

Da prevenção obrigatória
à cultura que **transforma**.

ALÉM do Risco

ENTENDER

Compreender
a realidade

Gabi Ottolini

Especialista em **Desenvolvimento
Organizacional** e Gestão de Pessoas.



NEWSOFT
AUTOMAÇÃO COMERCIAL E CONSULTORIA

MÉTODO ALÉM DO RISCO · MOVIMENTO 01



O MÉTODO ALÉM DO RISCO

Este material faz parte do **Método Além do Risco**, uma jornada de desenvolvimento organizacional estruturada em quatro movimentos:

ENTENDER • FORTALECER • AGIR • PERTENCER

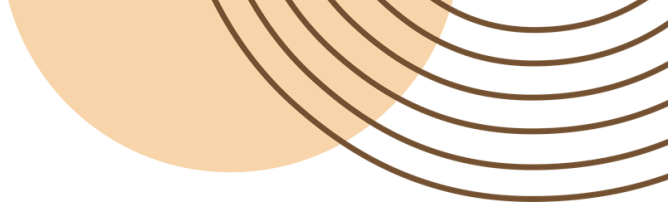
Movimento	Papel
01 • ENTENDER	Compreender a realidade
02 • FORTALECER	Fortalecer as bases
03 • AGIR	Transformar diagnóstico em ação
04 • PERTENCER	Construir e sustentar vínculos.

Você está no Movimento 01• ENTENDER.
Material gratuito de aprofundamento.

Toda jornada começa por um primeiro passo.

Antes de fortalecer bases, definir prioridades ou construir vínculos, é preciso compreender a realidade da organização. Isso envolve perceber os sinais que o dia a dia já revela, observar como o trabalho é organizado, como a liderança e a comunicação funcionam e, quando aplicável, compreender os requisitos legais e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Mas entender não é apenas acumular informação. É saber onde olhar, o que observar e o que fazer com aquilo que se enxerga. Em algum momento, a pergunta aparece: O que, de fato, está acontecendo na nossa organização?

Antes de *FORTALECER*, agir ou *PERTENCER*, é preciso entender. **ENTENDER** é onde a jornada começa.



ENTENDER EXIGE UMA LEITURA MINUCIOSA DA ORGANIZAÇÃO

Entender não significa decorar uma norma nem cumprir uma lista de exigências. No Método Além do Risco, ENTENDER reúne sinais, percepções, dados, evidências, liderança, comunicação, organização do trabalho, processos e, quando aplicável, requisitos legais e riscos psicossociais. Esse processo se organiza em cinco etapas conectadas:

- **OBSERVAR A ORGANIZAÇÃO:** olhar para a organização do trabalho, a liderança, a comunicação, os processos e as relações do dia a dia.
- **IDENTIFICAR SINAIS:** reunir percepções, dados e evidências que indicam pontos de atenção.
- **CONHECER O QUE SE APLICA:** compreender os requisitos legais, como a NR-1, e o que é aplicável à realidade da organização.
- **RECONHECER OS RISCOS:** identificar como os fatores de riscos psicossociais se relacionam ao trabalho.
- **PREPARAR O PRÓXIMO PASSO:** reconhecer o que merece ser fortalecido, ponte para o movimento seguinte.

OBSERVAR A ORGANIZAÇÃO → IDENTIFICAR SINAIS → CONHECER O QUE SE APLICA → RECONHECER OS RISCOS → PREPARAR O PRÓXIMO PASSO

Uma das dimensões da leitura da organização é a normativa. É nela que a NR-1 entra.

O que é a NR-1?

A NR-1 é a Norma Regulamentadora nº 1. Ela estabelece as diretrizes gerais de Segurança e Saúde no Trabalho e organiza como as empresas devem gerenciar seus riscos ocupacionais.

O que é uma norma regulamentadora?

As Normas Regulamentadoras (NRs) estabelecem obrigações e medidas de prevenção relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho.

Mas o que significa gerenciar riscos?

Significa identificar, avaliar, controlar e acompanhar os riscos presentes no trabalho.

