

SEMINÁRIO DE GESTÃO · CRC-CE



CRCCE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE
DO CEARÁ

#Contabilidade
no centro da
economia

NR-1: Da Análise ao Plano de Ação

Riscos psicossociais, DP e Contabilidade: o papel de cada um na nova fiscalização

Monalisa Ribeiro

O que vamos construir juntos hoje

01

O que é a NR-1 e por que ela mudou



02

Os dados: por que isso é urgente agora



03

Como fazer a análise de riscos psicossociais



04

O papel técnico do Departamento Pessoal



05

Como a Contabilidade pode se posicionar



06

Plano de ação: da teoria à prática



UMA PERGUNTA ANTES DE COMEÇAR

Quantas pessoas da sua empresa estão fisicamente presentes... mas mentalmente ausentes?

Esse trabalhador não aparece em nenhum relatório. Ele vira, na maioria das vezes, um problema de “performance” até o dia em que ele quebra.

O que você não mede, você não gerencia.
E o que você não gerencia, a fiscalização vai gerenciar por você.

O que é, de fato, a NR-1?



A norma “guarda-chuva” da Segurança e Saúde no Trabalho

- NR-1 estabelece as disposições gerais de SST e contém o GRO — Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.
- Até pouco tempo, risco ocupacional era só físico, químico, biológico e ergonômico — riscos que a gente “vê”.
- A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu, de forma expressa, os fatores de risco psicossociais no capítulo 1.5 da norma.
- Ou seja: a empresa precisa identificar, avaliar e gerenciar risco psicossocial dentro do PGR, nos mesmos moldes dos demais riscos.



Risco psicossocial, na definição da norma

“Elemento da organização e da gestão do trabalho com potencial de causar dano à saúde psicológica, física ou social do trabalhador.”

Repare na palavra: organização. Não é sobre fragilidade individual — é sobre como o trabalho está desenhado.

Da publicação à fiscalização: o caminho até aqui

1

AGO/2024

Portaria MTE nº 1.419

Inclui os fatores de risco psicossocial no capítulo 1.5 da NR-1.

2

MAI/2025

Exigibilidade

Passa a valer a obrigação de identificação e gestão para empresas com mais de 20 empregados.

3

MAI/2026

Fiscalização efetiva

O Ministério do Trabalho passa a fiscalizar, na prática, o cumprimento da norma.

4

HOJE

Sua empresa

PGR de prateleira não resiste mais a uma inspeção real.

Exemplos de fatores de risco psicossocial



Metas irreais



Jornadas excessivas



Falta de clareza de papel



Liderança tóxica



Falta de reconhecimento



Isolamento e conflitos não mediados

Fatores organizacionais → responsabilidade é da empresa, não só do indivíduo que adoecer.

O MOTIVO: POR QUE AGORA

Os números que explicam a urgência

+67%

crescimento de afastamentos por transtorno mental entre 2023 e 2024

470 mil+

licenças do INSS por transtorno mental concedidas em 2024

500 mil+

afastamentos estimados por transtornos mentais e comportamentais em 2025

~R\$ 1 bi

em benefícios pagos pelo INSS associados a esses afastamentos



45% dos profissionais afirmam estar emocionalmente abalados no ambiente de trabalho — pesquisa Robert Half + The School of Life.

Isso não é discurso de RH. É matemática.

Risco psicossocial
não gerenciado

Mais
afastamento

FAP
mais alto

INSS mais caro
na folha toda

Maior exposição a
multa e passivo

RAT × FAP

Empresa com RAT 3% e FAP 1,32 paga 3,96% de INSS sobre toda a folha, todo mês — calculado pelo histórico de afastamento dos últimos 2 anos.

Estabilidade

Afastamento reconhecido como doença do trabalho (B-94) gera 12 meses de estabilidade após a alta médica.

FGTS contínuo

Em afastamento acidentário, a empresa segue recolhendo FGTS durante todo o período — mesmo sem a contrapartida do trabalho.

O auditor não analisa mais só o papel



Se o seu PGR diz “risco baixo” e o índice de afastamento mostra o contrário, a inconsistência é a prova.

Indicadores que a fiscalização cruza com o PGR:



Índice de afastamento

por transtorno mental



Registros de denúncia

interna ou externa



Dados do PCMSO

exames periódicos



Histórico de conflito

e assédio

Como fazer um diagnóstico que resiste à fiscalização

1

Escuta ativa estruturada

Entrevista, questionário validado, grupo focal — não “caixinha de sugestão”.

2

Cruzamento com dados de afastamento

Histórico de CID relacionado a transtorno mental, por setor e por liderança, nos últimos 12-24 meses.

3

Avaliação da organização do trabalho

Metas, jornada, carga, autonomia, clareza de papel e qualidade da liderança.

4

Integração com o PCMSO

Os dados psicossociais do PGR alimentam o PCMSO, correlacionando fator de risco e exame periódico.

O resultado vira parte do Inventário de Riscos

IRO — Inventário de Riscos Ocupacionais

Risco físico

Risco químico

Risco biológico

Risco ergonômico

Risco psicossocial

Reparem: a análise não é sobre apontar quem está mal.

É sobre mapear onde a engenharia do trabalho está adoecendo as pessoas. Quando você troca essa pergunta, muda o jogo inteiro.



O PAPEL TÉCNICO DO

Departamento Pessoal

*Vocês não são só quem processa folha e atestado.
Vocês são guardiões de um dos dados mais estratégicos da empresa.*



#Contabilidade
no centro da
economia

Onde o DP já tem o dado — sem saber o valor dele



Na admissão

Contrato, descrição de cargo e jornada precisam estar alinhados ao que a empresa vai realmente exigir. Jornada elástica e meta inalcançável nascem aqui.



