

Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho





Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho



Departamento Regional de São Paulo

Presidente

Josué Christiano Gomes da Silva

Superintendente do SESI-SP

Alexandre Ribeiro Meyer Pflug

Diretoria Corporativa do SESI-SP e SENAI-SP

Marta Alves Petti

Gerência Executiva de Educação

Roberto Xavier Augusto Filho

Gerência Executiva de Cultura

Débora Viana

Gerência de Saúde e Segurança na Indústria

Jeferson de Almeida Sakai

Gerência de Ensino Superior SESI-SP

Luis Paulo Martins

Supervisão de Segurança e Saúde na Indústria

Leila Yoshie Yamamoto

Equipe técnica

Jefferson Tiago Ferreira

Lucas Ferreira Manezzi

Tatiana Fernandes Pardo

Apoio

Alvaro Emanuel de Oliveira Simões

Cacilda Aparecida Valerio Mazará

Gilmar da Cunha Trivelato

José de Assis Pires de Miranda Junior

Luisa Alcalá Ramos

SESI-SP editora

Gerência editorial

Adilson Castro de Souza Rocha

Coordenação editorial

Glauce Perusso Pereira Dias Muniz

Direitos autorais

Edilza Alves Leite

Viviane Medeiros de Souza Guedes

Edição

Natália Aguilár

Análise editorial

Mariane Cristina de Oliveira

Preparação e diagramação

RJP

Coordenação de produção gráfica

Rafael Zemantauskas

Produção gráfica

Aline Navarro

José Augusto Moura do Amaral

Valquíria Chagas

Imagem de capa

Kmpzzz/Shutterstock

© SESI-SP Editora, 2025

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Ferreira, Jefferson Tiago

Fatores psicossociais relacionados ao trabalho / Jefferson Tiago Ferreira, Lucas Ferreira Manezzi, Tatiana Fernandes Pardo. – 1. ed. – São Paulo : SESI-SP editora, 2025.

34 p. ; 14,8 x 21 cm ; PDF.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-5938-467-9

1. Fatores psicossociais 2. Riscos psicossociais 3. NR17 4. Gerenciamento de riscos ocupacionais 5. Saúde Mental I. Manezzi, Lucas Ferreira. II. Pardo, Tatiana Fernandes. III. Título.

CDD: 363.11

Índice para catálogo sistemático:

1. Segurança do trabalho 363.11

Bibliotecário responsável: Luiz Valter Vasconcelos Júnior CRB-8 84460

SESI-SP Editora

Av. Paulista, 1.313, 6º andar
01311-923 – São Paulo – SP
editora@sesisenaisp.org.br
www.sesispeditora.com.br

Sumário

INTRODUÇÃO	9
A inclusão expressa dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)	10
PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO, AVALIAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS RISCOS OCUPACIONAIS	12
Fatores psicossociais relacionados ao trabalho.....	15
A RESPONSABILIDADE PROFISSIONAL PARA ELABORAR O PGR INCLUINDO OS FRPRT	22
Avaliação de fatores psicossociais para aptidão ao trabalho em atividades específicas X Identificação e avaliação de Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)	22
RESPONSABILIDADES DOS INTEGRANTES DA ORGANIZAÇÃO	24
MEDIDAS DE CONTROLE PARA CATEGORIAS DE FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO.....	28
Monitoramento das medidas de controle	32
PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL.....	34
OUTRAS ALTERAÇÕES NA NR 01, TRAZIDAS PELA PORTARIA Nº 1.419.....	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS	38



Lista de Quadros

Quadro 1 – Modelo esquemático da interação entre a NR 01 e a NR 17..... 14

Lista de tabelas

Tabela 1 – Ações de caráter preventivo do PCMSO.....	15
Tabela 2 – Exemplos de aspectos da organização do trabalho.....	16
Tabela 3 – Exemplos de fatores sociais no trabalho	17
Tabela 4 – Exemplos de ambiente de trabalho, equipamentos e tarefas perigosas	19
Tabela 5 – Exemplos de características estressantes do trabalho (fatores de risco psicossociais)	20
Tabela 6 – Exemplos de medidas preventivas para gerenciar os risco psicossociais relacionados ao trabalho.....	28



Introdução

Os fatores psicossociais estão sempre presentes no ambiente de trabalho e, quando mal gerenciados, podem afetar a saúde mental e física dos trabalhadores.

São diversos os fatores relacionados ao trabalho que impactam na saúde mental dos trabalhadores e acarretam tanto o sofrimento psíquico como os processos de adoecimento que dão ensejo a transtornos mentais e às psicopatologias decorrentes do trabalho.

As medidas de prevenção e promoção da saúde no local de trabalho podem contribuir para eliminar e/ou mitigar os fatores de risco, inclusive os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Do ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a proteção da saúde mental no trabalho tem mais impacto ao se concentrar em estratégias preventivas. Isso implica uma prática de saúde ocupacional que envolve a proteção da saúde dos trabalhadores por meio da identificação, avaliação e gestão de riscos psicossociais para a prevenção do estresse e dos transtornos mentais relacionados ao trabalho.

A literatura em geral faz referência aos fatores psicossociais e aos riscos psicossociais como se fossem sinônimos. No entanto, existe uma diferenciação conceitual importante: fatores psicossociais são aspectos de ordem psicológica, social, organizacional, física e estrutural presentes em todas as organizações. Os fatores psicossociais, quando bem geridos pela organização, transformam-se em fatores de proteção. Mal geridos, constituem fatores de risco que aumentam a probabilidade de ocorrência de danos – isto é, dão origem a riscos psicossociais e, por consequência, de danos físicos e mentais que comprometem a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Portanto, ações de identificação de perigos e avaliações de riscos, associadas à vigilância em saúde e à promoção da saúde em nível individual e coletivo, são fundamentais para prevenir a exposição aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

É fundamental que as empresas realizem o mapeamento das fontes geradoras de risco psicossociais para prevenir acidentes ou quaisquer agravos à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. O atendimento às Normas Regulamentadoras, em especial a NR 17 – Ergonomia, é um primeiro passo, mas ainda não o suficiente para abarcar todos os fatores de risco psicossociais.

A inclusão expressa dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) na NR 01



3rdtime lucky studio/Shutterstock

A Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01) é uma legislação publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego que tem como objetivo estabelecer disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NR relativas à segurança e saúde no trabalho, as diretrizes e requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST.¹

¹ Trechos em azul originalmente publicados em SESI. **A Norma Regulamentadora nº 1 e os Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)**. Fact Sheet. São Paulo: Superintendência de Saúde do SESI – DN, [2025?]. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/portaldaindustria/noticias/media/filer_public/e1/ca/e1ca9281-913e-4fe5-8cc3-351be1e53daf/ficha_informativa_nr1.pdf. Acesso em: 3 abr. 2025.