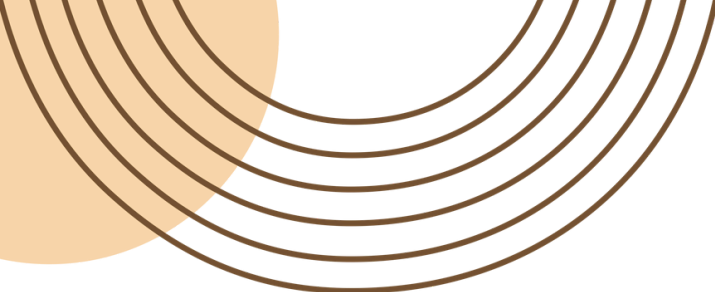
GRO Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

É o processo contínuo de identificar, avaliar, controlar e acompanhar os riscos relacionados ao trabalho.

PGR Programa de Gerenciamento de Riscos

É o gerenciamento dos riscos ocupacionais por meio dos documentos e ações previstas na NR-1.





E OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS?

Eles também fazem parte desse olhar sobre os riscos ocupacionais. Quando relacionados ao trabalho, devem ser considerados no gerenciamento dos riscos da organização.

QUER SABER MAIS?

Este guia apresenta a NR-1 de forma prática e aplicada à leitura da organização

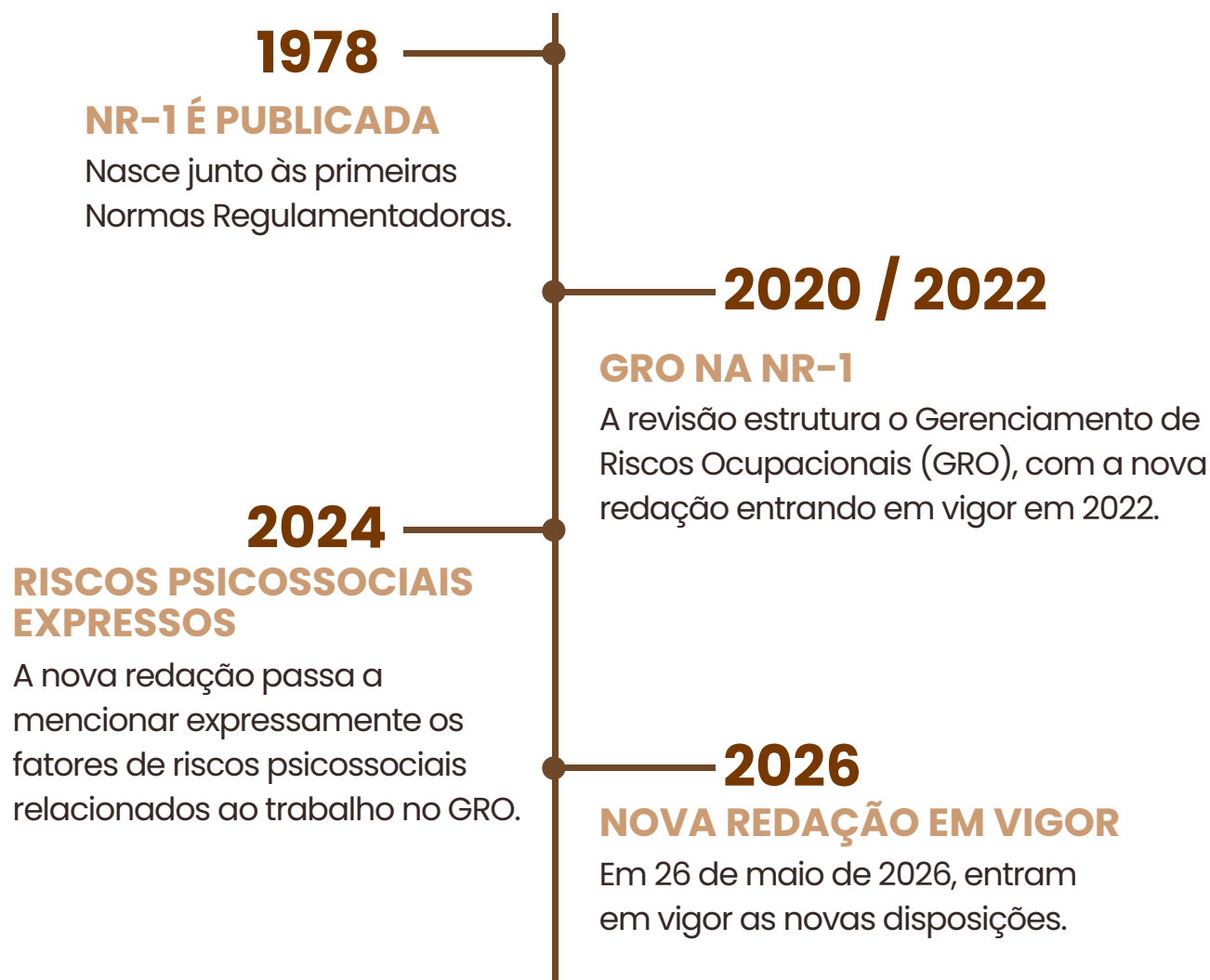
Para consultar o texto completo e atualizado da norma, acesse o link abaixo ou leia o QR Code.