No controle de afastamento

O DP processa atestado e sabe, antes de qualquer BI, qual setor está sangrando afastamento. Esse dado devia voltar pra gestão de risco.



Na CAT

Quando há nexos causal reconhecido, a CAT precisa ser emitida em até 24h. Não reconhecer o sinal certo gera passivo direto.

O elo perdido: eSocial e retorno ao trabalho



No eSocial

Afastamento, CID, retorno e prorrogação já estão lançados ali. A pergunta é: esse dado está sendo usado pra gerir risco, ou só pra não atrasar prazo?



No retorno ao trabalho

A pessoa volta do burnout e senta na mesma cadeira, mesma meta, mesma liderança que adoeceu ela. Sem reintegração estruturada, a reincidência conta pro FAP.

Vocês têm em mãos um dos dados mais estratégicos pra cumprir a NR-1 — e a maioria nem sabe disso.



O POSICIONAMENTO

Financeiro

*De “quem fecha a folha” a consultor estratégico de risco —
uma oportunidade real de fortalecer a relação com o cliente.*



#Contabilidade
no centro da
economia

O custo real do afastamento, item por item

Item	O que isso significa pra empresa
Primeiros 15 dias	Salário integral pago pela empresa, sem contrapartida de trabalho
FGTS em afastamento acidentário	Recolhimento obrigatório contínuo durante todo o período, mesmo afastado
Estabilidade pós-alta (B-94)	12 meses de proteção contra demissão sem justa causa
RAT x FAP	Alíquota de INSS sobe sobre toda a folha, todo mês — baseada no histórico de 2 anos
Nexo causal facilitado	Sem PGR atualizado, fica mais fácil caracterizar doença ocupacional e gerar passivo

Custo invisível, sem linha contábil direta: vaga descoberta, sobrecarga de equipe, queda de produtividade, recrutamento e treinamento de substituto.

A primeira camada de alerta — não a especialista

A maioria dos clientes de contabilidade no Brasil não sabe que a fiscalização da NR-1 sobre risco psicossocial já está em vigor.



Avisar

Que a obrigação existe e está sendo fiscalizada desde maio de 2026.



Conectar

O histórico de afastamento que já passa pela folha com o alerta de que precisa estar no PGR.



Direcionar

Indicar parceria com quem é especialista em DP e gestão de risco psicossocial.

Esse posicionamento fortalece a relação contabilidade-cliente de um jeito que nenhuma DARF entregue no prazo vai fortalecer.

Análise sem plano de ação é diagnóstico sem tratamento



Plano de ação genérico — “RH vai cuidar disso” — não sobrevive nem à fiscalização, nem à execução real.

Etapas 1 a 3: do diagnóstico à responsabilização

1 · Priorização por criticidade

Cruze gravidade do impacto com abrangência. Setor com liderança tóxica e alto índice de afastamento entra antes de uma reclamação pontual e isolada.

2 · Responsável e prazo por ação

Cada ação precisa de nome, prazo e entregável claro — não basta apontar uma área genérica.

3 · CIPA e liderança direta engajadas

A norma exige envolvimento da CIPA. Sem a liderança direta engajada na rotina, o plano vira papel.

Etapas 4 e 5: o que sustenta o plano no tempo



4 · Indicadores de acompanhamento

Quatro indicadores centrais: taxa de afastamento por CID de saúde mental, resultado de pesquisa de clima, número de denúncias no canal de escuta e NPS interno. Meta definida, revisão trimestral.



5 · Revisão contínua

O PGR precisa ser revisado sempre que houver mudança significativa no processo de trabalho — não apenas uma vez por ano “pra constar”. Risco psicossocial é dinâmico.

O plano de ação mais eficaz que eu já vi não começou com planilha.

Começou com uma liderança perguntando: “o que, no jeito que eu lidero, está pesando em vocês?”

UMA PERGUNTA DESCONFORTÁVEL

***Se a sua empresa fosse fiscalizada hoje,
o seu PGR resistiria à pergunta:
“onde estão os dados que comprovam que vocês
realmente ouviram a equipe?”***

Um PGR bonito, bem formatado, com toda a linguagem técnica correta e zero evidência real de escuta não é gestão de risco.

É teatro documental. E teatro documental, a partir de maio de 2026, não passa mais.

O que sai daqui com cada um de vocês



DP

Vocês têm o dado. Falta usá-lo como insumo estratégico de gestão de risco — não só como registro operacional.



Contabilidade

Vocês têm a confiança do cliente. Usem essa confiança pra alertar, conectar e direcionar — antes que a multa avise primeiro.



Liderança

Vocês têm o poder de mudar a organização do trabalho — a causa raiz que nenhum documento substitui.

NEM TODO SOFRIMENTO É RISCO OCUPACIONAL

O que não podemos afirmar:

- toda ansiedade vem do trabalho
- toda tristeza é ocupacional
- toda crise emocional é responsabilidade da empresa

O que precisamos avaliar:

- A forma de organização do trabalho
- sobrecarga
- pressão excessiva
- assédio
- conflitos

O papel da empresa não é controlar a vida das pessoas.
É não contribuir para o adoecimento

***Gente cuidada não é luxo
de empresa boa.
É o mínimo de empresa séria.***

***A NR-1 não cria problemas.
Ela obriga empresas a enxergarem problemas que já existiam.***

O papel da empresa não é controlar a vida das pessoas.
É não contribuir para o adoecimento

*“O maior perigo em tempos de turbulência
não é a turbulência em si, mas agir
com a lógica do passado.”*

— Peter Drucker

Muito obrigada.

Monalisa Ribeiro

@monalisaribeiro.oficial



CRCCE

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE
DO CEARÁ

#Contabilidade
no centro da
economia