PROTEÇÃO

www.protecao.com.br

395 Revista mensal de Saúde e Segurança do Trabalho
Novembro/2024 - Ano XXXVII

ISSN 1980-3923 00395



Proteção PUBLICAÇÕES

OLHAR AMPLIADO

Empresas deverão gerenciar fatores psicossociais relacionados ao trabalho a partir de maio de 2025

POR YULSIART/SHUTTERSTOCK



GESTÃO OBRIGATÓRIA

A partir de maio de 2025 empresas também precisarão gerenciar os riscos psicossociais no PGR

Reportagem de Marla Cardoso

Não é novidade que o mundo do trabalho mudou. Nas últimas décadas, estamos sentindo na pele (e na mente) mudanças relacionadas à execução de tarefas com atividades mais complexas e que impõem mais pressão e responsabilidade, e à organização do trabalho trazendo jornadas extensas e sem direito à desconexão. Além disto, observa-se questões relacionadas à estrutura das organizações mostrando empresas com uma cultura organizacional fragilizada, ambientes com conflitos interpessoais, ausência de reconhecimento e competitividade exagerada.

Estes, e outros pontos, estão relacionados aos fatores de riscos psicossociais. Os reflexos dessa exposição são trabalhadores com a saúde física e, principalmente mental, mais comprometida. No Brasil, desde 1990 a prevenção de questões relacionadas à organização do trabalho é prevista na NR 17 (Ergonomia), embora muitas empresas não as gerenciem de fato. Mas esta realidade está prestes a mudar. O tema, que vem sendo mais amplamente discutido desde 2020 no país, culminou, em agosto deste ano, com a inclusão expressa do gerenciamento dos riscos psicossociais no capítulo 1.5 do GRO da NR 1.

Com isso, na prática, a partir de 26 de maio de 2025, além de atentar para os perigos decorrentes dos agentes físicos, químicos, biológicos e de acidentes, as empresas também precisarão incluir no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) aqueles relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os psicossociais. Para dar conta dessa exigência, é preciso que as organizações entendam, inicialmente, como mapear e, posteriormente, gerenciar esses riscos. Um grande desafio para os próximos meses.

Os fatores que propiciam riscos psicossociais não são um tema tão novo quanto parece. A partir das novas configurações que o trabalho vem assumindo, desde a década de 1970, estes riscos se mostraram mais presentes. Tanto que o primeiro documento oficial tratando especificamente do assunto foi publicado em 1984 pela OIT (Organização Internacional do Trabalho). Na época, a Organização já alertava para sua incidência crescente e para a necessidade de intervenção, estimulando a criação de uma agenda de pesquisa internacional, seguida de publicações sobre o tema.

De lá para cá, os fatores que propiciam esses riscos só cresceram. As novas formas de gestão impostas pelas empresas e a constante inovação tecnológica, entre outras questões, acabaram por influenciar a interação entre os indivíduos e seu trabalho. Também impactaram no controle e na autonomia dos trabalhadores - inclusive em relação às funções, tarefas e atividades realizadas -, modificaram a forma de organização dos esquemas de produção, a jornada e a intensidade do trabalho, além de mexerem com as características organizacionais e o ambiente interno e externo no qual as organizações de trabalho se inserem. O impacto é a intensificação dos efeitos danosos à saúde dos trabalhadores, especialmente em relação à saúde mental.

No Brasil, o tema apareceu, pela primeira vez, em 1990, na revisão da NR 17 (Ergonomia). Na época, o documento já previu, conforme conta o coordenador do GTT (Grupo de Trabalho Tripartite) de revisão do GRO/PGR da NR 1, Mauro Muller, a necessidade de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. "Uma das condições de trabalho, previstas no texto da NR 17, trata sobre a 'organização do trabalho', que está diretamente ligada aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho", contextualiza. Mas foi só mais tarde, em 2007, que o termo "psicossocial" foi utilizado expressamente pela primeira vez em uma NR, na publicação do Anexo I da NR 17 - Trabalho dos Operadores de *Checkout*, com a inclusão do item 6 (Aspectos Psicossociais do Trabalho). Depois disso, outras NRs específicas também se referiram ao termo.

INCLUSÃO EXPRESSA

Embora os aspectos psicossociais do trabalho já estejam previstos na normatização, na prática, a maioria das empresas não faz a gestão destes riscos. Foi essa realidade que motivou a inclusão expressa desses perigos no novo texto do capítulo 1.5 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) da NR 1, publicado em agosto deste ano. Antes disso, a revisão da NR 1 que instituiu o GRO para todas as organizações, em 2022, já considerava obrigatório que as empresas gerenciassem todos os perigos e riscos ocupacionais, o que incluiria os psicossociais. Mesmo assim, Muller afirma que eram comuns relatos de dúvidas, oriundas de empresas, profissionais e entidades, sobre a gestão desses riscos.

"Embora os trabalhos realizados pelo GET (Grupo de Estudo Tripartite) sobre riscos psicossociais relacionados ao trabalho ao longo de três anos tenham apontado esse entendimento de que o GRO inclui os aspectos psicossociais relacionados ao trabalho, a bancada de governo propôs incluir expressamente essa questão, para que se evitassem as dúvidas e se buscasse uma melhor implementação", explicou Muller. Com isso, agora consta no texto da norma a obrigatoriedade de realizar a identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos relacionados aos aspectos ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. "Na prática, não será possível escamotear essa questão no GRO das organizações", completou o coordenador. No processo de revisão da NR 1, ele afirma que foram realizadas muitas discussões e que as bancadas do governo e dos trabalhadores defenderam a inclusão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho na NR. Contudo, não foi possível alcançar consenso com a bancada dos empregadores.