[Página oficial da NR-1](#)
[Ministério do Trabalho](#)
[e Emprego](#)

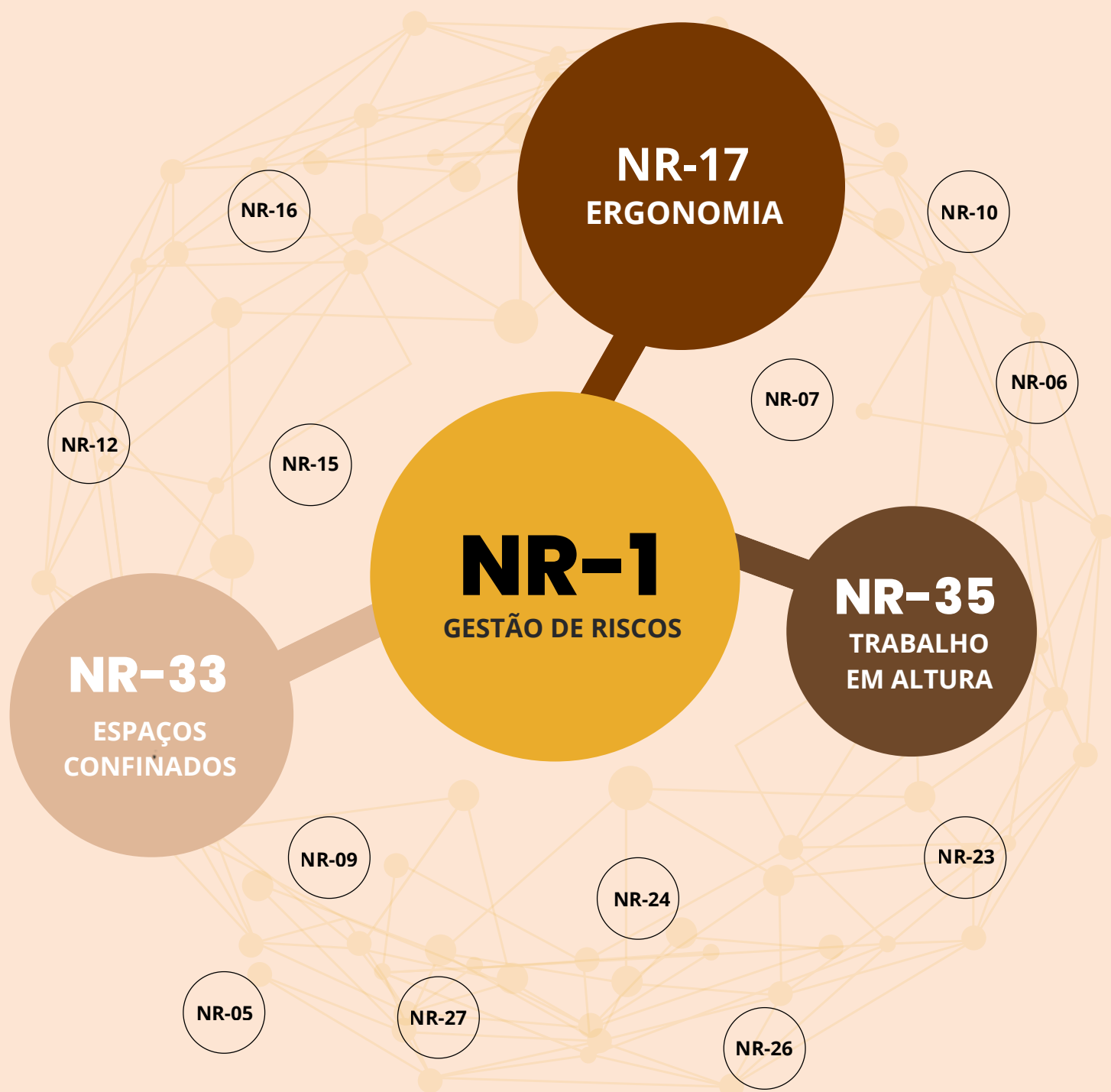


Como chegamos até aqui?