Em 27 de agosto de 2024, foi publicada Portaria nº 1.419, que traz alterações no capítulo 1.5, Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e no anexo I, Termos e Definições, com entrada em vigor prevista para 26 de maio de 2025.

A Portaria 1.419/2024 enfatiza os fatores de risco ergonômicos e a categoria de FRPRT, que devem ser considerados no gerenciamento de riscos ocupacionais, juntamente com os agentes físicos, químicos, biológicos e riscos de acidente, conforme trechos a seguir:

1.5.3.1.4 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 ao trabalho.

1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

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

Entende-se, assim, que com os textos normativos acima não houve alteração na forma como os Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) já eram tratados na NR 01.

Com a nova redação, o legislador destacou que o PGR- Programa de Gerenciamento de Riscos deve observar as exigências exclusivamente da NR 17 (Ergonomia), que tem como campo específico de aplicação: as condições de trabalho e a organização do trabalho. Além disso, a existência de qualquer fator de risco ou perigo não significa que o trabalhador esteja exposto a risco ocupacional. Para cada um dos fatores de risco, deve-se realizar a avaliação da probabilidade e severidade da ocorrência do possível dano.

Processo de identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos ocupacionais



SuPatMaN/Shutterstock

Conforme a NR 01, cabe à organização fazer o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que é o processo contínuo e sistemático de identificação de perigo ou fator de risco, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização.

A complexidade em determinar os riscos psicossociais está relacionada à identificação donexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho. Isso ocorre, pois, muitas doenças mentais podem ser desencadeadas por diversos fatores sociais originados ao longo dos anos, como problemas familiares, estresse proveniente da violência urbana, problemas financeiros, dependência de álcool e drogas ilícitas, dentre outros fatores, diferentemente dos riscos físicos, químicos, biológicos que podem ser monitorados, controlados e gerenciados de forma mais objetiva. A complexidade neste caso se refere à utilização da mesma matriz de riscos tanto para probabilidade quanto para severidade.

O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos presentes no ambiente de trabalho, bem como os fatores acidentais e relacionados a questões ergonômicas e psicossociais relacionados ao trabalho. Em outras palavras, a abordagem deve ser coletiva e focar em todo o contexto voltado à organização do trabalho.

Conforme o novo texto da NR 01, as empresas deverão incluir no GRO/PGR (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais/Programa de Gerenciamento de Riscos) os riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

De acordo com a NR 17, a ergonomia engloba aspectos relacionados à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

A NR 17 – Ergonomia tem papel fundamental na identificação dos perigos e dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, pois as metodologias Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET) referidas na norma deverão compreender um estudo da organização do trabalho, como, por exemplo, os citados no item 17.4, englobando:

- As normas de produção;
- O modo operatório;
- A exigência de tempo;
- O ritmo de trabalho;
- O conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e
- Os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

Portanto, os FRPRT estão incluídos no escopo da organização do trabalho, já previstos na NR 17, e deverão ser abordados estritamente nesse âmbito.

Esses estudos da organização do trabalho tornam possíveis ao especialista identificar os fatores de risco psicossociais presentes no ambiente de trabalho. E quando observados quaisquer fatores de risco ergonômicos durante o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, seja na AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar) ou na AET (Análise Ergonômica do Trabalho), os resultados devem ser incorporados ao programa de gerenciamento de riscos ocupacionais, que deve contemplar, no mínimo, os seguintes documentos:

- a. Inventário de riscos;
- b. Plano de ação.

A demonstração esquemática da interação da NR 01 com a NR 17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, é apresentada a seguir.

QUADRO 1 – Modelo esquemático da interação entre a NR 01 e a NR 17



Fonte: Adaptada pelo SESI e pela CNI com base em CANPAT (BRASIL, 2020).

A identificação de perigos e riscos psicossociais relacionados ao trabalho deve ser um processo contínuo; seu gerenciamento não deve focar somente em uma área de atuação, mas sim, buscar mitigar os diversos riscos à saúde e segurança de toda organização.

A NR 07 – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) integra o conjunto mais amplo de iniciativas da organização no campo da saúde de seus empregados, tendo ações e diretrizes que devem estar incluídas na vigilância dos

fatores psicossociais relacionados ao trabalho, detectando precocemente possíveis desvios e agravos à saúde do trabalhador.

TABELA 1 – Ações de caráter preventivo do PCMSO

AÇÕES DE VIGILÂNCIA	
a. Vigilância passiva da saúde ocupacional, a partir de informações sobre a demanda espontânea de empregados que procurem serviços médicos;	Acompanhamento das informações de vigilância passiva: estudo do absenteísmo médico, queixas, sintomas ou adoecimento de trabalhadores que se dirijam ao ambulatório ou ao serviço médico da empresa, ou que relatem queixas/sintomas nos canais de comunicação estabelecidos pelo empregador.
b. Vigilância ativa da saúde ocupacional por meio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames previstos nesta NR, a coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais.	Realização de exames médicos clínicos e complementares – Atestados de Saúde Ocupacional (ASO); estudo do absenteísmo e vigilância passiva; aplicação de questionários investigativo da saúde mental, em diferentes setores e locais de trabalho. Gerenciar os dados da saúde do trabalhador com o intuito de identificar possíveis desvios, além de riscos aos quais o empregado está exposto.

Fonte: Adaptado de NR 07 (BRASIL, 2021).

Sendo assim, as organizações devem contar com uma equipe própria de profissionais ou com consultoria especializada para uma melhor compreensão dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, possibilitando gerir da melhor forma possível os fatores ocupacionais.