Mesmo sem concordância, o certo é que as empresas têm pouco mais de sete meses para se adequar à exigência, que inclui seguir as diretrizes e os requisitos para o reconhecimento e mitigação de riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, observando a integração das NRs 1 e 17. Para realizar a gestão desses riscos as empresas devem utilizar os métodos já previstos na NR 17: a AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar), para todas as atividades/postos de trabalho da organização, conforme subitem 17.3.1 e a AET (Análise Ergonômica do Trabalho) para os casos previstos no item 17.3.2.



POR METAMORWORKS/SHUTTERSTOCK

Novas formas de trabalho impactam a saúde mental

RESPONSABILIDADE

A obrigação de fazer a avaliação e a gestão desses riscos é da organização. E não há, de acordo com Muller, na NR 1 nem na NR 17, indicação do tipo de profissional que deve realizar este processo. "Conforme a Orientação Técnica SIT/Nº 3/2023, não há a definição do profissional responsável pela elaboração/implementação do PGR, cabendo-se observar que ele deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho", explicou. Segundo o coordenador do GTT, nesse sentido, é responsabilidade da organização selecionar profissionais que efetivamente tenham conhecimento técnico para identificar e avaliar esses riscos ergonômicos e capacidade técnica para elaborar a AEP e sua integração no GRO/PGR da organização.

A obrigatoriedade da avaliação e da gestão dos fatores de riscos psicossociais do trabalho no âmbito do PGR é avaliada pelos prevencionistas como de fundamental importância. Isso porque, a NR 1 é denominada como a "norma mãe" das normas regulamentadoras, por se articular com as demais NRs. Mas, embora seja relevante, o tema deve ser visto com cautela. Quem chama a atenção é o psicólogo, pós-doutor em Saúde Coletiva e professor adjunto na UFF (Universidade Federal Fluminense), Bruno Chapadeiro Ribeiro.

Para ele, um dos pontos de atenção é a forma como os chamados riscos psicossociais relacionados ao trabalho são compreendidos pelas empresas. "Devem ser vistos em sua complexidade, não como fatores isolados, mas como elementos profundamente interligados à organização do trabalho e à gestão laboral", explica. Para o psicólogo, é necessário reconhecer que o problema não se trata apenas de prevenção e tratamento dos efeitos negativos do trabalho sobre a saúde mental, mas de questionar a forma como o trabalho está organizado e de que maneira ele pode ser transformado para promover saúde e não doença. "O caminho aí aberto deve ser a transformação das estruturas que geram adoecimento, tornando o ambiente de trabalho um espaço de construção humana, e não de exaustão e colapso. Isso passa pela valorização da subjetividade dos trabalhadores e pela criação de um contexto organizacional onde eles tenham poder de ação e possam participar ativamente na construção das práticas de trabalho", reflete.

CENÁRIOS

Nesta trajetória, é preciso que as empresas compreendam que um ambiente de trabalho hostil, conflituoso e inseguro pode desencadear respostas emocionais e comportamentais que prejudicam o trabalhador e impactam negativamente a organização, resultando em maiores taxas de absenteísmo, rotatividade, relatos de acidentes e danos à reputação da organização. A opinião é da psicóloga do Trabalho, CEO e responsável técnica da Ampliar Serviços em Psicologia e perita em Psicologia do Trabalho credenciada no MPT/MG, Rafaela Francia Rabelo, que cita outros cenários que podem colaborar para a instalação deste risco. "No que diz respeito às relações sociais, podemos citar casos de assédio, quando a empresa não possui canal de comunicação e ouvidoria, nem profissionais capacitados para acolher o indivíduo, apurar e tratar os casos de forma ética e eficaz. Na maioria das vezes, o que observamos são omissões, exposições e retaliações ao denunciante, levando a vítima ao isolamento e agravando o problema", detalha.

Quanto aos fatores relacionados à organização do trabalho, a especialista também cita a falta de clareza das funções e papeis desempenhados na empresa, associada ao excesso de tarefas e pressões para cumprimento de prazos e metas. "São condições que têm o potencial de desenvolver quadros depressivos, ansiosos e de estresse nos trabalhadores", completa (veja mais no quadro *Aspectos que predispõem ao risco psicossocial*).

ARQUIVO PESSOAL



Muller: capacidade técnica

NANE PRADO



Ribeiro: risco complexo

ARQUIVO PESSOAL



Rafaela: fatores

Associado a esse entendimento, há também que se quebrar um importante paradigma criado pelos profissionais de SST: o de que os fatores psicossociais não são tangíveis e que são aspectos de fora da empresa. Quem sinaliza é a doutora em Engenharia de Produção com ênfase em Ergonomia, professora pesquisadora da Feevale, diretora da Qualivida Consultoria em Ergonomia e integrante da diretoria executiva da Abergo (Associação Brasileira de Ergonomia), Jacinta Sidegum Renner. "O que difere sabermos o que é do trabalho e o que não é do trabalho? Olhem, parem, prestem atenção, observem o trabalho. Vejam a carga mental, a carga cognitiva, as relações humanas, o entorno. A macroergonomia parte deste pressuposto. Pergunte ao trabalhador: como é o seu trabalho?


ARQUIVO PESSOAL

Jacinta: pergunte ao trabalhador

Como você sente e percebe o seu trabalho?", instiga.

