

## Maria Cecília de Godoy Infanger

Psicóloga há mais de 30 anos, pós-graduada em Administração de Recursos Humanos e em Gestão Estratégica de Pessoas. Especialista em Gestão do Conhecimento.

Atua como Consultora na áreas de Recrutamento e Seleção e Treinamento e Desenvolvimento para empresas de diversos segmentos em todo território nacional.

Proprietária da CEI CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

# NR1 – RISCOS PSICOSSOCIAIS e SAÚDE MENTAL



Março/25

# AS NORMAS REGULAMENTADORAS



As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo da Segurança e da Medicina do Trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

# NORMAS REGULAMENTADORAS (NR'S)

 <b>1</b> DISPOSIÇÕES GERAIS	 <b>2</b> INSPEÇÃO PRÉVIA	 <b>3</b> EMBARGO OU INTERDIÇÃO	 <b>4</b> SESMT	 <b>5</b> CIPA	 <b>6</b> EPI
 <b>7</b> PCMSO	 <b>8</b> EDIFICAÇÕES	 <b>9</b> PPRA	 <b>10</b> ELETRICIDADE	 <b>11</b> MATERIAIS	 <b>12</b> MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
 <b>13</b> CALDEIRAS	 <b>14</b> FORNOS	 <b>15</b> INSALUBRIDADE	 <b>16</b> PERICULOSIDADE	 <b>17</b> ERGONOMIA	 <b>18</b> PCMAT
 <b>19</b> EXPLOSIVOS	 <b>20</b> INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS	 <b>21</b> CÉU ABERTO	 <b>22</b> MINERAÇÃO	 <b>23</b> INCÊNDIOS	 <b>24</b> HIGIENE E CONFORTO
 <b>25</b> RESÍDUOS	 <b>26</b> SINALIZAÇÃO	 <b>27</b> REGISTRO PROFISSIONAL	 <b>28</b> FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES	 <b>29</b> PORTUÁRIO	 <b>30</b> AQUAVIÁRIO
 <b>31</b> RURAL	 <b>32</b> SAÚDE	 <b>33</b> CONFINADOS	 <b>34</b> CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL	 <b>35</b> TRABALHO EM ALTURA	 <b>36</b> FRIGORÍFICOS

<http://www.nrfacil.com.br/>

Vigência 2024



**NR - 38**

entra em vigor em 2024



## NOVA NR – 1

- A nova NR-1, revisada pela Portaria no 1.419 e publicada em 27 de agosto de 2024, exige que as organizações **identifiquem e incluam os Riscos Psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, que integra o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), promovendo um ambiente seguro e humanizado.
- Vigência a partir de maio/25



NR.1

## POR QUE ATENDER AS EXIGÊNCIAS?

- O Brasil tem enfrentado uma crise de SAÚDE MENTAL que impacta diretamente os trabalhadores e as empresa. Cuidar da saúde mental tem sido tão importante quanto cuidar dos negócios.
- Em 2024, o Brasil registrou mais de 470 mil afastamentos devido a transtornos mentais.
- A ansiedade foi a principal causa, seguida de depressão, estresse e síndrome de Burnout.
- Casos de licença por ansiedade e depressão cresceram 68%.
- Absenteísmo, queda na produtividade e rotatividade são apenas alguns dos impactos negativos para as empresas.

# PRINCIPAIS MUDANÇAS



## PRINCIPAIS MUDANÇAS

- A NR-1 inclui **OS RISCOS PSICOSSOCIAIS** no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).
- As empresas devem **identificar, avaliar e controlar os riscos e incluir no PGR medidas para gerenciar os riscos psicossociais.**
- As empresas **devem criar e manter um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) atualizado.**



## PRINCIPAIS MUDANÇAS

- As empresas **devem adotar medidas preventivas para proteger a SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES.**
- Devem **garantir um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio moral, sexual ou qualquer outra forma de violência** contra o trabalhador.
- As empresas **devem monitorar a saúde física e mental** dos colaboradores.



# O QUE SÃO CONSIDERADOS RISCOS PSICOSSOCIAIS?



# PERCEÇÃO INTEGRAL DO SER HUMANO:

## 3 ELEMENTOS A SEREM SATISFEITOS:

- **SOBREVIVÊNCIA** : satisfazer a natureza física e da espécie: corpo, alimentação, sono, descanso, segurança e moradia.
- **SATISFAÇÃO PSICOLÓGICA** : felicidade, autorrealização, autonomia.
- **SATISFAÇÃO SOCIAL**: ser notado, reconhecido e amado, fazer amizades, ter bom relacionamento e interação.

