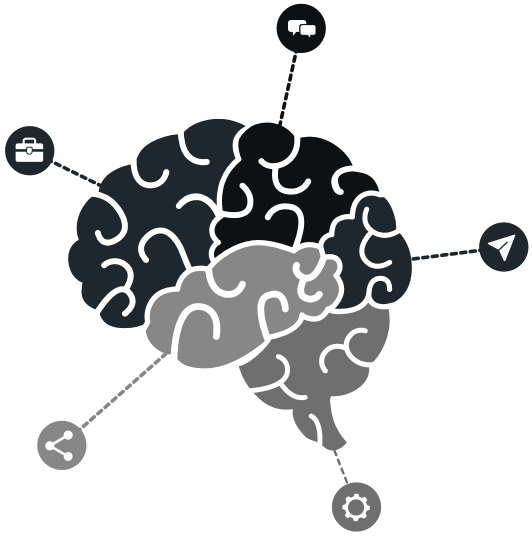
Material sem fins lucrativos. 100% gratuito - Versão PDF



RISCOS PSICOSSOCIAIS

O QUE MUDA COM A NR 1 E COMO ADEQUAR SUA EMPRESA

Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a gestão dos riscos psicossociais no trabalho torna-se obrigatória a partir de maio de 2025.

Março 2025

Elaboração: Gabriel Klein

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Introdução

Os riscos psicossociais referem-se a fatores relacionados à organização, gestão e ambiente de trabalho que afetam negativamente a **saúde mental** e o bem-estar dos trabalhadores. Eles incluem desde excesso de carga de trabalho e pressão por resultados até assédio e falta de apoio social no ambiente organizacional.

Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), estabelecida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a gestão desses riscos passa a ser **obrigatória a partir de maio de 2025**. As empresas deverão identificar, avaliar e controlar esses fatores no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), adotando medidas preventivas para proteger a saúde mental dos empregados e melhorar a produtividade organizacional.

Essa nova obrigação reforça a necessidade de criar **ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros**, integrando a gestão psicossocial nas práticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Continue a leitura e descubra como preparar sua empresa para essa nova realidade.

O que são riscos psicossociais no trabalho?

Os riscos psicossociais no trabalho são fatores relacionados à organização, gestão, ambiente de trabalho e relações interpessoais que podem impactar negativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Eles resultam de um desequilíbrio entre as exigências da função, os recursos oferecidos pela empresa e a capacidade do trabalhador de lidar com essas condições.

Exemplos Comuns de Riscos Psicossociais

- Excesso de carga de trabalho e prazos irreais.
- Pressão excessiva por resultados.
- Assédio moral e sexual.
- Falta de clareza nas funções e responsabilidades.
- Insegurança no emprego.
- Falta de apoio por parte da liderança ou colegas.
- Conflitos interpessoais frequentes.
- Falta de controle sobre o próprio trabalho.
- Jornadas prolongadas sem pausas adequadas.
- Ambiente de trabalho hostil ou tóxico.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Diferença entre Riscos Psicossociais e Riscos Ergonômicos

- **Riscos psicossociais:** afetam diretamente a saúde mental e emocional do trabalhador. Estão relacionados à forma como o trabalho é organizado, gerido e vivenciado em termos de clima, relações e cultura organizacional.
- **Riscos ergonômicos:** afetam o sistema musculoesquelético e físico do trabalhador. Envolvem aspectos como postura inadequada, levantamento de peso, mobiliário e equipamentos inadequados e tarefas repetitivas.

Enquanto os riscos ergonômicos têm foco no impacto físico da atividade laboral, os psicossociais abrangem os efeitos emocionais, sociais e comportamentais do ambiente e da organização do trabalho sobre os trabalhadores.

Segundo Wesley Silva, engenheiro de segurança do trabalho, "a atualização da NR-1 é vista como uma resposta necessária para garantir que a gestão de riscos no ambiente de trabalho contemple também os fatores psicossociais, além dos tradicionais riscos físicos, biológicos, químicos, mecânicos e ergonômicos". [SILVA, Wesley. A Inclusão dos Riscos Psicossociais no GRO, RSData]

Exemplos de riscos psicossociais

Excesso de Cobrança e Metas Inalcançáveis: A imposição de metas excessivas e prazos irreais é um fator psicossocial crítico. Essas condições podem gerar altos níveis de estresse, esgotamento físico e mental (burnout) e levar à queda na produtividade e à deterioração da saúde mental dos trabalhadores.

Assédio Moral e Discriminação: O assédio moral, caracterizado por humilhações, intimidações ou exposição a situações constrangedoras, é um dos principais fatores psicossociais. A discriminação por gênero, raça, orientação sexual ou qualquer outro critério amplia o impacto negativo na saúde emocional e no clima organizacional.

Além de prejudicar o ambiente de trabalho, é importante lembrar que essa conduta pode configurar crime, especialmente quando envolve discriminação ou preconceito, conforme previsto no **Código Penal Brasileiro**, podendo ser enquadrada no **artigo 146** (constrangimento ilegal) e no **artigo 140** (injúria), entre outros dispositivos legais, a depender da gravidade e do contexto específico.