Jacinta garante que a partir de questionamentos como estes, a primeira coisa que o trabalhador reportará é aquilo que mais o angustia. "Isto está em uma metodologia criada pela pesquisadora Lia Buarque Macedo Guimarães, em 1986, na UFRGS. Quando partimos do ponto de vista do trabalhador é fácil entender o que de fato é um fator psicossocial e o quanto ele pode interferir na vida das pessoas. Isso quebra a percepção de que a ergonomia e as questões de SST precisam ser mensuráveis e ser objetivas. Essa celeuma de que eu não sei o que é do trabalho e o que é pessoal precisa ser quebrada. Nenhum trabalhador dá um click quando sai de casa e inicia sua jornada, mas se prestarmos atenção ele vai fazer as manifestações necessárias para que eu entenda o que é do trabalho", completa Jacinta.

ASPECTOS QUE PREDISPÕEM AO RISCO PSICOSSOCIAL

Entender o que são os fatores psicossociais relacionados ao trabalho é o primeiro passo para que esses riscos possam ser identificados. Confira os aspectos que mais predispõem ao risco e que as empresas devem estar atentas:

➲ Gestão organizacional

Deficiências na administração de recursos humanos, incluindo estilo de comando, modalidades de pagamento e contratação, participação, acesso à integração e treinamento, serviços de assistência social, mecanismos de avaliação de desempenho e estratégias para gerenciar mudanças que afetam as pessoas, entre outros.

➲ Contexto da organização do trabalho

Deficiências nas formas de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho e demandas qualitativas e quantitativas do trabalho.

➲ Características das relações sociais no trabalho

Deficiência no clima das relações, coesão e qualidade das interações, inclusive trabalho em equipe, assédio psicológico, entre outros.

➲ Conteúdo das tarefas do trabalho

Exigências de carga mental (velocidade, complexidade, atenção, profundidade, variedade e restrição de tempo); o próprio conteúdo da tarefa; demandas emocionais; especificação de sistemas de controle e definição de funções, entre outros.

➲ Condições do ambiente de trabalho

Deficiência em aspectos físicos (temperatura, ruído, iluminação, ventilação, vibração); químicos; biológicos; projeto de trabalho e saneamento, como fatores psicossociais agravantes ou coadjuvantes.

➲ Interação pessoa-tarefa

Habilidades que o trabalhador possui em relação às demandas da tarefa, níveis de iniciativa e autonomia permitidos e de reconhecimento, bem como a identificação da pessoa com a tarefa e com a organização.

➲ Jornada de trabalho

Problemas na organização e duração da jornada; existência ou ausência de pausas durante o dia, diferente da hora das refeições; trabalho em turno e noturno; tipo e frequência de rotação dos turnos; número e frequência de horas extras mensais e duração e frequência de intervalos semanais; trabalho intermitente.

➲ Desemprego e as violências físicas/psicológicas, discriminações e assédio moral/sexual

➲ Riscos de morte e trauma no trabalho

Acidentes com amputações e esmagamentos, queimaduras, choques elétricos de alta tensão, acidentes de trânsito, quedas de altura, explosões, afogamentos e outros; assaltos, ataques à integridade física, entre outros.

Fontes: Bruno Chapadeiro Ribeiro, psicólogo, pós-doutor em Saúde Coletiva e professor adjunto na UFF (Universidade Federal Fluminense).

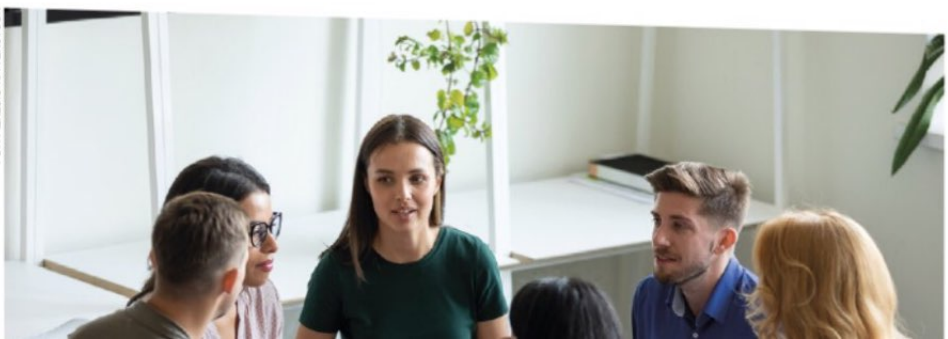
Da avaliação à prática

Metodologias e ferramentas colaboram para identificar e gerenciar os riscos

Uma vez entendido o que são considerados os fatores psicossociais, é preciso avaliar estes riscos, para que as melhores estratégias de gestão sejam adotadas. E essa avaliação, segundo o médico do Trabalho e professor associado da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, Sérgio Roberto de Lucca, requer o uso de metodologia específica e diferente da usualmente utilizada na avaliação de riscos tradicionais que possuem critérios e parâmetros objetivos e quantificáveis e limites de tolerância definidos. "Na avaliação dos FRPT é necessário considerar os aspectos subjetivos na percepção de cada um dos empregados da organização acerca de quais fatores psicossociais que naquela organização desencadeiam estresse ocupacional e risco de adoecimento para a saúde física e mental", explica.

