

Saúde Mental em foco com a nova NR-1

Risco Psicossocial



Risco Psicossocial

Conteúdo:

- Legislação
- Atualização da NR-1
- Fatores Psicossociais no Trabalho
- O que são?
- Fatores Psicossociais no PGR
- Levantamento de perigos e riscos
- Prevenção
- Fiscalização e punição
- Atenção a Saúde do Trabalhador





Prof. Amabile Floreste

Formação: Advogada, especialista em direito material e processual do trabalho;
Formação em Segurança do Trabalho;

Atuação: RH e SST há 44 anos.

Consultoria, auditoria, treinamentos, cursos etc.

Professora universitária nos cursos de graduação e pós graduação.

Diretora AFT Cursos e Treinamentos

Portaria N° 1419 – de 08/2024

Esta Portaria aprova a nova redação do capítulo

1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais, (GRO) altera o Anexo – Termos e definições” da Norma Regulamentadora n° 1 (NR-1)

Portaria N° 1419 de 27 de agosto de 2024

DOU de 28/08/2024 – Seção 1



- Esta Portaria entra em vigor 270 (duzentos e setenta) dias após a data de sua publicação. **26 de maio 2025**

GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

- GRO é a sigla para Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, um conjunto de ações que visam:
 - Prevenir riscos no ambiente de trabalho;
 - Processo contínuo e sistemático;
 - Identifica, avalia e controla os riscos ocupacionais.
- O GRO é parte do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e está previsto na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01).
- Os benefícios do GRO incluem:
 - Redução do número de acidentes de trabalho
 - Redução da frequência de acidentes
 - Redução da severidade dos acidentes
 - Redução de gastos, como no caso da CAT
 - Fortalecimento da cultura prevencionista na organização
 - Redução do absenteísmo

Riscos Ocupacionais

Os riscos ocupacionais podem ser:

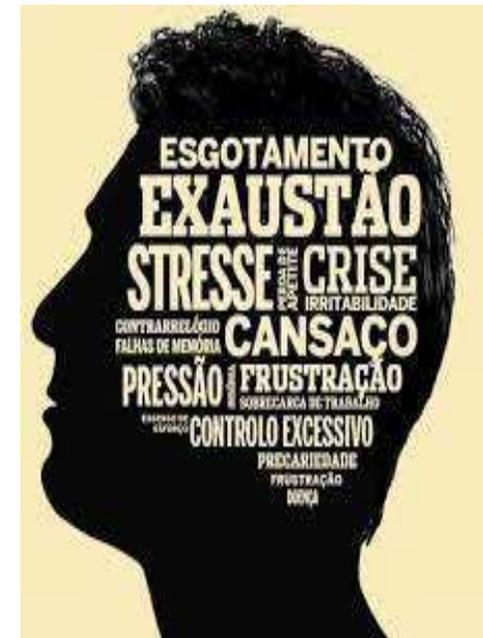
- Físicos, como ruídos, vibrações, temperatura e iluminação
- Químicos, como gases e vapores..
- Biológicos, vírus infecto-contagiosos...
- Ergonômicos, como postura inadequada
- Acidentais, como incêndio, explosão, quedas e descargas elétricas
- **Riscos Psicossociais.....**

A saúde psicossocial está no centro das preocupações do mundo do trabalho.

Com o aumento de diagnósticos de Burnout e de afastamentos por causas de transtornos mentais, o governo federal tem tomado ações para exigir que as empresas façam a prevenção desses problemas.

Em 2025, as organizações serão obrigadas a incluir os fatores psicossociais no PGR

Trata-se de uma obrigação trabalhista



Atualização da NR.1

Subitem 1.5.3.1.4 passou a contar com o seguinte texto:

- O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados a trabalho.

Subitem 1.5.4.4.5.3 ganhou a redação abaixo:

- Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos a saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

- A avaliação contínua de riscos nessa área passa a ser uma **exigência legal**.
- As empresas tem de estabelecer **estratégias para prevenir situações de assédios** e violência no trabalho, também ficam obrigadas a terem medidas para gerenciar os riscos psicossociais.
- O objetivo e evitar que os colaboradores adoeçam por causa de ambientes tóxicos ou sobrecarga de tarefas
- O PGR exige que as empresas adotem medidas de prevenção e controle para minimizar ou eliminar estes riscos.





A Lei 14.457/2022.