A seguir, faremos referência aos fatores psicossociais relacionados ao trabalho descritos em diversas referências, e que podem ser considerados em um processo de identificação, avaliação e gestão de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Conforme a ISO 45003:2021 – Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional – Ênfase em Segurança e Saúde Psicológica no Local de Trabalho, “os perigos de natureza psicossocial relacionado ao trabalho incluem aspectos da organização do trabalho, fatores sociais no trabalho, ambiente de trabalho, equipamentos e tarefas perigosas”. A tabela a seguir apresenta alguns exemplos:

TABELA 2 – Exemplos de aspectos da organização do trabalho

<p>Funções e expectativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiguidade de função; • Conflito de papéis; • Dever de cuidar de outras pessoas; • Cenários em que os trabalhadores não têm orientações claras sobre as tarefas que devem (ou não) realizar; • Função com expectativas que se prejudicam mutuamente (por exemplo, é esperado que se forneça um bom atendimento ao cliente, porém, sem que se gaste muito tempo com ele); • Incertezas sobre algo, ou mudanças frequentes em tarefas e padrões de trabalho; • Realizar trabalhos de pouco valor ou propósito.
<p>Controle de trabalho ou autonomia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidade limitada em participar de tomada de decisões; • Falta de controle sobre a carga de trabalho; • Baixos níveis de influência e independência (por exemplo, não ser capaz de influenciar a velocidade, a ordem ou o cronograma de tarefas de trabalho, bem como a carga de trabalho).
<p>Demandas de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subutilização de habilidades; • Exposição de trabalho contínua à interação com pessoas (por exemplo, público, clientes, estudantes, pacientes); • Ter muito o que fazer dentro de um certo tempo ou com um determinado número de trabalhadores; • Demandas e prazos conflitantes; • Expectativas irreais sobre a competência ou as responsabilidades de um trabalhador; • Falta de variedade de tarefas ou execução de tarefas altamente repetitivas; • Trabalho fragmentado ou sem sentido; • Requisitos para períodos excessivos de alerta e concentração; • Trabalhar com pessoas agressivas ou angustiadas; • Exposição a eventos ou situações que podem causar traumas.
<p>Gestão de mudança organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoio prático fornecido para auxiliar os trabalhadores durante os períodos de transição; • Reestruturação prolongada ou recorrente; • Falta de consulta e comunicação sobre mudanças no ambiente de trabalho, ou consultas e comunicação de baixa qualidade, inoportuna ou irrelevante.
<p>Trabalho remoto e isolado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhar em locais distantes de casa, família, amigos e redes de apoio habituais (por exemplo, trabalho isolado ou arranjos de trabalho); • Trabalhar sozinho em locais não remotos sem interação social/humana no trabalho (por exemplo, trabalhar em casa); • Trabalhando em casas particulares (por exemplo, prestando cuidados ou funções domésticas em outras casas das pessoas).

Carga de trabalho e ritmo de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga ou subcarga de trabalho; • Altos níveis de pressão de tempo; • Continuamente sujeito a prazos; • Ritmo da máquina; • Alto nível de trabalho repetitivo.
Horários de trabalho e cronograma	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de variedade laboral; • Trabalho por turnos; • Horários de trabalho inflexíveis; • Horários sem previsibilidade; • Jornadas prolongadas; • Trabalho fragmentado ou trabalho que não é significativo; • Requisitos contínuos para concluir o trabalho em curto prazo.
Segurança sobre desemprego e trabalhos precários	<ul style="list-style-type: none"> • Incertezas quanto à disponibilidade do trabalho, incluindo trabalho sem horário definido; • Possibilidades redundantes ou perda temporária de trabalho com remuneração reduzida; • Emprego mal remunerado ou incerto, incluindo empregos atípicos; • Trabalhar em empregos precários, incluindo empregos fora do padrão; • Trabalhar em situações que não sejam devidamente cobertas ou protegidas pela legislação trabalhista ou proteção social.

Fonte: INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2021.

TABELA 3 – Exemplos de fatores sociais no trabalho

Relações interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação deficiente, incluindo compartilhamento deficiente de informações; • Relações precárias entre gerentes, supervisores, colegas de trabalho e clientes, ou outras pessoas com as quais os trabalhadores interagem; • Conflitos interpessoais; • Assédio, intimidação, vitimização (incluindo uso de ferramentas eletrônicas como e-mail e/ou mídia social); violência de terceiros; • Falta de apoio social; • Relações de poder desiguais entre dominantes e não dominantes; • Isolamento social ou físico.
Liderança	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de visão e objetivos claros; • Estilo de gestão inadequado à natureza do trabalho e à sua demanda; • Deixar de ouvir ou apenas ouvir casualmente reclamações e sugestões; • Retenção de informações; • Fornecer comunicação e suporte inadequados; • Falta de responsabilidade; • Falta de justiça; • Prática de tomada de decisão inconsistentes e ruins; • Abuso ou desvio de poder.

Cultura organizacional / grupo de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação pobre; • Baixos níveis de suporte para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal; • Falta de definição para (ou de acordo com) os objetivos da organização; • Aplicação inconsistente e extemporânea de políticas e procedimentos, tomada de decisão injusta.
Reconhecimento e recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Desequilíbrio entre o esforço do trabalhador e o reconhecimento (ou recompensa) formal recebido; • Falta de reconhecimento e apreciação adequada aos esforços dos trabalhadores de maneira justa e oportuna.
Desenvolvimento de carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Estagnação e incertezas de carreira, sub-promoção ou promoção contínua, falta de oportunidade para o desenvolvimento de habilidades.
Apoio, suporte	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoio de supervisores e colegas de trabalho; • Falta de acesso a serviços de suporte; • Falta de informação/treinamento para apoiar o desempenho no trabalho.
Supervisão	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de feedback construtivo de desempenho e de processos de avaliação; • Falta de incentivo/reconhecimento; • Falta de comunicação; • Falta de compartilhar uma visão organizacional e objetivos claros; • Falta de suporte e/ou recursos para facilitar melhorias no desempenho; • Falta de justiça; • Uso indevido de vigilância digital.
Civildade e respeito	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de confiança, honestidade, respeito, civildade e justiça; • Falta de respeito e consideração nas interações entre os trabalhadores, bem como com consumidores, clientes e o público.
Equilíbrio Trabalho/Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Tarefas de trabalho, funções, horários ou expectativas que fazem com que os trabalhadores continuem trabalhando em seu próprio tempo; • Demandas conflitantes de trabalho e casa; • Trabalho que afeta a capacidade de recuperação dos trabalhadores;
Violência no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Incidentes envolvendo um desafio explícito ou implícito à saúde, segurança ou bem-estar no trabalho; violência, que pode ser interna, externa ou iniciada pelo cliente, tais como: <ul style="list-style-type: none"> • Abuso; • Ameaças; • Agressão (física, verbal ou sexual); • Violência de gênero.
Assédio	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamentos indesejados, ofensivos, intimidantes (de natureza sexual ou não sexual) que se relacionam a uma ou mais características específicas do indivíduo visado, tais como: <ul style="list-style-type: none"> • Raça; • Gênero sexual; • Religião ou crença; • Orientação sexual; • Incapacidade; • Idade.