Nessa análise prática, a observação do ambiente e a conversa ativa com os trabalhadores são indispensáveis. Ainda é fundamental, na visão da psicóloga do Trabalho, CEO e responsável técnica da Ampliar Serviços em Psicologia, Rafaela Francia Rabelo, que as empresas realizem um mapeamento desses riscos buscando compreender tanto o contexto interno (como a organização é gerida, sua cultura, comunicação interna, forma de organização do trabalho, fatores sociais no ambiente, condições do local de trabalho, equipamentos utilizados e tarefas de risco), quanto o contexto externo (relações com clientes e fornecedores, mudanças tecnológicas, entre outros). "Este entendimento permite uma gestão mais adequada e personalizada dos riscos", sustenta.

Para colaborar com esse processo, há metodologias consolidadas para a avaliação dos riscos psicossociais. Entre elas, de acordo com a pós-doutora em Psicologia, CEO da Beetouch.ai, diretora da ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida) e conselheira do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU, Ana Carolina Peuker, a análise através de questionários específicos e entrevistas, além de ferramentas digitais que podem mapear e monitorar esses riscos de forma contínua. "Um exemplo é o uso da plataforma Avax, que faz essa análise por meio de dados e inteligência artificial. Entre os aspectos a serem considerados estão a carga de trabalho, as demandas emocionais, o suporte social no ambiente de trabalho e as condições físicas e psicológicas dos trabalhadores. As avaliações devem ser realizadas de forma contínua e integrada às demais práticas de Segurança e Saúde Ocupacional", sugere.



POR FIZKES/SHUTTERSTOCK

OUTROS MÉTODOS

Outra sugestão de ferramenta de avaliação, indicada pela fisioterapeuta do Trabalho, responsável técnica e proprietária da empresa Ergom - Consultoria e Ergonomia, Mirela Cobra, dentro dos conceitos da psicodinâmica do trabalho, são o ITRA (Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento) e PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho). "Nós, da equipe Ergom, adotamos com frequência a aplicação de um questionário quantitativo denominado HSE-IT *(Health Safety Executive)*, que é formado por 35 itens, distribuídos em sete dimensões: demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e mudanças", explica.

Segundo ela, o questionário, respondido sem identificação, auxilia na compreensão da percepção individual dos fatores de risco psicossociais e ainda na comparação entre as respostas dos indivíduos expostos aos mesmos fatores estressores.

No Brasil, Lucca traduziu para o português o HSE, desenvolvido no Reino Unido, e publicado em seu livro Fatores Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho. "No método recomenda-se complementar o resultado quantitativo com grupos focais que poderão adicionar alguns fatores psicossociais que não foram avaliados no questionário. Por exemplo, turnos de trabalho, reconhecimento, plano de carreira. Importante que os participantes de cada grupo sejam do mesmo nível hierárquico, ou seja, o grupo de operadores separado do grupo de gestores", salienta o médico.



ELZA BERTASSINI

De Lucca: subjetividade

também é fundamental neste processo respeitar que os trabalhadores são indivíduos com particularidades próprias e que precisa haver muito critério quando se considera questões psicossociais, e ainda, como normalmente são avaliados por meio de ferramentas em forma de questionários, é relevante que o caráter sigiloso seja respeitado, de modo que o trabalhador possa realizar sua avaliação sem receio de repercussões negativas", sugere.

PARTICIPAÇÃO

Outra excelente fonte de pesquisa, de acordo com Mirela, é a Política de Saúde Mental no Trabalho da OMS (Organização Mundial da Saúde). Nesse documento há um mapeamento dos principais fatores de riscos psicossociais no trabalho e o direcionamento para uma gestão bem estruturada contemplando o pilar da prevenção (nível primário), de promoção/proteção (nível secundário) e de apoio/suporte (nível terciário). Contar com essas e outras metodologias e ferramentas é essencial, mas não basta só isso. As empresas devem integrar práticas participativas para avaliar e gerenciar os riscos psicossociais.

Para isso, conforme o psicólogo, pós-doutor em Saúde Coletiva e professor adjunto na UFF (Universidade Federal Fluminense), Bruno Chapadeiro Ribeiro, é crucial que a gestão desses riscos não se resuma à coleta de dados, mas que realmente dê voz aos trabalhadores, para que possam expressar suas experiências, dificuldades e percepções. "A abordagem predominante de medir e parametrizar riscos psicossociais, como se fossem apenas questões de Higiene e Segurança do Trabalho, é limitada. A gestão deve ir além da simples 'desintoxicação' com programas de suporte psicológico terceirizados", chama a atenção.

Na visão de Ribeiro, a criação de espaços de escuta, como grupos de diálogo e a utilização de ferramentas participativas, deve ser acompanhada pela transformação organizacional, na qual o foco é diminuir as causas de desgaste mental. "É essencial promover um ambiente de trabalho justo e favorável ao desenvolvimento da saúde mental, em que os trabalhadores se sintam parte do processo de construção de soluções, de forma não instrumentalizada, e não apenas como receptores passivos de intervenções paliativas. Deve-se considerar a análise da atividade real, ou seja, como o trabalho é de fato realizado, para



PARA UMA GESTÃO EFETIVA DOS ASSÉDIOS

As diversas manifestações de assédio (moral, sexual, organizacional) também integram os fatores de riscos psicossociais. O tema não é uma novidade no mundo do trabalho. Desde março de 2023, entrou em vigor a Portaria nº 4.219, do então Ministério do Trabalho e Previdência, determinando que a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) de toda empresa desenvolva ações de combate ao assédio sexual e outras formas de violência, como o assédio moral. O texto estabelece que as empresas incluam em suas normas internas regras de conduta a serem aplicadas em cada caso. As companhias também têm obrigação de definir como irão receber e acompanhar denúncias de ocorrências e, ainda, como farão a apuração dos fatos e punir responsáveis diretos e indiretos pelos atos cometidos.