Os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho não surgiram agora.
O que muda é que passam a ser mencionados expressamente no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais da NR-1.

A NR-1 NÃO ESTÁ SOZINHA



A NR-1 estabelece diretrizes gerais, mas a gestão de Segurança e Saúde no Trabalho se conecta a diferentes Normas Regulamentadoras.



O que são Riscos Psicossociais?

Quando ouvimos "**saúde mental no trabalho**", muita gente pensa em casos extremos, crises, afastamentos, diagnósticos.

Mas os riscos psicossociais não são sobre casos extremos.

São sobre o dia a dia.

São sobre a forma como o trabalho é organizado, como as pessoas se comunicam, como as lideranças se comportam, como os processos funcionam ou não funcionam.





Um risco psicossocial pode ser:

- Um colaborador que nunca sabe exatamente o que se espera dele.
- Uma equipe que trabalha com sobrecarga constante sem nenhum reconhecimento.
- Um líder que comunica mal e gera insegurança na equipe.
- Um ambiente onde conflitos são ignorados e acumulados.
- Processos mal definidos que geram retrabalho e desgaste contínuo.

Situações como essas nem sempre são percebidas de imediato, mas costumam se refletir no clima, no desempenho e na permanência das pessoas.

Fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho é aquilo que, na forma como o trabalho é organizado e vivido, pode comprometer o bem-estar, o desempenho e a permanência das pessoas.”

A atualização da NR-1 ampliou e estruturou esse olhar dentro do gerenciamento de riscos.

Mas empresas bem geridas já sabiam disso há muito tempo.



O AMBIENTE DE TRABALHO COMO UM TODO



O FOCO ESTÁ NO TRABALHO

A organização não precisa avaliar questões da vida pessoal dos colaboradores. O olhar está sobre as condições, a organização e a gestão do trabalho.

QUANTO MAIS PRÓXIMA A LEITURA, MELHOR

A proximidade com as equipes e com o dia a dia facilita identificar mudanças e possíveis gargalos e agir de forma mais preventiva.



O AMBIENTE É UM TODO

Equipes próprias, terceirizados e outros profissionais que atuam na organização também fazem parte do ambiente de trabalho.



A NR-1 faz parte da realidade das organizações. Suas exigências devem ser observadas de acordo com o que é aplicável a cada contexto.





E o que se aplica à minha organização?

Desde 26 de maio de 2026, o novo texto da NR-1 está em vigor, incluindo as disposições relacionadas aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. O ponto de partida não é a fiscalização, e sim a compreensão da própria realidade. Na prática: entender o que se aplica à organização, identificar os riscos relacionados ao trabalho e estruturar a gestão de forma contínua.

**COMPREENDER O QUE SE
APLICA É O PRIMEIRO
PASSO PARA ESTRUTURAR
A GESTÃO.**



VOCÊ SABIA?

Muitas empresas acreditam que cumprir a legislação é suficiente para construir um ambiente de trabalho saudável.

Na prática, é possível atender aos requisitos legais e, ainda assim, enfrentar desafios como:

- **Alta rotatividade;**
- **Baixo engajamento;**
- **Falhas na comunicação;**
- **Conflitos entre equipes;**
- **Queda de produtividade.**

A conformidade reduz riscos.

A boa gestão gera resultados.

É por isso que, neste guia, vamos além da NR-1 para mostrar como transformar boas práticas de gestão em uma vantagem competitiva para sua organização.



Os 13 Fatores de RISCOS PSICOSSOCIAIS PARA OBSERVAR NA SUA ORGANIZAÇÃO

A seguir, você conhecerá 13 fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, apresentados de forma simples para ajudá-lo a reconhecer situações que podem estar presentes no cotidiano da sua organização.

Esta seleção tem caráter educativo e não representa uma lista taxativa da NR-1. Cada organização deve considerar os fatores presentes em sua realidade de trabalho.



01 Assédio de Qualquer Natureza no Trabalho

Comportamentos repetitivos de humilhação, intimidação, constrangimento ou abuso moral, sexual ou psicológico que criam um ambiente hostil e comprometem a dignidade do colaborador.

02 Falta de Suporte / Apoio no Trabalho

Quando o colaborador não encontra suporte da liderança ou dos colegas para realizar seu trabalho, seja para resolver problemas, tirar dúvidas ou lidar com situações difíceis.

