



**CRP09**

Conselho Regional  
de Psicologia de Goiás

# CARTILHA ORIENTADORA

**ATUAÇÃO DA(O) PSICÓLOGA(O) NO GERENCIAMENTO DE RISCOS**

**PSICOSSOCIAIS NO ÂMBITO DA NR-1**



**CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 9ª REGIÃO (CRP-09)  
COMISSÃO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL, DO TRABALHO E  
EMPREGABILIDADE**

---

**CARTILHA ORIENTADORA**

ATUAÇÃO DA(O) PSICÓLOGA(O) NO GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS  
NO ÂMBITO DA NR-1

---

Documento técnico orientador sob a perspectiva regulamentadora, ética e metodológica da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

**Revisão Técnico-Normativa:** Felipe Maronesi (Psicólogo e Especialista em NR1 - CRP 06/123728)

**GOIÂNIA - GO  
2026**

## XII PLENÁRIO

*Avançar a Psicologia em Goiás*

### DIRETORIA

---

**Conselheira Presidente:** JÉSSICA FLORINDA AMORIM (CRP-09/10260)

**Conselheira Vice-Presidente:** MICHELLE DOS SANTOS BRANQUINHO (CRP-09/7474)

**Conselheira Tesoureira:** ISADORA SAMARIDI (CRP-09/9801)

**Conselheira-Secretária:** LARISSA RODRIGUES FARIA (CRP-09/11914)

### CONSELHEIRAS(OS) EFETIVAS(OS)

---

ANAIRAM GAMPER DE OLIVEIRA SILVA (CRP-09/2523)

ERIKO NETTO DE LIMA (CRP-09/2865)

HINAYANA LEÃO MOTTA (CRP-09/1807)

ISADORA GONÇALVES TONÔ DE MOURA (CRP-09/11554)

JÚLIO CESAR ALVES (CRP-09/7166)

MARIA REGINA DOS REIS DUTRA (CRP-09/2081)

RAIMUNDO ROCHA MEDRADO JÚNIOR (CRP-09/3965)

TAMIRES DA SILVA CATÃO (CRP-09/10755)

SIMONE MINASI (CRP-09/1277)

### CONSELHEIRAS(OS) SUPLENTES

---

DENISE MARINHO BORGES (CRP-09/2141)

ERIC DE JESUS PORTO (CRP-09/12985)

GISSELLA BETHÂNIA CARNEIRO (CRP-09/2620)

KÁSSIO ROSSE SILVA KRAN (CRP-09/9634)

POLYANA COSTA RODRIGUES (CRP-09/10331)

RAFAEL ALVES DOS SANTOS (CRP-09/15947)

WISNER BATISTA DE FARIA (CRP-09/4130)

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA	6
2 CONCEITO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	8
3 COMPETÊNCIAS DA(O) PSICÓLOGA(O) NA NR-1	9
4 INSTRUMENTOS TÉCNICOS UTILIZÁVEIS	10
5 VALORES, CONTRATOS E PRÁTICAS PROFISSIONAIS	11
6 DISPOSIÇÕES SOBRE PLANTÃO PSICOLÓGICO	12
7 LIMITES ÉTICOS DA ATUAÇÃO	12
8 DIRETRIZES TÉCNICAS RECOMENDADAS	13
9 RISCOS DA ATUAÇÃO INADEQUADA	14
10 PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)	15
11 CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17

## APRESENTAÇÃO

É com profunda satisfação e senso de responsabilidade técnica que a Comissão de Psicologia Organizacional e Empregabilidade do Conselho Regional de Psicologia da 9ª Região (CRP-09) apresenta esta cartilha orientativa, um documento concebido para servir como bússola para a categoria profissional e para as organizações em um momento de transição paradigmática na saúde ocupacional brasileira. A necessidade desta publicação surge em um cenário em que o trabalho não é mais visto apenas como um local de produção, mas como um determinante social de saúde de alta complexidade, exigindo da Psicologia uma atuação que transcenda o acolhimento individual e se debruce sobre a engenharia dos processos organizacionais.