Mesmo com essa determinação, a auditora fiscal do trabalho, especialista em Saúde Mental e Trabalho e autora do livro Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador, Luciana Veloso Baruki, acredita que, até o momento, os riscos psicossociais não receberam a atenção merecida e por isso, a integração da gestão desses riscos psicossociais ao PGR representa um grande avanço para a prevenção. "Com a inclusão formal no PGR, há um reconhecimento institucional da importância de identificar, avaliar e mitigar fatores como estresse, carga emocional excessiva, falta de apoio organizacional e dinâmicas de poder que podem plantar as bases para que um terreno fértil para o assédio se instale em suas diversas manifestações", opina.

IDENTIFICAÇÃO

Para que a avaliação desses riscos seja efetiva, a especialista defende que é preciso seguir uma abordagem estruturada e multidisciplinar e, para isso, existem diversas metodologias e ferramentas que podem auxiliar no processo. Uma das práticas comuns, de acordo com Luciana, é o uso de pesquisas de clima organizacional, que permitem captar a percepção dos empregados sobre o ambiente de trabalho, a liderança, e a cultura organizacional, identificando potenciais áreas de risco. Além disso, a análise de indicadores de saúde pode revelar padrões de absenteísmo, afastamentos por questões emocionais, aumento de *turnover* e queixas formais, que são frequentemente associados a situações de assédio.

"Uma ferramenta bem estabelecida é a *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), que avalia uma ampla gama de fatores psicossociais no ambiente de trabalho, como demandas de trabalho, controle sobre o trabalho, apoio social e liderança. Um estudo de 2021 publicado na *Safety Science* mostrou que o COPSOQ é amplamente utilizado em várias indústrias para medir os riscos psicossociais e tem se mostrado eficaz na prevenção de assédio e *burnout*. A aplicação periódica dessa ferramenta permite uma visão clara dos fatores de riscos e possibilita intervenções rápidas", sugere. Outra metodologia relevante recomendada por Luciana é a Escala de Estresse Percebido (PSS), que ajuda a medir o nível de estresse dos empregados e, em combinação com outros indicadores, pode identificar possíveis focos de assédio.

A ISO 45003, uma norma recente que trata especificamente de gestão de saúde psicológica e Segurança no Trabalho, também traz diretrizes para que as empresas implementem avaliações contínuas de riscos psicossociais, incluindo assédio. "Além de ferramentas padronizadas, a realização de grupos focais e entrevistas confidenciais com os empregados pode ajudar a revelar comportamentos inadequados que muitas vezes não são captados por métricas quantitativas. A combinação dessas abordagens qualitativas e quantitativas forma uma base sólida para a identificação precoce e mitigação dos riscos de assédio no ambiente de trabalho", completa.


RAQUEL URSO FOTOGRAFIA

Luciana: abordagens combinadas

RESPONSABILIZAÇÃO

Além de todo o processo de avaliação desse risco, as empresas também devem ter estruturadas as medidas que serão tomadas uma vez identificado ou registrado episódio de assédio. Luciana sugere que a criação de um comitê externo seria o mais adequado para garantir a imparcialidade e transparência nas investigações de assédio. "Mas entendo que esse serviço ainda não é amplamente disponível. Para que o *compliance* seja terceirizado, muitos requisitos precisam ser cumpridos, incluindo a adequação às leis locais e internacionais, além de critérios rigorosos de confidencialidade e imparcialidade", justifica.

De toda forma, a especialista afirma que um comitê interno pode ser suficiente, desde que haja um esforço para garantir a máxima independência nas suas ponderações, o que inclui a questão da responsabilização. "Advertir um superior por falta de urbanidade com os empregados é bem diferente de advertir, suspender ou demitir por assédio. Muitas vezes, o entendimento sobre o que constitui assédio ou não pode ser tênue, e isso acaba dando margem para que figuras de grande poder dentro das organizações não sejam adequadamente punidas. Por isso, é fundamental que o comitê tenha clareza no entendimento das práticas abusivas e uma postura firme em relação à responsabilização, independente do cargo ocupado pela pessoa envolvida", completa.

identificar oportunidades de melhoria e reduzir fatores de risco que podem ser evitados com ajustes na organização do trabalho", completa.

GESTÃO

Todo esse processo de avaliação dará subsídio para que medidas efetivas de prevenção e mitigação dos riscos psicossociais sejam revertidas em ações práticas nas empresas. "A organização deve planejar e priorizar as ações com base no diagnóstico levantado pela avaliação dos riscos psicossociais, estabelecendo metas claras e traçando estratégias para alcançá-las, sempre respeitando os requisitos legais e considerando as necessidades de grupos específicos, como aqueles em condições de maior vulnerabilidade", indica Rafaela.

Para que o gerenciamento seja eficaz, a psicóloga do Trabalho também acredita ser imprescindível o envolvimento e o compromisso de toda a organização. "As lideranças devem promover uma política clara de saúde psicológica e envolver os trabalhadores na identificação de riscos e no planejamento de melhorias", completa a especialista. Com esse envolvimento, será possível pensar em mudanças práticas, como as exemplificadas pelo médico do Trabalho, Sérgio de Lucca.