Intimidações e vitimização	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamentos irracionais repetidos (ocorridos mais de uma vez) que podem representar um risco à saúde, à segurança e ao bem-estar no trabalho; comportamentos podem ser abertos ou encobertos, tais como: • Isolamento social ou físico; • Atribuir tarefas sem sentido ou desfavoráveis; • Xingamentos, insultos e intimidação; • Enfraquecimento do comportamento; • Crítica pública indevida; • Reter informações ou recursos essenciais para o trabalho de alguém; • Rumores maliciosos ou fofoca; • Atribuição de prazos impossíveis.
-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NOTA 1: Uma série de políticas, legislações e práticas podem ser aplicadas para as questões desta tabela. Consultar a orientação e/ou a legislação relevante faz parte da compreensão dos requisitos legais e de outros (ver ISO 45001: 2018, 6.1.3).

NOTA 2: Intimidações e o assédio podem ocorrer tanto face a face quanto eletronicamente (por exemplo, mídia social).

Fonte: INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2021.

Importante reforçar que as questões envolvendo assédio moral e sexual não devem integrar o PGR, devendo ser tratadas à parte, pois normalmente envolvem princípios estabelecidos no código de ética da organização, canais de denúncias e devem ser gerenciadas com toda a confidencialidade.

TABELA 4 – Exemplos de ambiente de trabalho, equipamentos e tarefas perigosas

Ambiente de trabalho, equipamentos e tarefas perigosas	<ul style="list-style-type: none"> • A disponibilidade de equipamentos inadequados, adequação, confiabilidade, manutenção ou reparo; • Condições precárias no ambiente de trabalho, como falta de espaço, iluminação insuficiente e ruído excessivo; • Falta de ferramentas, equipamentos ou outros recursos necessários para completar as tarefas de trabalho; • Trabalhar em condições ou situações extremas, como temperaturas muito altas ou baixas, ou em altura; • Trabalhar em ambientes instáveis, como zonas de conflito.
---------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2021.

De acordo com Cox, Griffiths e Rial-Gonzales (2000), foram identificados dez tipos de características estressantes do trabalho, que, quando mal geridas, podem resultar em riscos psicossociais relacionados. Esses tipos são divididos em dois grupos: “conteúdo do trabalho” e “contexto do trabalho”, conforme exemplos abaixo:

**TABELA 5 – Exemplos de características estressantes do trabalho
(fatores de risco psicossociais)**

CATEGORIA	CONDIÇÕES DE PERIGO
CONTEÚDO DO TRABALHO	
Ambiente e equipamentos de trabalho	Problemas relativos à confiabilidade, disponibilidade de equipamentos, manutenção inadequada, condições ambientais ruins: falta de espaço, iluminação inadequada, ruído excessivo.
Organização de tarefas e conteúdo de trabalho	Falta de variedade de tarefas, ciclos curtos ou repetitivos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades ou competências, falta de feedback de desempenho, insegurança no emprego, baixo valor do trabalho, alto nível de incerteza, exigências excessivas, recursos insuficientes, falta de oportunidade de aprender, alta demanda de atenção, demandas conflitantes, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.
Carga de trabalho / Ritmo de trabalho	Sobrecarga ou pouca carga de trabalho quantitativa (a quantidade de trabalho a ser feito) e qualitativa (a qualidade de trabalho a ser feito), falta de controle sobre o ritmo, altos níveis de pressão de tempo, com o trabalho continuamente sujeito a prazos.
Horário de trabalho	Trabalho noturno e em turnos, horários de trabalho inflexíveis, horários imprevisíveis, horas extras excessivas.
CONTEXTO DO TRABALHO	
Cultura organizacional e função	Má comunicação, baixos níveis de suporte para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição quanto aos objetivos organizacionais.
Papel na organização	Ambiguidade de papéis, conflito de papéis, responsabilidade pelas pessoas, insuficiência de papel (quando as habilidades e o treinamento do indivíduo não são totalmente utilizados).
Desenvolvimento de carreira	Estagnação e incerteza na carreira, superpromoção, salários baixos, insegurança no emprego, baixo valor social do trabalho, fusões e aquisições, contenção e cortes orçamentários, aprisionamento ocupacional.
Decisão / Controle	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle sobre o trabalho (o controle, particularmente na forma de participação, também é uma questão organizacional contextual e mais ampla).

CATEGORIA	CONDIÇÕES DE PERIGO
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico, relações precárias com superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social.
Interface casa-trabalho	Demandas conflitantes de trabalho e vida pessoal, baixo apoio em casa, dupla carreira.

Fonte: SESI, 2023.

Segundo a NR 37 – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo, os riscos psicossociais são aqueles que “decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, como o estresse relacionado ao trabalho, o esgotamento ou a depressão”. As condições de trabalho que conduzem a esse tipo de risco são definidas pela NR 37 como: “cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias, falta de clareza na definição das funções, ausência de sua participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador, descontrole sobre a forma como executa o trabalho, gestão de mudanças organizacionais inadequadas, insegurança laboral, comunicação ineficaz, deficiência de apoio por parte de chefias e colegas, assédio psicológico ou sexual, violência proveniente de terceiros etc.”

Os fatores de risco psicossociais podem interagir uns com os outros, e até com outros agentes e/ou tipos de perigos ou fatores de risco no ambiente de trabalho. Para diagnosticar situações-problema e propor recomendações adequadas, é fundamental que, durante uma análise de identificação de perigos e riscos, se compreenda o trabalho, buscando as causas de cada determinado problema. A análise não deve ser realizada em abstrato. Analisa-se algo para compreender um problema e então transformá-lo. Portanto, para compreender um problema e propor potenciais soluções, é importante adotar uma abordagem holística que considere as interações entre os diversos fatores de risco e suas possíveis consequências. Somente assim será possível desenvolver estratégias eficazes de prevenção e intervenção, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos os trabalhadores.

A responsabilidade profissional para elaborar o PGR incluindo os FRPRT

A NR 01 não explicita nenhuma categoria profissional para realização do PGR, mesmo nas condições atuais de alteração normativa.

Nesse sentido, com a ênfase dada aos FRPRT na proposta de alteração da NR 01, não houve mudança na definição do responsável pelo PGR, podendo ser o mesmo que já realizava essa função.

Entretanto, a boa prática orienta que seja um profissional com larga experiência em processos de trabalho, avaliação de riscos, visão integrada de segurança e saúde ocupacional, experiência em elaboração de plano de ação e melhoria contínua.

Cabe ressaltar que a nova versão da NR 01 solicita que os trabalhadores também participem desse processo.