A pedra angular desta transformação encontra-se na modernização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), estabelecida pela Portaria MTP nº 4.219 (BRASIL, 2022), que instituiu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o seu respectivo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Diferente das normativas anteriores, que muitas vezes focavam em riscos tangíveis e imediatos, a nova NR-1 estabelece que a organização deve implementar, sob sua responsabilidade, o gerenciamento de riscos de forma contínua, o que obriga a identificação de perigos que possam comprometer a integridade física e mental do trabalhador. Embora o texto da norma não utilize exaustivamente a palavra "psicossocial", a interpretação técnica e jurídica, alinhada às convenções internacionais e à própria lógica do PGR, torna mandatória a inclusão dos riscos psicossociais no inventário de riscos das empresas. Isso ocorre porque o perigo, na definição normativa, é a fonte com potencial de causar lesões ou agravos à saúde; ora, se a organização do trabalho — através de metas abusivas, jornadas extenuantes ou falta de autonomia — gera adoecimento mental, ela se configura como um perigo que deve ser mitigado.

Essa integração dos riscos psicossociais no GRO/PGR retira a saúde mental da periferia das ações de Recursos Humanos e a coloca no centro da gestão de segurança do trabalho. No entanto, para que essa inclusão não seja meramente documental, é imprescindível a expertise da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). A(o) psicóloga(o), ao atuar nesse novo cenário, não deve apenas "tratar" o trabalhador estressado, mas sim atuar na causa raiz. Segundo as *Referências Técnicas - Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para a atuação da(o) psicóloga(o)* (CFP, 2019), a intervenção deve ser pautada na análise crítica da organização do trabalho, compreendendo que o sofrimento psíquico

muitas vezes é uma resposta a um ambiente patogênico e não uma fragilidade constitucional do indivíduo. Portanto, o gerenciamento de riscos psicossociais exige que o profissional identifique fatores como a carga mental, a falta de suporte social, o assédio moral e as falhas de liderança, quantificando e qualificando esses riscos para que medidas de controle efetivas sejam implementadas, seguindo a hierarquia de controle preconizada pela NR-1.

Acompanhando essa evolução normativa, observamos no Brasil uma crescente institucionalização de políticas de saúde mental nas organizações, impulsionada por uma mudança de mentalidade sobre o valor do capital humano e pela pressão de agendas globais como o ESG (*Environmental, Social and Governance*). Esse movimento foi recentemente consolidado pela promulgação da Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que instituiu o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental (BRASIL, 2024). Esta lei não é apenas uma honraria simbólica, mas um marco regulatório que define diretrizes claras sobre o que constitui um ambiente saudável. De acordo com seu Art. 2º e 3º, a empresa que pleitear tal certificação deve comprovar a existência de programas de combate à discriminação, suporte adequado a trabalhadores com transtornos mentais, promoção da transparência na comunicação e, crucialmente, o incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. A existência dessa lei valida o argumento de que a saúde mental é um ativo estratégico e que sua gestão deve ser auditável e transparente.

Entretanto, a implementação prática dessas políticas e a conformidade com a NR-1 enfrentam o desafio da instrumentalização técnica. É neste hiato que a atuação da(o) Psicóloga(o) se torna indispensável e, ao mesmo tempo, carente de orientação. Muitas organizações tentam responder à demanda por saúde mental com ações paliativas, como palestras motivacionais ou sessões de meditação, que, embora válidas, não anticam os riscos psicossociais estruturais. A orientação técnica contida nesta cartilha ressalta que o papel da Psicologia no Gerenciamento de Riscos deve estar alinhado a padrões internacionais, como a ISO 45003:2021, que é o primeiro padrão global a dar orientações sobre o gerenciamento de riscos psicológicos no trabalho. A ISO 45003 enfatiza que a gestão do risco psicossocial deve focar em como o trabalho é organizado, nos fatores sociais no trabalho e no ambiente de trabalho, equipamentos e tarefas perigosas (ISO, 2021). A atuação profissional, portanto, deve ser orientada por uma avaliação diagnóstica rigorosa, utilizando instrumentos validados e metodologias que garantam o sigilo ético e a fidedignidade dos dados coletados.

A necessidade de uma orientação técnica específica para a POT no contexto da NR-1 também se justifica pela urgência em evitar a "psicologização" dos problemas organizacionais, ou seja, a tendência de atribuir ao indivíduo a responsabilidade por um adoecimento que é coletivo e estrutural. Quando o CRP-09 propõe esta cartilha, ele reafirma o compromisso da Psicologia com a saúde pública e com a ética profissional, assegurando que o gerenciamento de riscos psicossociais seja uma ferramenta de emancipação e proteção, e não de controle ou exclusão. O profissional de Psicologia deve atuar de forma interdisciplinar, dialogando com engenheiros de segurança, médicos do trabalho e gestores, mas mantendo a autonomia técnica necessária para apontar as falhas nos modelos de gestão que produzem o desgaste mental.