**QUANDO NÃO ATENDIDOS:  
GERAM FATORES DE RISCO**



## RISCOS PSICOSSOCIAIS:

- Assédio moral, sexual e organizacional (ambiente/liderança tóxica).
- Sobrecarga de trabalho, jornadas e metas excessivas.
- Insegurança no emprego.
- Condições de trabalho inadequadas/Precariedade laboral.
- Falta de reconhecimento. Ausência de feedbacks.



## RISCOS PSICOSSOCIAIS

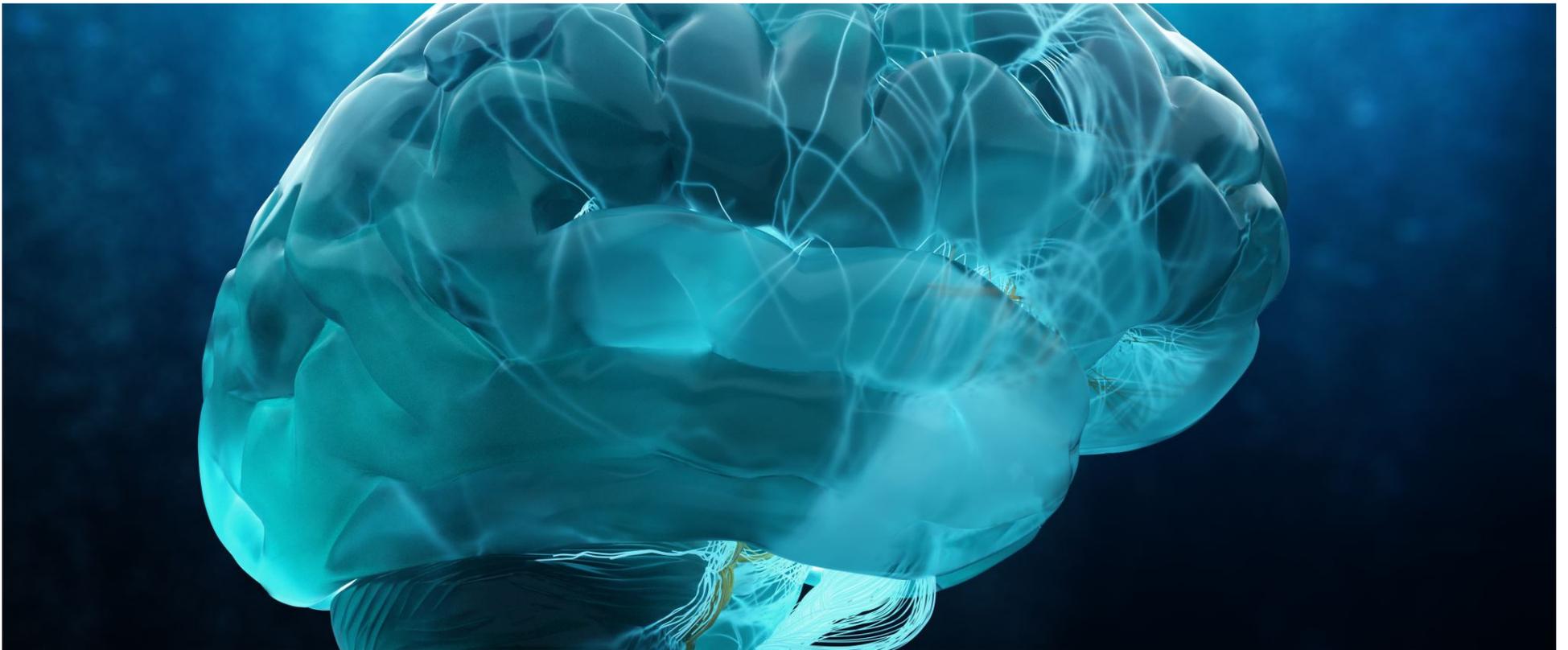
- Ausência de suporte.
- Conflitos interpessoais.
- Falta de autonomia e clareza no trabalho.
- Comunicação ruim/ineficaz.
- Excesso de monotonia.



