substitui parecer jurídico ou de SST, nem a NR-1 na íntegra e as normas correlatas. A matriz apresentada é um exemplo ilustrativo; a escolha do modelo (e sua fundamentação técnica) é de cada organização. Fontes técnicas: NR-1 / Portaria MTE sobre gestão de riscos psicossociais (vigência maio/2026); referências de mercado (rsdata, contabeis, IBDCNI) e evidência científica (Fleming/Oxford 2024; Ferreira/UnB; Gallup).