Conseqüentemente, este documento não apenas detalha o "o quê" deve ser feito, mas o "como" a(o) psicóloga(o) pode e deve se inserir nas equipes de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para viabilizar o PGR. Trata-se de uma transição do modelo médico-assistencial para um modelo de vigilância em saúde do trabalhador. A participação da Psicologia é o que garante que o gerenciamento de riscos não será reduzido a uma planilha fria, mas que considerará a subjetividade e a complexidade das relações humanas no ambiente laboral. Ao adotar as orientações aqui propostas, a(o) psicóloga(o) fortalece sua posição como agente de transformação organizacional, capaz de promover ambientes de trabalho que, em vez de subtrair saúde, tornem-se espaços de desenvolvimento, realização e dignidade humana.

Em uma conjuntura de avanço institucional, destaca-se que este documento conta com o respaldo direto da gestão do CRP-09, cuja liderança e representação política e técnica se consolidam nas figuras das psicólogas que coordenam e validam as diretrizes normativas voltadas para a proteção da categoria em Goiás.

Em suma, a convergência entre a atualização da NR-1, a nova Lei 14.831/2024 e o avanço técnico da POT cria uma janela de oportunidade única para a consolidação da Psicologia Organizacional no Brasil. Esta cartilha é o esforço do CRP-09 para garantir que essa oportunidade seja aproveitada com excelência técnica, rigor ético e compromisso social, oferecendo às(aos) profissionais as ferramentas necessárias para navegar com segurança e autoridade técnica neste novo e necessário cenário de cuidado com a vida de quem trabalha.

## 1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

A atuação da(o) psicóloga(o) no contexto do Gerenciamento de Riscos Psicossociais não é uma atividade isolada ou meramente consultiva; ela é o cumprimento de um robusto arcabouço jurídico e normativo que visa a proteção da saúde integral do trabalhador. Para que o profissional atue com autoridade técnica nas organizações, é preciso compreender como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho se entrelaçam com as Resoluções do Conselho Federal de Psicologia e a legislação federal.

### 1.1 A Matriz do Gerenciamento: NR-1 e o Novo PGR

O ponto de partida é a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Sob a égide do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a norma estabelece que as empresas devem manter um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O item 1.5.4.1 determina que a organização deve identificar perigos e avaliar riscos ocupacionais de forma contínua.

Aqui, a(o) psicóloga(o) assume um papel vital: os perigos psicossociais (como carga de trabalho excessiva ou assédio) devem constar explicitamente no inventário de riscos da empresa. O item 1.5.3.1.1 estabelece que o gerenciamento de riscos deve contemplar os agentes físicos, químicos, biológicos, de acidentes e os fatores ergonômicos. É justamente na interface dos fatores ergonômicos e de acidentes que o impacto à integridade mental se solidifica.

- **A Identificação de Perigos Psicossociais:** No PGR, a(o) psicóloga(o) deve identificar perigos como: controle rígido de tempo, falta de autonomia, metas intangíveis e relações interpessoais abusivas.
- **Avaliação de Riscos:** Para cada perigo identificado, a(o) psicóloga(o) deve avaliar a probabilidade de ocorrência e a severidade dos danos à saúde mental, gerando uma matriz de risco que direcionará as ações preventivas obrigatoriamente inseridas no Plano de Ação da empresa.

### 1.2 A Interface com a Ergonomia: NR-17 e a Carga Cognitiva

Complementando a NR-1, a NR-17 — Ergonomia, foca na adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Diferente da ergonomia física (postura, mobiliário), a(o) psicóloga(o) avalia se os mecanismos de comunicação, o ritmo de trabalho e a exigência de atenção (carga

cognitiva) estão gerando sobrecarga ou sofrimento mental, subsidiando a Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

### **1.3 O Compliance da Saúde Mental: Lei 14.831/2024 e CLT**

No campo das leis federais, a Lei nº 14.831/2024 representa o ápice da institucionalização da saúde mental corporativa ao criar o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Tudo isso se conecta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente ao Artigo 157, que obriga as empresas a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Para obter o certificado, a empresa deve implementar canais de escuta, treinamento de lideranças e ações de combate ao estigma sobre transtornos mentais.