"Vamos supor que na empresa A os principais FRPT foram falta de apoio das chefias e falta de reconhecimento. Neste caso, a prioridade é fazer um treinamento para que as chefias sejam proativas e apoiem os seus empregados e que reconheçam expressamente o trabalho bem feito e retribuam este reconhecimento simbolicamente e/ou através de uma gratificação salarial", exemplifica. Se em outra realidade os principais fatores foram excesso de demandas de trabalho e assédio moral dos gestores, a prioridade é rever as demandas de trabalho e a necessidade de aumentar o efetivo para aliviar a carga laboral, além do treinamento das lideranças e implantação de um programa de monitoramento e gestão do assédio naquela organização.

BRUNA GUIMARÃES



Mirela: comitês

ARQUIVO PESSOAL



Nayara: visão detalhada

ISO 45003

O processo de gerenciamento também conta com a ISO 45003 como aliada, que fornece diretrizes para gerenciar riscos psicossociais. Aplicável a organizações de todos os portes e setores, ela apresenta uma estrutura para desenvolver, implementar, manter e melhorar continuamente a SST no local de trabalho. "Oferece exemplo de ações eficazes em cada etapa, para gerenciar os problemas e melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Um exemplo prático que contribui para a boa gestão desses riscos é a formação de comitês, com representantes dos diferentes níveis hierárquicos da empresa, com o objetivo de desenvolver as práticas de comunicação sobre o tema, estabelecer as diferentes ações considerando cada nível de risco e monitorar a aplicação das propostas", indica Mirela.

Os grupos podem trabalhar, por exemplo, em temas como mudanças na organização do trabalho, melhoria na comunicação e relações interpessoais, além de programas voltados para a saúde mental. "Os profissionais de SST podem utilizar planos de ação específicos para mitigar riscos identificados, como ajustar cargas de trabalho e implementar práticas de promoção de bem-estar. O acompanhamento regular dos indicadores de saúde mental também é uma parte crucial da gestão", completa Ana Carolina.

POR DUSAN PETKOVIC/SHUTTERSTOCK



Melhorias na organização do trabalho e na comunicação podem ajudar

Algumas empresas do mercado já oferecem essas e outras soluções. Uma delas é a Mapa HDS, de Belo Horizonte/MG, que atua na área de ciências humanas aplicadas no entendimento de pessoas e sua relação com o trabalho. De acordo com a diretora de Produto e Operações, Nayara Cristina Teixeira Santos, a Mapa oferece uma solução integrada, tecnológica e científica para a identificação e o monitoramento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A solução combina análises quantitativas, por meio do Inventário Psicossocial, e qualitativas, através de metodologia de investigação e análise do trabalho real.

"Isso nos permite obter uma visão abrangente e detalhada dos fatores que podem impactar a saúde mental dos trabalhadores. Com uma identificação precisa, geramos relatórios detalhados e gerenciais que auxiliam na compreensão desses riscos, enquanto integramos dados e KPIs *(Key Performance Indicator)* de Saúde Ocupacional para explica Nayara. O recurso, segundo a gestora, oferece suporte na tomada de decisão, facilitando a criação de estratégias de mitigação baseadas em dados concretos, orientando todo o processo de gestão, desde a coleta e análise de dados até a implementação de ações eficazes e o monitoramento regular, assegurando que as medidas sejam ajustadas sempre que necessário.

A ferramenta ainda pode contribuir para a geração da documentação, que organiza as etapas do processo, garantindo que as informações estejam sempre acessíveis para consultas e auditorias. "O processo envolve revisões periódicas, onde os dados coletados, por meio de reaplicações do Inventário Psicossocial e inclusão de indicadores de Saúde Ocupacional podem ser atualizados regularmente para garantir que os riscos sejam monitorados corretamente", afirma.

Ainda segundo Nayara, a utilização de ferramentas como o painel de gerenciamento da Mapa HDS oferece vantagens para os profissionais de SST. Entre elas, diagnósticos detalhados e respaldados por dados científicos facilitando a identificação e a mensuração estatística de riscos que poderiam passar despercebidos, a otimização para a implementação de medidas de prevenção e correção, economizando tempo e recursos, e o acompanhamento dos resultados das intervenções e ajustes rápidos conforme as necessidades da empresa. "Também colabora para fortalecer a comunicação, promovendo uma abordagem que pode ser multiprofissional de prevenção e tratamento de riscos psicossociais e os relatórios gerados auxiliam os gestores a tomarem decisões baseadas em dados, promovendo ações mais assertivas", complementa.

RECONHECIMENTO

Quem já vem avaliando estes riscos na prática há pelo menos dois anos em uma indústria onde presta consultoria é a doutora em Engenharia de Produção com ênfase em Ergonomia, professora pesquisadora da Feevale, diretora



da Qualivida Consultoria em Ergonomia e integrante da diretoria executiva da Abergo (Associação Brasileira de Ergonomia), Jacinta Sidegum Renner. Para a avaliação desses fatores, ela conta que desenvolveu uma metodologia própria com elementos de uma ferramenta da Nasa que avalia a carga mental e o conteúdo do trabalho, associada a um instrumento de qualidade de vida.

"Foi um método personalizado para a realidade da empresa. Avaliamos entrevistas abertas realizadas com os trabalhadores nos últimos cinco anos e seus pontos de convergência e, a partir dessa compilação, fizemos a devolutiva aos trabalhadores e gestores do SESMT questionando se gostariam de acrescentar mais algum ponto. Agora, o que faremos de diferente é que toda essa análise integrará o quadro de riscos do PGR", comenta. A partir dessa análise, Jacinta também salienta que foi possível, em conjunto com o SESMT, buscar soluções. As ações não focaram apenas na valorização do risco, mas naquilo que apareceu de bom. "Todos os trabalhadores entrevistados elogiaram a qualidade da comida e do refeitório. Para reconhecer esse trabalho, reunimos todos os gestores e prestamos uma homenagem aos trabalhadores da cozinha, destacando que eles foram as pessoas mais bem avaliadas de toda a corporação", lembra.