03 Má Gestão de Mudanças Organizacionais

Comunicação inadequada, mudanças abruptas, falta de planejamento, insegurança quanto à estabilidade.

04 Baixa Clareza de Papel / Função

Quando o colaborador não sabe exatamente quais são suas responsabilidades, prioridades e o que se espera dele, gerando insegurança, retrabalho e desmotivação.

05 Baixas Recompensas e Reconhecimento

Quando o esforço e os resultados dos colaboradores não são reconhecidos, nem financeiramente, nem pelo simples reconhecimento humano e valorização do trabalho bem feito.

06 Baixo Controle no Trabalho / Falta de Autonomia

Quando o colaborador não tem autonomia para tomar decisões dentro da sua função, tudo é microgerenciado, tudo depende de aprovação, e a iniciativa é desencorajada.



07 **Baixa Justiça Organizacional**

A percepção de que as decisões da empresa não são justas, promoções por preferência, tratamento desigual, regras que valem para uns e não para outros.

08 **Eventos Violentos ou Traumáticos**

Situações que geram impacto emocional significativo — acidentes, demissões em massa, crises graves, assaltos, perdas, ou qualquer evento que abale coletiva ou individualmente a equipe.

09 **Baixa Demanda no Trabalho**

Quando o colaborador tem pouco trabalho, funções pouco desafiadoras ou se sente subutilizado — gerando desmotivação, desengajamento e sensação de inutilidade.

10 **Excesso de Demandas no Trabalho**

Quando o volume de tarefas, responsabilidades ou horas de trabalho ultrapassa a capacidade real da pessoa de forma contínua e sem suporte — comprometendo saúde, qualidade e produtividade.

11 **Maus Relacionamentos no Local de Trabalho**

Conflitos não resolvidos, rivalidades entre colaboradores, falta de respeito mútuo e clima de tensão que compromete a colaboração e o ambiente organizacional.

12 **Trabalho em Condições de Difícil Comunicação**

Situações em que as características ou condições do trabalho dificultam a comunicação, a troca de informações, o contato com outras pessoas ou o acesso a apoio quando necessário, podendo aumentar a insegurança, o isolamento e o desgaste.

13 **Trabalho Remoto e Isolado**

Situações de trabalho remoto, híbrido, teletrabalho ou trabalho isolado que podem reduzir a interação, o suporte e a integração com a equipe, exigindo atenção à comunicação, à organização e ao acompanhamento do trabalho.



VOCÊ SABIA?

Os fatores de riscos psicossociais não surgiram com a atualização da NR-1. Aspectos relacionados à organização do trabalho e às características psicofisiológicas dos trabalhadores já eram contemplados por outras Normas Regulamentadoras, especialmente pela NR-17.

A atualização da NR-1 ampliou e estruturou esse olhar dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

A conformidade atende à legislação. A cultura transforma a organização. É nesse caminho que acreditamos e é nele que queremos caminhar com você.

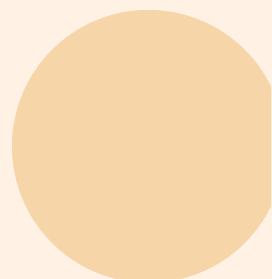




O MÉTODO NA PRÁTICA

Método Além do Risco: uma metodologia de Desenvolvimento Organizacional.

Movimento	Papel
01 • ENTENDER Compreender a realidade	Compreender a realidade e os fatores que influenciam a organização
02 • FORTALECER Fortalecer as bases	Fortalecer as condições que sustentam liderança, comunicação, relações, organização do trabalho e cultura
03 • AGIR Transformar diagnóstico em ação	Diagnosticar, priorizar, desenvolver, acompanhar e reavaliar
04 • PERTENCER Construir e sustentar vínculos	Criar relações em que as pessoas possam integrar-se, participar, contribuir e encontrar razões para permanecer



10 Pilares de Fortalecimento Organizacional

Organizações fortes não são construídas apenas reduzindo riscos.

Elas são construídas fortalecendo diariamente os pilares que sustentam as pessoas e o trabalho.



Até aqui, você começou a identificar o que merece atenção dentro de uma organização. Mas, no Método Além do Risco, o objetivo não é apenas reduzir riscos.



Por isso, o Método Além do Risco apresenta os 10 Pilares de Fortalecimento Organizacional, que transformam a leitura da realidade em construção organizacional contínua. Cada pilar responde a um ou mais pontos de atenção e, ao mesmo tempo, fortalece toda a estrutura da organização.