Avaliação de fatores psicossociais para aptidão ao trabalho em atividades específicas X Identificação e avaliação de Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)

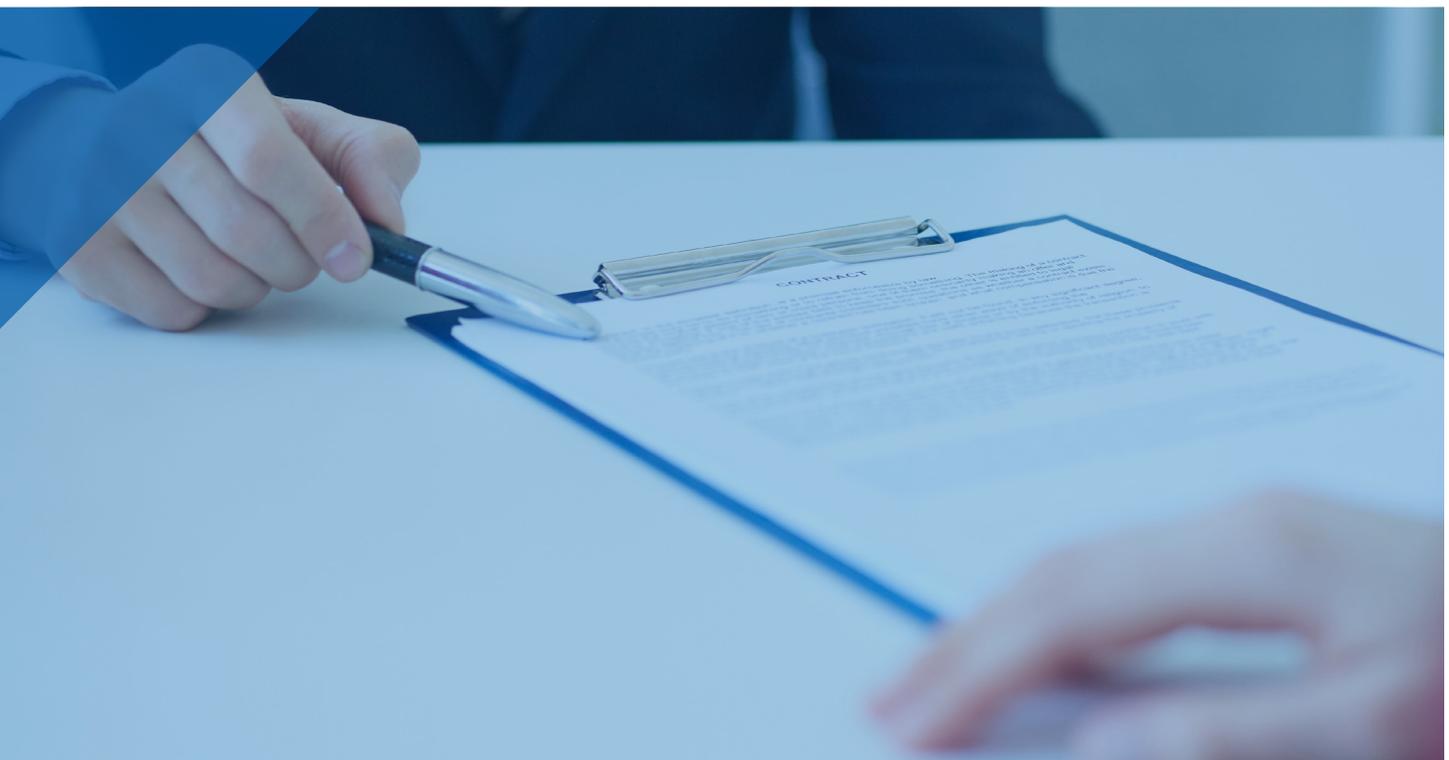
A avaliação de fatores psicossociais para aptidão ao trabalho em atividades específicas tem como objetivo analisar o estado de saúde do(s) trabalhador(es)

para realização de atividades específicas, por exemplo, trabalho em altura e em espaço confinado.

Nessa avaliação, o médico responsável pela consulta ocupacional realiza exame clínico com base nas atividades específicas de cada trabalhador, com o intuito de definir sua aptidão para a função laboral e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). O médico pode, portanto, se valer da anamnese clínica e, se necessário, solicitar exames complementares ou encaminhar o trabalhador para ser avaliado por outras especialidades, como: oftalmologista, neurologista, ortopedista e psicólogo.

Dessa forma, os dois processos de avaliação, aptidão ao trabalho em atividades específicas e FRPRT possuem finalidades e escopos distintos, devendo ser implementados de formas distintas, conforme as características definidas em normas.

Responsabilidades dos integrantes da organização



Vitali Michkou/Shutterstock

Exemplos de responsabilidades dos integrantes da organização em um processo de gerenciamento dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho:

Gerência, gestores intermediários e líderes de equipe

- Conduzir e implementar recomendações das avaliações de riscos dentro de sua área;

- Assegurar uma boa comunicação entre a gestão e os trabalhadores, especialmente quando há mudanças organizacionais e processuais;
- Monitorar as cargas de trabalho para garantir que as pessoas não sejam sobrecarregadas ou subutilizadas;
- Evitar contato relacionado ao trabalho com o trabalhador fora do horário normal ou durante as férias;
- Monitorar horas de trabalho e horas extras para garantir que os trabalhadores não estejam permanecendo além da carga horária permitida;
- Participar de treinamentos de capacitação, conforme solicitado, em boas práticas de gestão, saúde e segurança;
- Garantir que o *bullying* e o assédio não sejam tolerados dentro da organização;
- Estar vigilantes e oferecer apoio adicional a todo membro da equipe que esteja passando por momentos de estresse fora do trabalho – por exemplo, por motivo de doença grave, luto ou separação;
- Incentivar os trabalhadores a consultarem a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) sobre quaisquer mudanças nas práticas ou no planejamento do trabalho que possam ocasionar riscos psicossociais;
- Consultar a CIPA sobre questões relacionadas aos riscos psicossociais, incluindo a realização de pesquisas no local de trabalho.

Equipe de saúde ocupacional

- Fornecer aconselhamento especializado e treinamento de conscientização sobre os fatores psicossociais;
- Treinar e auxiliar os gestores na implementação de avaliações dos fatores psicossociais;
- Apoiar os indivíduos que estiveram em adoecimento, aconselhá-los, e orientar a gestão sobre um retorno planejado ao trabalho;
- Encaminhar os trabalhadores, quando necessário, para profissionais especializados ou ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS);
- Informar aos responsáveis sobre quaisquer alterações identificadas em áreas ou trabalhadores provocadas por estresse no trabalho.

Profissionais de Recursos Humanos

- Orientar os gerentes, gestores intermediários e/ou líderes de equipe sobre a política de administração dos fatores psicossociais e capacitá-los mediante treinamentos direcionados e específicos sobre o tema;
- Ajudar a monitorar a eficácia das medidas de controle, gerindo dados epidemiológicos e absenteísmos;
- Incentivar o encaminhamento de trabalhadores, quando necessário, aos profissionais habilitados da saúde ocupacional, por exemplo médico do trabalho, assistente social e/ou psicólogo.