- Consta na Seção II Capítulo VII as medidas de Prevenção e Combate a Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no ambiente de trabalho
- Lei 14.457/22, também chamada de Lei da CIPA, foi sancionada em setembro de 2022 e entrou em vigor em março de 2023

- **CAPÍTULO VII**

- **DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO**

- Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa)** deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- I. - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II. - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de **denúncias**, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - **realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.**

- **§ 1º** O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.
- **§ 2º** O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de **180 (cento e oitenta) dias** após a entrada em vigor desta Lei.

Sinais de quem sofre Assédio Moral:

- Sentimento de impotência e humilhação;
- Perda de energia e entusiasmo;
- Linguagem corporal;
- Falta de paciência;
- Depressão e ansiedade;
- Stress;
- Distúrbios psicossomáticos;
- Ocorrências frequentes de infecções crônicas (gripes, resfriados, etc);
- Fadiga mental;



Fatores psicossociais são aqueles que influenciam o bem-estar psicológicos, emocional e social. Podem ser divididos em três categorias.

- **Ambientais** – Situações de trabalho inadequadas, ruídos, ferramentas inadequadas, falta de EPI, etc
- **Atividades** – Execução do trabalho desenvolvido pelo trabalhador com sobrecarga, falta de autonomia, ritmo acelerado, pressão, monotonia etc
- **Gestão** – Aqueles que envolvem as relações de trabalho, clima organizacional, relação com colegas de trabalho, comunicação. Reconhecimento, segurança psicológica, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, situações de assédios, etc.



O PGR é obrigatório a todas as empresas, mas há exceções,

Microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2 em conformidade com a NR 9, e que façam a Declaração de Inexistência de Risco. (DIR)

Empregadores rurais e algumas entidades públicas, pode haver adaptações ou regulamentos específicos conforme a legislação



Fatores psicossociais terão de **ser mapeados** pelas empresas e constarem no PGR até 26 de maio de 2025.

Este é o prazo para a inclusão deles no documento, por isso é importante trabalhar rapidamente na identificação dos perigos.

- Aplicar pesquisas junto aos empregados;
- Utilizar informações e dados do próprio RH e Medicina do Trabalho, afastamentos, faltas, absenteísmo, turnover, etc
- Utilizar análise ergonômica do trabalho para verificar o levantamento do risco psicossocial, etc

Todos os riscos psicossociais devem ser adicionados ao PGR.

O levantamento deve aparecer no inventário de riscos.

A empresa deve mencionar as medidas adotadas para mitigar os riscos psicossociais, que são passíveis de fiscalização e autuação.



Medidas estratégicas que contribuem para o bem-estar dos empregados:

- **Promover um ambiente saudável**

Criar um ambiente de trabalho que combata o assédio, a humilhação e as pressões desnecessárias

- **Oferecer apoio psicológico**

Disponibilizar terapia online ou presencial, aconselhamento ou consultas com psicólogos

- **Incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho**

Respeitar horários de trabalho e descanso, e promover o desconexão com o trabalho

- **Investir em programas de bem-estar**

Oferecer atividades físicas, meditação e recursos para lidar com o estresse

- **Promover o desenvolvimento profissional**

Oferecer oportunidades de aprendizado e progressão na carreira

- **Investir em treinamento e sensibilização**

Ajudar os colaboradores a reconhecer sinais de estresse ou problemas de saúde mental

- **Promover uma liderança empática**

Garantir que os gestores estejam comprometidos em promover a saúde mental

- **Implementar trabalho flexível**

Oferecer home-office e outras opções que permitam aos funcionários ajustar a demanda de trabalho às suas necessidades pessoais

- **Não minimizar doenças e transtornos mentais**

Acolher os funcionários que estão sofrendo e tomar as devidas providências





Fiscalizações e punições

A atualização doo PGR deve estar disponível a fiscalização a partir de 26/05

Caso não seja apresentada as empresas serão notificadas e terão prazos para regularização, caso não ocorra, as organizações podem ser **multadas**

O valor da multa será de acordo com a quantidade de funcionários, grau da infração e itens descumpridos.

O governo criou o Certificado Empresa promotora da Saúde Mental***

Recomendação:

Elaborar uma Política de Acolhimento, Qualidade de Vida e Bem Estar para os funcionários.

É hora de tomar as medidas necessárias e obrigatórias para cumprir a legislação, imediatamente.

Boa sorte!!