**Esses fatores podem causar estresse, ansiedade, depressão, adoecimento físico e mental, sensação de impotência, dentre outros problemas de saúde mental nos trabalhadores.**



# SAÚDE MENTAL: INFORMAÇÕES



## O QUE É SAÚDE MENTAL?

- A Saúde Mental de uma pessoa está relacionada à forma como ela reage às exigências da vida e ao modo como harmoniza seus desejos, capacidades, ambições, ideias e emoções.
- Ter saúde mental é: Estar bem consigo mesmo e com os outros. Aceitar e lidar bem com as exigências da vida.
- A Saúde Mental é um termo usado para descrever um nível de qualidade de vida cognitiva ou emocional ou a ausência de uma doença mental.

## O QUE É DOENÇA MENTAL?

Elas são definidas como **alterações na química cerebral** que geram particularidades intelectuais, emocionais e/ou comportamentais.

**Para serem considerados transtornos psíquicos, os sintomas devem trazer impactos significativos na vida da pessoa (relações sociais, pessoais e profissionais).**

**É importante entender que todos nós temos pensamentos, percepções, emoções e comportamentos incômodos de vez em quando, mas isso não significa uma doença psiquiátrica.**

- Duração e intensidade.

# O QUE SUA EMPRESA PRECISA FAZER?



## AÇÕES

**1- Identificar os riscos psicossociais na sua empresa. Efetuar o mapeamento.**

DICA: A Análise de ferramentas como Pesquisa de Clima Organizacional, Entrevistas de Desligamento, Denúncias de Assédio (canal de denúncias), estudo sobre o índice de atestados, afastamentos e acidentes de trabalho, poderão auxiliar.



## COMO MEDIR?

1. Método COPSQQ – KOPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONARY
2. MÉTODO JSS – JOB STRESS SCALE
3. MÉTODO HSE – MODELOS HEATH SAFETY ENVIRONMENT INDICATOR TOOL
4. ITRA – INVENTÁRIO SOBRE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO
5. PRIMA F

Precisam ser registrados os parâmetros para dimensionamento e severidade.  
Aplicar, entrevistar (entra a participação do colaborador) e observar.

## AÇÕES

- 2-** Avaliar os riscos, identificando o nível de risco.
- 3-** Classificar os riscos ocupacionais para determinar as medidas de prevenção. Relatório que será colocado no PGR.
- 4 -** Implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação e prioridade (PLANO DE AÇÃO).
- 5-** Acompanhar (estabelecer indicadores).

## IMPORTANTE NO PLANO DE AÇÃO:

- ✓ Implementar medidas preventivas para evitar a Sobrecarga e Assédio.
- ✓ Criar Políticas de saúde mental e bem-estar no trabalho.
- ✓ Criar e Monitorar indicadores de saúde mental continuamente.
- ✓ Promover um ambiente de trabalho positivo .
- ✓ Promover a nutrição adequada.
- ✓ **Treinar e Fortalecer a Liderança.**



# O QUE PODE ACONTECER SE SUA EMPRESA NÃO AGIR? POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES:

- Multas e sanções por descumprimento da norma.
- Aumento de adoecimento psicológico e físico.
- Aumento do estresse ocupacional.
- Queda no engajamento dos colaboradores.
- Maior número de afastamentos e turnover.
- Dificuldade na manutenção de talentos.
- Redução na sustentabilidade do negócio.



## INDICAÇÕES

**Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS):**

**“Locais de trabalho que promovem a boa saúde mental e a redução do estresse não apenas melhoram a saúde mental e física, mas também têm mais probabilidade de reduzir o absenteísmo, melhorar o desempenho e a produtividade, aumentar a motivação da equipe e minimizar a tensão e o conflito entre colegas”**



## COMO PODEMOS TE AJUDAR?

- ✓ Consultoria para o Levantamento dos Riscos Psicossociais, auditoria dos processos e diagnóstico.
- ✓ Palestra Assédio Moral e Sexual.
- ✓ Palestra Saúde Mental.
- ✓ Palestras NR-1.
- ✓ Plano de Treinamento para Lideranças e equipes.
- ✓ Palestras SIPAT.
- ✓ Pesquisa de Clima Organizacional.
- ✓ Indicação de Equipe de Psicólogos para formação de Grupo de Apoio aos Colaboradores.