Os trabalhadores

- Informar situações que possam representar riscos psicossociais ao gestor imediato ou representante de saúde ocupacional;
- Participar ativamente do processo de avaliação do risco, por exemplo, respondendo pesquisas ou fornecendo feedback quando solicitado;
- Sugerir melhorias para mitigar ou eliminar o risco existente;
- Aceitar oportunidades de aconselhamento quando recomendado.

Representantes dos trabalhadores na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio)

- Estar preparado para responder a eventuais consultas dos trabalhadores a respeito das mudanças nas práticas ou no planejamento do trabalho que possam ocasionar riscos psicossociais;
- Estar significativamente envolvidos no processo de avaliação de risco;
- Participar de treinamento relacionado aos fatores psicossociais no local de trabalho;
- Realizar inspeções do local de trabalho pelo menos a cada três meses para garantir que os estressores ambientais sejam adequadamente controlados;
- Estabelecer interface com os gestores e profissionais de recursos humanos para propor soluções.

Comitês de segurança

- Consolidar os pontos de vista de todos os elementos da força de trabalho;
- Desempenhar um papel fundamental para garantir que essa política seja implementada;
- Supervisionar o monitoramento da eficácia da política e adotar outras medidas para reduzir os fatores de risco psicossociais, e promover a segurança e a saúde no local de trabalho.

Medidas de controle para categorias de fatores psicossociais relacionados ao trabalho



Nichcha/Shutterstock

Ao se caracterizar que um perigo ou fator psicossocial dá origem a um risco, deve-se também determinar as ações a serem tomadas para eliminar ou reduzir o risco psicossocial relacionado ao trabalho.

Envolver os trabalhadores e seus representantes nas discussões de solução é importante, pois eles estão próximos do problema e bem-posicionados para sugerir melhorias.

TABELA 6 – Exemplos de medidas preventivas para gerenciar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho

CATEGORIAS	MEDIDAS DE CONTROLE
<p>Controle de trabalho ou autonomia / interação pessoa-tarefa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer mecanismos para que os trabalhadores opinem, contribuam e participem ativamente sobre como seu trabalho deve ser realizado; • Avaliar a possibilidade de maior autonomia na velocidade, ordem ou cronograma das tarefas e na carga de trabalho; • Oferecer meios para controle das demandas de trabalho; • Evitar trabalhar sozinho em locais remotos sem interação social/humana no trabalho; • Manter o controle da quantidade de carga de trabalho, evitando excesso; • Garantir níveis adequados de tempo e prazos para entregas ou produção; • Manter ritmos adequados de máquina e equipamentos; • Flexibilizar o trabalho ou rodiziar tarefas, eliminando ou reduzindo a repetitividade; • Atribuir tarefas de acordo com a experiência e a capacidade; • Fornecer treinamento adequado para garantir que as habilidades e as tarefas dos trabalhadores sejam compatíveis; • Fornecer treinamento a fim de desenvolver a percepção de alerta para que os trabalhadores identifiquem os riscos psicossociais e façam o reconhecimento precoce de sinais de estresse no trabalho e problemas relacionados à saúde; • Fornecer instruções específicas sobre como gerenciar riscos previsíveis, como responder à ocorrência de um incidente, e como fornecer assistência pós-incidente aos trabalhadores.
<p>Carga de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar regularmente os requisitos de tempo e atribuir prazos viáveis; • Garantir que as horas de trabalho sejam previsíveis e em número adequado; • Fornecer suporte durante os períodos de pico de carga de trabalho – por exemplo, com trabalhadores adicionais; • Reavaliar as demandas e os prazos estabelecidos; • Evitar a exposição a eventos ou situações que podem ocasionar traumas.

CATEGORIAS	MEDIDAS DE CONTROLE
Características das relações sociais no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar o contato social entre os trabalhadores; • Fornecer uma infraestrutura na qual a equipe de supervisão assuma a responsabilidade pelos outros trabalhadores e haja um nível adequado de contato; • Reforçar a motivação, enfatizando os aspectos positivos e úteis do trabalho; • Proporcionar maior acesso ao apoio social a trabalhadores que estão em atividades remotas ou em ambientes isolados; • Melhorar as formas de gerenciamento das notificações acerca da existência de riscos psicossociais, incluindo estresse relacionado ao trabalho; • Encorajar o relato antecipado de problemas pelos trabalhadores, demonstrando o compromisso da organização em fornecer um ambiente de trabalho de apoio e respeito, mantendo a confidencialidade; • Estabelecer acesso a serviços de apoio e suporte de segurança aos trabalhadores que vivenciam impactos negativos na exposição a riscos psicossociais.
Discriminação no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir um ambiente de trabalho livre de quaisquer tipos de violência, de origem interna ou externa; • Manter honestidade, civilidade, justiça e respeito nas interações entre os trabalhadores, bem como com consumidores, clientes e público em geral.
Gestão organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que as tarefas sejam claramente definidas, com papéis claros, evitando conflitos e ambiguidade; • Fornecer remuneração adequada pelo trabalho realizado, requisitos de desempenho claros, para minimizar confusões e equívocos; • Garantir a transparência e a justiça nos procedimentos de tratamento de reclamações; • Consultar os trabalhadores e, se houver, os representantes dos trabalhadores sobre as mudanças no local de trabalho e como estas podem afetá-los; • Garantir periodicamente processos de avaliação e feedback de desempenho construtivo pautado em regras claras de avaliação de desempenho; • Oferecer suporte integral aos trabalhadores, incluindo comunicação clara, informações sobre direitos/deveres e recursos para desenvolvimento de desempenho; • Fazer uso adequado dos meios de vigilância digital, garantindo a privacidade e a segurança do trabalhador.