Adequação urgente

Empresas precisam se preparar para atender à nova exigência

Pouco mais de sete meses é o tempo que as empresas têm para que a gestão dos fatores de riscos psicossociais passe a integrar o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos). Esse é o período que resta para que o novo texto da NR 1, publicado pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, entre em vigor. Para aquelas organizações que já fazem essa gestão, a tarefa não é tão árdua. Mas as que não estão habituadas a gerenciar estes riscos terão uma série de desafios. "Se a organização ainda não tratava das questões psicossociais em seu GRO/PGR, deve imediatamente tomar consciência desta questão, buscar informações atualizadas sobre a temática e, se necessário, considerado o contexto de seu estabelecimento, buscar o auxílio de profissionais com conhecimento em ergonomia, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho", chama a atenção o coordenador do GTT de revisão do GRO/PGR da NR 1, Mauro Muller.

Esse apoio pode ser necessário para superar alguns desafios apontados pelo médico do Trabalho e professor associado da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, Sérgio Roberto de Lucca. Entre eles, a necessidade dos profissionais do SESMT compreenderem o que são os fatores psicossociais no trabalho. Neste novo cenário que considera os riscos psicossociais, o médico explica que o PGR deve ser feito por uma equipe multidisciplinar, que inclua a equipe de segurança, da saúde, Recursos Humanos e CIPA, considerando todos os níveis da organização entre os participantes da avaliação quantitativa (aplicação do questionário) e qualitativa (grupos focais). "Na matriz de probabilidade será preciso considerar que todos os níveis hierárquicos estão expostos aos FRPT e na severidade dos danos considerar o histórico de afastamentos por transtornos mentais e distúrbios osteomusculares menor e maior que 15 dias", indica.

INTEGRAÇÃO

Para Muller, outro grande desafio desse processo está justamente na integração dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho na AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar). "Isso passa pela adequada compreensão da alta administração da empresa, pelo conhecimento dos profissionais envolvidos, pela diligência do SESMT, se houver, e pela participação dos trabalhadores nesse processo", justifica.

Para o psicólogo, pós-doutor em Saúde Coletiva e professor adjunto na Universidade Federal Fluminense (UFF), Bruno Chapadeiro Ribeiro, a dificuldade dos SESMTs em gerir riscos psicossociais de forma eficaz está atrelada à formação técnica dos profissionais, que acaba sendo voltada para outros tipos de riscos, como físicos, químicos, etc.

Por isso, para a pós-doutora em Psicologia, CEO da Beetouch.ai, diretora da ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida) e conselheira do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU, Ana Carolina Peuker, os profissionais dos SESMTs podem começar por entender e se familiarizar com as diretrizes que regem a gestão dos riscos psicossociais, incluindo a nova redação da NR 1. "A capacitação é essencial para a inclusão desses riscos no PGR. A curto prazo, podem ser realizados treinamentos e workshops para educar as equipes sobre como identificar e tratar esses riscos, além de começar a inserir avaliações psicológicas e psicossociais nas práticas atuais de SST", afirma.

Outra dificuldade, na visão de Ribeiro, é a resistência das empresas em aceitar mudanças organizacionais que impactem a cultura corporativa. "Essa resistência é alimentada pela tentativa das empresas de tratar a saúde mental



ANDREA GRAZ

Ana: capacitação

como uma responsabilidade individual, utilizando abordagens assistencialistas que apenas mascaram os problemas estruturais", reflete. Para que os SESMTs possam enfrentar esses desafios, é preciso que se capacitem em metodologias que contemplem a complexidade dos fatores psicossociais e que considerem a subjetividade dos trabalhadores.

Há também a necessidade de envolver os trabalhadores em discussões sobre suas próprias condições de trabalho, criando uma cultura de prevenção e promoção de saúde mental que vá além de campanhas superficiais e estratégias de marketing corporativo. A preparação dos SESMTs deve incluir também a compreensão das dinâmicas reais do trabalho e contribuir para mudanças que efetivamente reduzam o desgaste mental, a partir da interferência na organização do trabalho.



ARQUIVO SUFRAMA

Identificação da atividade real de trabalho é essencial para propor mudanças

CAUSAS

Na prática, o psicólogo defende que os profissionais de SST devem ir além da simples oferta de suporte psicológico individual, por exemplo, adotando uma visão crítica que questione as causas estruturais do desgaste mental. "Devem fomentar, a partir do PGR, redes de apoio que promovam uma análise sistêmica construída com os trabalhadores, espaços da palavra e o cuidado coletivo. A identificação da atividade real e das possíveis intervenções que tenham impacto significativo e duradouro é fundamental para garantir que a saúde mental seja uma prioridade efetiva na gestão do ambiente de trabalho e não mero discurso", completa.

Para a psicóloga do Trabalho, CEO e responsável técnica da Ampliar Serviços em Psicologia e perita em Psicologia do Trabalho credenciada no MPT/MG, Rafaela Francia Rabelo, a gestão de riscos psicossociais também é um novo desafio devido à falta de expertise dos profissionais em saúde mental e à complexidade desses riscos. "A mensuração de fatores como estresse, assédio e conflitos interpessoais é complexa e demanda conhecimentos específicos sobre comportamento humano e questões que permeiam o processo de saúde e adoecimento mental", justifica.