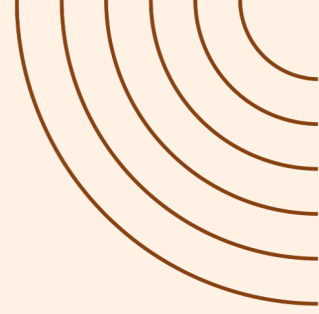


10 Pilares de Fortalecimento Organizacional

(Método Além do Risco).

1. **Liderança Presente e Humanizada**
2. **Comunicação Clara**
3. **Organização do Trabalho**
4. **Ergonomia e Bem-estar**
5. **Ambiente de Confiança e Respeito**
6. **Escuta Ativa e Participação**
7. **Reconhecimento e Valorização**
8. **Integração e Desenvolvimento Contínuo**
9. **Cultura e Pertencimento**
10. **Propósito e Sentido**





A JORNADA CONTINUA

O ENTENDER não encerra o processo. Ele inicia a leitura da realidade, e cada novo sinal revela mais sobre a organização.

Observar.

Escutar.

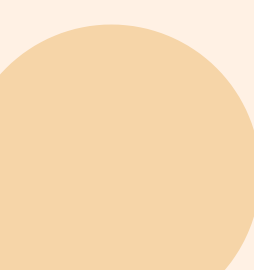
Registrar.

Compreender.

Reconhecer.

E fortalecer.

Porque organizações não se transformam sem antes se compreender.





E AGORA, COMO O MÉTODO PODE AVANÇAR NA SUA ORGANIZAÇÃO?

O ENTENDER é um dos movimentos do Método Além do Risco. Sua aplicação pode acontecer por diferentes caminhos:

Palestras: sensibilização e alinhamento de lideranças e equipes

Workshops: construção prática de prioridades e caminhos de ação.

Diagnóstico Organizacional: leitura estruturada da realidade, reunindo sinais, percepções, dados e evidências, e identificando pontos de atenção

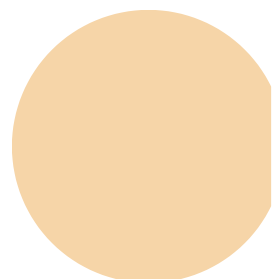
Consultoria: acompanhamento da leitura e da estruturação da gestão.

Acompanhe a jornada. Próximo movimento: FORTALECER, construir as bases que sustentam as pessoas e o trabalho.

gabriela@newsoft.etc.br

newsoft.etc.br

(11) 2391-2610 · (11) 99440-2163



AUTORA

GABI OTTOLINI

Especialista em Desenvolvimento Organizacional e Gestão de Pessoas, apoia organizações na construção de ambientes de trabalho mais estruturados, saudáveis e preparados para gerar resultados sustentáveis.

É criadora do Método Além do Risco, metodologia de Desenvolvimento Organizacional estruturada nos movimentos Entender, Fortalecer, Agir e Pertencer, e também do Recrutamento Inteligente, abordagem voltada à conexão entre perfil, função, cultura e contexto organizacional.

À frente da Consultoria de Pessoas da Newsoft, conecta liderança, cultura, comunicação, gestão de pessoas e estrutura organizacional às necessidades reais do negócio, com foco no fortalecimento de pessoas, lideranças, relações de trabalho e culturas organizacionais.



- MBA em Recursos Humanos
- Pós-graduação em Neurociência, Psicologia Positiva e Mindfulness
- Pós-graduação em Conciliação e Mediação de Conflitos
- Pós-graduação em Visão Sistêmica Integrada
- Formação Implementador de NR-1 & Saúde Mental Corporativa
- Bacharelado em Comunicação Social

REALIZAÇÃO



Tecnologia, gestão e pessoas conectadas às necessidades reais das organizações.

**TECNOLOGIA MOVE PROCESSOS. GESTÃO DIRECIONA
NEGÓCIOS. PESSOAS FAZEM TUDO ACONTECER.**

DO ENTENDER AO FORTALECER

Uma organização pode compreender melhor sua realidade, reconhecer sinais, reunir evidências e identificar o que merece atenção.

Mas reduzir riscos não basta para construir uma empresa forte. É preciso fortalecer, todos os dias, as bases que sustentam as pessoas e o trabalho.

**ENTENDER nos trouxe
até aqui. Agora é hora
de FORTALECER.**