### **1.4 O Rigor Ético e Técnico: Resoluções do CFP**

A atuação profissional dentro das normas de trabalho deve, obrigatoriamente, respeitar o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Para garantir a qualidade técnica das entregas, o profissional deve seguir a Resolução CFP nº 31/2022 (Avaliação Psicológica) e a Resolução CFP nº 06/2019 (Documentos Escritos), resguardando sempre o sigilo e a autonomia profissional.

## **2 CONCEITO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS**

Os riscos psicossociais referem-se a fatores presentes na organização e nas condições de trabalho que possuem o potencial de causar danos à saúde física, mental e social dos trabalhadores. De acordo com organismos internacionais como a OIT e a OMS, esses riscos decorrem das interações entre o conteúdo do trabalho, a organização e gestão do trabalho, as condições ambientais, e as competências e necessidades dos trabalhadores.

No contexto da NR-1, os riscos psicossociais passam a integrar formalmente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Destacam-se as seguintes dimensões estruturais:

### **1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO**

Assédio moral, práticas de violência psicológica, humilhações e constrangimentos no ambiente laboral.

## **2. SOBRECARGA E JORNADA**

Sobrecarga de trabalho, acúmulo de funções, jornadas excessivas e ritmo de trabalho intenso.

## **3. GESTÃO POR ESTRESSE**

Metas abusivas, cobranças desproporcionais e pressão excessiva por resultados.

## **4. DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES**

Ambiguidade e conflito de papéis, além da falta de clareza sobre as responsabilidades e expectativas.

## **5. AUTONOMIA**

Baixo nível de autonomia e restrito controle sobre a execução das próprias tarefas.

## **6. INSEGURANÇA LABORAL**

Instabilidade profissional e medo constante de demissão ou perda do emprego.

## **7. RELAÇÕES E CULTURA**

Conflitos interpessoais, falhas graves na comunicação e cultura organizacional disfuncional ou adoecedora.

## **3 COMPETÊNCIAS DA(O) PSICÓLOGA(O) NA NR-1**

A atuação da(o) psicóloga(o) no contexto da NR-1 deve estar fundamentada em conhecimento técnico-científico e no respeito absoluto às normativas profissionais, dividindo-se em três macrocompetências estruturais:

### **3.1 Avaliação e Diagnóstico Organizacional**

Compete à(ao) psicóloga(o) realizar o mapeamento dos riscos psicossociais por meio de metodologias cientificamente validadas, incluindo questionários,

inventários, entrevistas estruturadas, condução de grupos focais e observação técnica das condições laborais.

### **3.2 Planejamento de Intervenções**

Proposta de intervenções estruturadas e coerentes com a realidade organizacional, integradas ao Plano de Ação do PGR, tais como desenvolvimento de programas institucionais de promoção de saúde, capacitação de lideranças e políticas de prevenção ao assédio.

### **3.3 Monitoramento e Avaliação Contínua**

Acompanhamento longitudinal dos indicadores de eficácia, monitorando taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal (turnover), afastamentos médicos por transtornos mentais (CID F) e resultados gerais.

## **4 INSTRUMENTOS TÉCNICOS UTILIZÁVEIS**

O Diagnóstico de Risco Psicossocial não é Avaliação Psicológica clínica ou pericial. O relatório técnico deve focar nas condições ambientais e de gestão. Baseado na ISO 45003:2021, as 13 dimensões essenciais a mapear são:

1. Exigências psicológicas do trabalho;
2. Sobrecarga de trabalho;
3. Falta de controle/autonomia;
4. Conflito de papéis;
5. Ambiguidade de papel;
6. Baixo suporte social;
7. Liderança inadequada;
8. Assédio moral;
9. Violência no trabalho;
10. Insegurança no emprego;
11. Desequilíbrio esforço-recompensa;
12. Conflito trabalho-vida pessoal;
13. Falta de reconhecimento.

## **5 VALORES, CONTRATOS E PRÁTICAS PROFISSIONAIS**

A atuação da(o) psicóloga(o) exige organização formal e clareza contratual com a empresa, explicitando o escopo do trabalho, prazos e responsabilidades. A definição de honorários deve seguir critérios de dignidade e proporcionalidade profissional. A documentação com dados brutos ou individuais deve permanecer sob guarda exclusiva da(o) psicóloga(o), fornecendo à empresa apenas relatórios estatísticos consolidados e coletivos.