CATEGORIAS	MEDIDAS DE CONTROLE
Jornada de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Recomenda-se que os horários por turnos matutino e vespertino sejam preferencialmente fixos; • É recomendável que os turnos rotativos sejam estáveis e que a rotação dos turnos ocorra, preferencialmente, de modo que o indivíduo trabalhe na sequência manhã-tarde-noite; • Rotação rápida de turnos, para frente (por exemplo, dois dias de turnos matinais, dois dias de turnos da tarde e dois dias de turnos noturnos) parece ser a melhor solução para sistemas de turnos rotativos. Caso isso não seja viável, sugere-se que a sequência de noites trabalhadas seja a menor possível – de duas a quatro noites consecutivas; • Atentar para que o início do turno da manhã não seja muito cedo (ex.: 6h30 é melhor do que 6h; 6h é melhor do que 5h, e assim por diante); quanto mais tarde, provavelmente será maior o tempo de sono do trabalhador, propiciando-lhe um descanso restaurador; • Para o término do turno, recomenda-se não ser muito tarde (ex.: 22h é melhor do que 23h, 23h é melhor do que 24h, e assim por diante). Em casos especiais, o término deverá, idealmente, ser mais cedo (por exemplo, às 18h no sábado), favorecendo o contato social e o tempo adequado para o sono; • Deve-se evitar trabalhos nos finais de semana; se isso não for possível, serão necessários finais de semana livres com pelo menos dois dias de folgas consecutivos, favorecendo o contato social e maior número de horas de sono à noite; • Permitir pausas para gerir o cansaço, e restringir o contato relacionado ao trabalho via celular ou e-mail nos períodos de folga; • As escalas de trabalho e a carga horária devem ser claramente definidas.
Contexto da organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer sistemas eficazes de comunicação e compartilhamento de informações; • Incentivar relações satisfatórias entre gerentes, supervisores, colegas de trabalho e clientes ou outras pessoas com as quais os trabalhadores interagem, buscando minimização de conflitos.
Condições do ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Oferecer condições adequadas e salubres de trabalho, incluído em locais fora da empresa contratante; • Fornecer equipamentos adequados, mantendo iluminação, qualidade do ar, ruído e temperatura dentro dos níveis recomendados; • Evitar ou reduzir limites aceitáveis a exposição aos agentes insalubres e perigosos; • Levantar em consideração os aspectos ergonômicos para limitar fatores de risco psicossociais dos trabalhadores; • Fornecer ferramentas e recursos necessários para melhor desempenho das tarefas de trabalho.

CATEGORIAS	MEDIDAS DE CONTROLE
Violência e Assédio moral/sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Promover um ambiente de trabalho livre de violência, intimidações, <i>bullying</i>, assédio e outros comportamentos intoleráveis, inclusive com respeito a características do indivíduo, a exemplo de raça, gênero sexual, religião ou crença, orientação sexual, incapacidade e idade; • Desenvolver políticas e orientações organizacionais que descrevam expectativas nos comportamentos de trabalho e como os comportamentos inadequados serão gerenciados.

Fonte: Adaptado pelo SESI-SP com base na Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2012) e na ISO 45003 (ISO, 2021).

Monitoramento das medidas de controle

A organização deve assegurar a implementação das medidas preventivas e monitorar sua eficácia. Além disso, se necessário, deve revisar as medidas de controle dos riscos para garantir que permaneçam eficazes.

O monitoramento e a medição de desempenho devem:

- Determinar até que ponto a política da organização é cumprida e os objetivos relacionados aos fatores psicossociais são alcançados;
- Acompanhar os dados sobre atividades relacionadas à saúde psicológica e segurança no trabalho, reconhecendo a necessidade do sigilo das informações pessoais;
- Avaliar se os processos de identificação de perigo psicossocial e avaliação de risco estão em uso e os controles estão operando de forma eficaz;
- Fornecer a base para decisões sobre melhorias relacionadas à saúde, à segurança e ao bem-estar no trabalho;
- Determinar até que ponto a organização cumpriu tanto os requisitos legais quanto outros assumidos por ela que estejam relacionados aos fatores psicossociais;
- Fornecer informações sobre o desempenho do sistema de gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) em relação aos riscos psicossociais.

As revisões devem ocorrer:

- Se um novo perigo ou fator de risco psicossocial for identificado;
- Nas mudanças e/ou introdução de novos processos ou atividades de trabalho;

- Se uma medida de controle não é adequada para minimizar o risco psicossocial;
- Antes que ocorra alguma mudança significativa no local de trabalho (por exemplo no ambiente ou nos sistemas do trabalho);
- Quando um indicador sinalizar que uma revisão é necessária ou os trabalhadores e/ou seus representantes solicitarem uma revisão.

As seguintes perguntas devem conduzir esse processo:

a. Os objetivos, relacionados aos fatores de risco psicossociais foram alcançados?

Avalie até que ponto as metas previamente estabelecidas foram alcançadas, e, analisando dados como queixas de problemas de saúde ou taxa de absenteísmo, entre outros, constate se o risco identificado foi eliminado ou reduzido.

b. O plano de ação teve efeitos inesperados?

É possível que o plano de ação tenha alguns efeitos inesperados. Por exemplo, ao se tentar diminuir a carga de trabalho de um grupo específico, essa ação pode levar a um aumento da carga de outros grupos. Caso isso ocorra, reavalie a medida de prevenção.

c. Quais são os custos e benefícios do plano de ação?

As soluções para eliminar ou reduzir o risco psicossocial relacionado ao trabalho podem acarretar custos específicos. No entanto, tais medidas beneficiarão o trabalhador e a empresa a longo prazo. Portanto, é muito útil avaliar cuidadosamente os custos tanto de curto quanto de longo prazo, bem como os benefícios das medidas introduzidas.

d. As pessoas envolvidas estão satisfeitas com seus novos arranjos ou formas de trabalho?

Pergunte aos trabalhadores diretamente ou distribua um questionário para analisar a situação e comparar os novos parâmetros e os resultados com os obtidos anteriormente.

Com essa avaliação, pode-se determinar se as soluções precisam ser revisadas e se ações adicionais devem ser tomadas para gerenciar os riscos psicossociais relacionado ao trabalho.

Promoção da Saúde Mental

Nos últimos anos, a população ampliou sua atenção em relação ao cuidado com a saúde mental, impulsionado pela pandemia de COVID-19 ou pelas questões de estilo de vida. A sociedade se voltou a essas questões, superando tabus existentes e buscando lidar de forma positiva com o tema.

O contexto foi incorporado também na agenda de saúde das empresas, que passaram a investir de forma voluntária em programas de promoção da saúde mental para os empregados, tais como: atendimentos psicológicos online, programas de bem-estar e de gerenciamento de estresse, ansiedade e depressão.

O SESI é um impulsionador das práticas de promoção de saúde mental nas indústrias por acreditar que as questões psicossociais são multifatoriais, sistêmicas e subjetivas, indo além dos ambientes de trabalho. Ressalta-se que o trabalho também contribui para a proteção da saúde mental do indivíduo e que pessoas mais felizes são mais produtivas.

Por fim, destaca-se a distinção entre o conceito dos programas de promoção da saúde mental e o que foi inserido na nova versão da NR 01. Enquanto a NR 01 demanda a identificação de perigos e avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, os programas de promoção da saúde mental vão além dos ambientes de trabalho.