Outro desafio que os SESMTs podem encontrar, de acordo com Rafaela, é a resistência à execução de políticas voltadas para a saúde mental, que possam partir das organizações. "Ainda hoje encontramos barreiras em discursos que veem questões de saúde mental e adoecimentos como algo particular e individual, desconsiderando a influência do ambiente e das relações nas quais o trabalhador está inserido", explica.

Além disso, a naturalização dos fatores de riscos psicossociais é um ponto crítico. Alta administração, líderes e gestores, muitas vezes por desconhecerem os impactos negativos de certas ações, naturalizam e perpetuam modos de gestão que são verdadeiros perigos psicossociais. "Assim, nesse contexto, algumas organizações podem apresentar dificuldades e resistências no compromisso com a implantação de políticas eficazes de saúde mental e bem-estar, tornando desafiador a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro para todos os colaboradores. Diante deste desafio, uma solução possível seria favorecer aos líderes e gestores o acesso a programas de conscientização e treinamento contínuo, ressaltando a importância e os benefícios da saúde mental no ambiente de trabalho", recomenda Rafaela.

A capacitação dos profissionais do SESMT também pode ocorrer por meio de treinamentos e cursos voltados para a identificação de riscos psicossociais. "Realizar parcerias com psicólogos e consultorias especializadas para auxiliar na realização de avaliações psicossociais precisas e desenvolver estratégias de controle de riscos é uma excelente opção, uma vez que os psicólogos têm acesso a ferramentas com respaldo científico e validadas junto aos órgãos de fiscalização", completa a psicóloga do Trabalho.

Por fim, a fisioterapeuta do Trabalho, responsável técnica e proprietária da empresa Ergom - Consultoria e Ergonomia, Mirela Cobra, lembra que no Brasil há empresas em diferentes níveis de cultura prevencionista em SST e normalmente há um número reduzido de empresas que estão planejando e estruturando a gestão dos riscos psicossociais. "Vejo que a maior parte das organizações se encontra despreparada para inclusão de um sistema de gestão dos riscos psicossociais como está proposto na NR 1. Diante desse cenário, percebo que dentre os maiores desafios estão a quebra de tabus culturais, os quais podem ser enfrentados com campanhas para que as pessoas se sintam seguras para discutir e tratar os problemas dessa natureza e a necessidade de contar com profissionais capacitados, que devido à complexidade do tema, precisam buscar formações mais aprofundadas sobre os fatores psicossociais", finaliza a especialista.

Identifique e gerencie riscos psicossociais na sua empresa com a Mapa HDS

Com mais de 13 anos de mercado, a Mapa HDS é especialista em compreender a relação entre o ser humano e o trabalho. Oferecemos soluções de avaliação que produzem dados assertivos para as áreas de SST, R&S, T&D e DHO. Nossa avaliação abrange aspectos psicológicos e psicossociais dos trabalhadores, incluindo saúde emocional, comportamentos de risco, relações interpessoais e adaptação ao ambiente de trabalho.

NR-01 inclui riscos psicossociais em sua revisão

A atualização da Norma Regulamentadora Nº 1 (NR-01) está programada para entrar em vigor em 25 de maio de 2025. Esta nova regulamentação exige que todas as empresas implementem um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) para identificar, avaliar e gerenciar os riscos de segurança e saúde no trabalho.

A norma exige um inventário detalhado dos riscos, requer treinamento adequado, monitoramento da saúde dos trabalhadores, documentação acessível sobre riscos e medidas de controle, além de avaliação e ajuste contínuos das práticas de segurança. **Mas por onde começar?**

Passo a passo da atuação da Mapa HDS com o Inventário Psicossocial

1) Identificação de riscos psicossociais: utilizamos tecnologia e ciência para identificar e monitorar riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Combinamos análises quantitativas e qualitativas do nosso Inventário Psicossocial, oferecendo uma visão precisa dos fatores que impactam a saúde mental dos trabalhadores. Geramos relatórios detalhados que facilitam a gestão eficaz desses riscos, bem como integramos dados e KPIs de saúde ocupacional para garantir um monitoramento contínuo.

2) Gestão de riscos psicossociais: é realizada de forma contínua pelo nosso Painel de Gerenciamento de Riscos Psicossociais. Utilizamos tecnologia para monitorar e atualizar os dados, incluindo indicadores de Saúde Ocupacional. Nossa ferramenta permite avaliações periódicas e ajustes nas práticas organizacionais, garantindo que as medidas preventivas e corretivas sejam baseadas em dados confiáveis e atualizados.

3) Vantagens para a área de SST: o Painel de Gerenciamento oferece precisão científica, eficiência na gestão e monitoramento contínuo dos riscos psicossociais. Além disso, facilita a identificação e mensuração de riscos, otimiza as intervenções e permite ajustes rápidos conforme as necessidades. Fortalece a integração entre Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, e os relatórios gerados auxiliam na tomada de decisões baseadas em dados, promovendo ações mais eficazes.

Diferenciais do Inventário Psicossocial

Composto por 6 escalas e 45 dimensões, avalia indivíduos dentro de suas dimensões sociais, como família, qualidade de vida e ambiente profissional, apontando potenciais impactos na saúde emocional e capacidade laboral.
Simplifique seus processos, economize tempo e foque no que realmente importa: a segurança e o bem-estar da sua equipe.



Saiba mais em mapahds.com