## **6 DISPOSIÇÕES SOBRE PLANTÃO PSICOLÓGICO**

Caso implementado, deve ser definido como ação complementar de acolhimento e promoção de saúde, não sendo uma exigência direta ou obrigação da NR-1. Não substitui o mapeamento de riscos estruturais do PGR, deve respeitar o sigilo profissional, possuir caráter breve (1 a 3 atendimentos) e ocorrer em ambiente fisicamente adequado que assegure privacidade acústica e visual.

## **7 LIMITES ÉTICOS DA ATUAÇÃO**

A finalidade da atuação na NR-1 é preventiva e coletiva, sendo vedada a utilização do diagnóstico como ferramenta de controle punitivo, triagem demissional ou seleção de pessoal. O profissional possui plena autonomia técnica e deve recusar interferências da contratante para alterar dados ou ocultar ambientes de trabalho patogênicos. Riscos graves e iminentes devem ser notificados por escrito às instâncias competentes.

## **8 DIRETRIZES TÉCNICAS RECOMENDADAS**

Recomenda-se a realização de avaliações científicas e fundamentadas, priorizando ferramentas validadas. As intervenções devem ser estruturais e abrangentes, englobando toda a estrutura da organização. A participação ativa dos trabalhadores deve ser assegurada com garantias plenas de anonimato. A atuação deve ser interdisciplinar, dialogando com Engenharia de Segurança, Medicina do Trabalho e CIPA. Por fim, deve-se manter o registro técnico adequado de todas as etapas.

## 9 RISCOS DA ATUAÇÃO INADEQUADA

O descumprimento dos parâmetros técnicos gera riscos graves, tais como: a aplicação de instrumentos superficiais ou sem base científica, o erro de incluir testes clínicos individuais em mapeamentos de riscos ocupacionais e a confecção de relatórios técnicos ambíguos. Tais falhas descaracterizam a relevância técnica do profissional.

**Liberdade Metodológica:** O Ministério do Trabalho não determina um instrumento único, garantindo liberdade metodológica desde que os resultados permitam classificar os riscos em termos de probabilidade e severidade conforme a NR-1.

## 10 PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)

### 1. Psicólogo clínico pode atuar na NR-1?

*Resposta:*

Sim, desde que possua competência comprovada em Psicologia Organizacional e do Trabalho e atue estritamente nos limites ocupacionais coletivos.

### 2. A NR-1 exige testes aprovados pelo SATEPSI?

*Resposta:*

Não. Como o objetivo é mapear o ambiente e os processos laborais (e não traços de personalidade individuais), o uso de testes do SATEPSI não é obrigatório.

### 3. O plantão psicológico cumpre a exigência da NR-1?

*Resposta:*

Não. O plantão é um suporte individual que não substitui a obrigação legal de mapear e mitigar os riscos psicossociais organizacionais na raiz.

## 11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O psicólogo organizacional e do trabalho exerce função estratégica nas instituições ao evidenciar o impacto das dinâmicas organizacionais sobre a integridade mental dos trabalhadores. A aplicação da NR-1, respaldada pela autonomia técnica e pelo compromisso ético e social, é um instrumento essencial para a transformação dos ambientes laborais em espaços de dignidade, cidadania e valorização da vida humana.

---

**Elaboração Técnico-Científica:** Comissão de Psicologia Organizacional, do Trabalho e Empregabilidade – CRP-09

**Coordenação:**

Michelle dos Santos Branquinho – CRP 09/7474 (Presidente da Comissão)

Eric Porto – CRP 09/12985 (Vice-Presidente da Comissão)

**Membros Colaboradores:**

Jéssica Florinda Amorim – CRP 09/10260

Cássia Luiza Rodrigues Gonçalves – CRP 09/006677

Carmen Maria de Barros Rizzotto da Trindade – CRP 09/1476

Larissa Borges Santos e Silva – CRP 09/009979

---

**Revisão Técnica Geral:**

Felipe Maronesi – Psicólogo e Especialista em NR1 (CRP 06/123728)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: Diário Oficial da União, 2022.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental; e estabelece as diretrizes para a sua concessão. Brasília: Diário Oficial da União, 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para a atuação da(o) psicóloga(o). 2. ed. Brasília, DF: CFP, 2019.

ISO 45003:2021. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: International Organization for Standardization, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Estresse no Trabalho: Um Desafio Coletivo. Genebra: OIT, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). Resolução nº 06/2019 (Regras para elaboração de documentos escritos). Brasília: CFP, 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). Resolução nº 31/2022 (Diretrizes para a Avaliação Psicológica). Brasília: CFP, 2022.



**CRP09**

Conselho Regional  
de Psicologia de Goiás