O SESI-SP possui programas que disponibilizam acesso a uma equipe de profissionais de saúde de diversas especialidades e alinhado às melhores práticas de saúde. Saiba mais: <https://www.sesisp.org.br/para-industria/saude-digital-sesi-sp>

Outras Alterações na NR 01, trazidas pela Portaria nº 1.419

- **Participação dos Trabalhadores:** Reforça a necessidade de participação dos trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos, incluindo a consulta sobre a percepção de riscos, podendo ser adotada a manifestação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), quando houver a comunicação dos riscos apresentados no inventário, bem como das medidas de prevenção adotadas. Também devem ser proporcionadas aos trabalhadores noções básicas sobre o gerenciamento dos riscos ocupacionais.
- **Levantamento preliminar de perigos e riscos:** Passou a dispor que o levantamento preliminar deve ser realizado para identificar situações em que é possível evitar ou eliminar perigos e identificar situações de risco ocupacional evidentes nas quais a organização deve adotar medidas de redução ou controle imediatamente.
- **Plano de ação:** Deve incluir responsável pelo cronograma e o número de trabalhadores possivelmente atingidos deve ser considerado para priorizar as ações.
- **Resposta a emergências:** A norma estabelece a necessidade de realização de exercícios simulados que devem ser previstos no procedimento de respostas a emergências, incluindo a evidência de sua realização.
- **Processo documentado de avaliação de riscos:** As organizações devem detalhar os critérios utilizados para gradação da severidade, da probabilidade, dos níveis de risco e de classificação e de tomada de decisão, utilizados no gerenciamento de riscos ocupacionais.
- **Análise de eventos perigosos:** Além de acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho, as organizações devem analisar eventos perigosos que poderiam ter consequências graves.

Considerações finais

Promover a saúde no ambiente de trabalho não é uma tarefa fácil: exige constância, atenção aos detalhes e comprometimento de toda a equipe. Trata-se de um esforço coletivo que requer envolvimento contínuo e conscientização de todos, uma vez que os riscos psicossociais, se não devidamente controlados, afetam diretamente a saúde e a segurança dos trabalhadores. O gerenciamento desses riscos é parte essencial do sistema de gestão de Segurança e Saúde do Trabalho na empresa, contribuindo para a melhoria contínua das condições de trabalho, sempre no sentido de sua otimização.

Portanto é importante ressaltar que:

- Os FRPRT estão incluídos no escopo da organização do trabalho, já previstos na NR 17, e deverão ser abordados estritamente nesse âmbito;
- A NR 01 não explicita nenhuma categoria profissional para realização do PGR, mesmo nas condições atuais de alteração normativa;
- Destaca-se a distinção entre o conceito dos programas de promoção da saúde mental e o que foi inserido na nova versão da NR 01. Enquanto a NR 01 demanda a identificação de perigos e avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, os programas de promoção da saúde mental vão além dos ambientes de trabalho;
- As empresas deverão incluir no GRO/PGR (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais/Programa de Gerenciamento de Riscos) os riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Com base nas premissas acima, o SESI vem preparando seu time e toda sua operação de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para ressaltar a avaliação dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) nos

Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), proporcionando maior conformidade legal para a indústria.

O SESI é o braço da indústria em Segurança e Saúde no Trabalho e provedor de acesso à saúde para o trabalhador, atuando de forma positiva para que as indústrias sejam cada vez mais empresas promotoras de saúde mental.

Independente de requisitos normativos, o SESI implementa programas de promoção da saúde, por entender que o trabalho de qualidade é protetor da saúde mental.

Saiba mais em: <https://www.sesisp.org.br/para-industria/servicos>

NOTA: Conforme Portaria 21.419/2024, o Ministério do Trabalho e Emprego em 24/04/2025, informou que “durante o primeiro ano será um processo de implantação educativa, e a atuação pela Inspeção do trabalho terá início em 26 de maio de 2026.”

Referências

BRASIL. Justiça do Trabalho. Discriminação racial no ambiente de trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho&text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20ambiente%20laboral,negro%20a%20comandar%20a%20Corte>. Acesso em: 3 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-07 – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMO)**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>. Acesso em: 1 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-17 – Ergonomia**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 1 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/>

pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1. Acesso em: 1 abr. 2025.

COX, Tom; GRIFFITHS, Amanda; RIAL-GONZALEZ, Eusebio. **Research on Work Related Stress**. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work/Office for Official Publications of the European Communities, 2000. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>. Acesso em: 3 abr. 2025.

DEPRESSÃO. **Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS)**, [20--]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 1 abr. 2025.

FERREIRA, Jefferson Tiago; MANEZZI, Lucas Ferreira; PARDO, Tatiana Fernandes. **Ergonomia aplicada**. Agnes Diana et al. (ilust.). 1. ed. São Paulo: SESI-SP editora, 2023.

FERREIRA, Jefferson Tiago; MANEZZI, Lucas Ferreira; PARDO, Tatiana Fernandes. **Saúde mental e trabalho**. 1. ed. São Paulo: SESI-SP Editora, 2023.

FERREIRA, Jefferson Tiago; MANEZZI, Lucas Ferreira; PARDO, Tatiana Fernandes. **Impacto do sono no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora SESI-SP, 2023.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021**. Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional – Ênfase em Segurança e Saúde Psicológica no Local de Trabalho. Genebra, Suíça: ISO, 2021.

INCLUSÃO de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio. Ministério do Trabalho e Emprego, 24 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 28 abr. 2025.

O QUE é desemprego?. **IBGE**, [2025?]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 1 abr. 2025.

PANDEMIA de covid-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo, La. **World Health Organization**, 2 mar. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>. Acesso em: 3 abr. 2025.

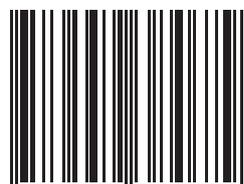
RESHAPING work environments to promote and protect mental health. **World Health Organization**, 16 jun. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/promoting-and-protecting-mental-health-at-work--addressing-toxic-work-environments>. Acesso em: 1 abr. 2025.

SAÚDE mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial. **Nações Unidas Brasil**, 10 out. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/74566-sa%C3%BAde-mental-depende-de-bem-estar-f%C3%ADsico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial#:~:text=A%20constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20OMS%20afirma,de%20transtornos%20mentais%20ou%20defici%C3%A2ncias>. Acesso em: 3 abr. 2025.

SESI. **A Norma Regulamentadora nº 1 e os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)**. Fact Sheet. São Paulo: Superintendência de Saúde do SESI – DN, [2025?]. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/portaldaindustria/noticias/media/filer_public/e1/ca/e1ca9281-913e-4fe5-8cc3-351be1e53daf/ficha_informativa_nr1.pdf. Acesso em: 3 abr. 2025.

SESI-SP editora

SESI



9 786559 384679