Falta de Clareza nas Funções e Comunicação Deficiente: A ausência de definição clara de responsabilidades e processos, aliada à comunicação falha entre líderes e equipes, contribui para a insegurança no trabalho, aumentando os níveis de ansiedade e a percepção de falta de controle sobre o próprio trabalho.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Qual a importância de prevenir os riscos psicossociais?

A prevenção dos riscos psicossociais é fundamental para preservar a saúde mental e física dos trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho produtivo e seguro. Estudos recentes indicam que transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, diretamente relacionados a fatores psicossociais, já são responsáveis por uma parcela significativa dos afastamentos por doenças ocupacionais no Brasil e no mundo.

Com a inclusão dos riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a Portaria MTE nº 1.419/2024 reconhece oficialmente a relação entre fatores psicossociais e o aumento de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Problemas como estresse ocupacional, ansiedade, depressão e burnout são frequentemente associados a condições de trabalho marcadas por sobrecarga de atividades, assédio, falta de apoio da liderança e ambientes organizacionais hostis.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) já reconhece que fatores psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho impactam diretamente a saúde e segurança dos trabalhadores, sendo considerados parte integrante do conceito ampliado de riscos ocupacionais. A atualização normativa determina que esses fatores sejam identificados, avaliados e controlados pelas empresas, integrando a gestão da saúde mental às rotinas de segurança e saúde ocupacional, para promover ambientes psicologicamente seguros e prevenir novos adoecimentos. [OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho, Organização Pan-Americana da Saúde]

Além da saúde individual, os riscos psicossociais impactam diretamente indicadores organizacionais críticos. Ambientes de trabalho onde prevalecem cobranças excessivas, falta de clareza nas funções, assédio e relações interpessoais tóxicas tendem a apresentar altos índices de absenteísmo e presenteísmo — fenômeno em que o empregado está fisicamente presente, mas com produtividade reduzida devido a problemas de saúde ou desmotivação.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 reforça essa preocupação ao exigir que, a partir de maio de 2025, as empresas incluam a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), tornando explícita a responsabilidade das organizações na promoção de ambientes psicologicamente saudáveis. A gestão desses riscos deve seguir metodologia contínua e documentada, integrando diagnósticos, monitoramento e ações de mitigação, sempre com a participação ativa dos trabalhadores e suas representações. [Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, Diário Oficial da União]

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Empresas que investem em prevenção e gestão adequada desses fatores psicossociais colhem benefícios em diversos níveis: melhora do clima organizacional, redução de afastamentos, aumento da produtividade e fortalecimento da imagem corporativa como empregadores responsáveis e socialmente comprometidos. A prevenção de riscos psicossociais, dentro de um ciclo de melhoria contínua, fortalece a cultura de segurança, integrando a saúde mental como um pilar essencial para a sustentabilidade e competitividade da organização.

Portanto, prevenir riscos psicossociais não é apenas uma exigência legal, mas uma estratégia essencial para preservar a saúde mental coletiva e assegurar a sustentabilidade organizacional de longo prazo.

Aumento do absenteísmo

A presença de riscos psicossociais no ambiente de trabalho está diretamente associada ao crescimento expressivo do absenteísmo, que é a ausência recorrente do trabalhador em suas atividades laborais. Fatores como excesso de carga de trabalho, assédio moral, falta de apoio e cobranças excessivas são frequentemente apontados como gatilhos para quadros de ansiedade, depressão e burnout, resultando em afastamentos prolongados. Segundo a Conexa Saúde, transtornos mentais já figuram entre as três principais causas de afastamento por auxílio-doença no Brasil, evidenciando o impacto direto da saúde mental no comparecimento dos trabalhadores. [Riscos Psicossociais no Trabalho: causas e consequências, Conexa Saúde]

Com a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), formalizada na Portaria MTE nº 1.419/2024, as empresas terão que monitorar indicadores como absenteísmo para identificar condições de trabalho que possam estar contribuindo para o adoecimento mental dos trabalhadores. [Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, Diário Oficial da União]

Aumento do presenteísmo

O presenteísmo, fenômeno em que o trabalhador comparece ao trabalho, mas com desempenho reduzido devido a problemas físicos ou emocionais, é outro efeito comum dos riscos psicossociais. Ambientes onde prevalecem cobranças excessivas, falta de clareza nas funções e relações interpessoais conflituosas criam um cenário de constante tensão, no qual o trabalhador se sente obrigado a estar presente, mesmo sem condições de desempenhar suas funções de maneira produtiva.

Estudo citado pela Senior revela que 86% dos trabalhadores brasileiros considerariam mudar de emprego para preservar sua saúde mental, o que indica uma percepção generalizada de que os ambientes corporativos atuais favorecem o presenteísmo como reflexo da insegurança no emprego e da alta competitividade interna. [Riscos psicossociais: o que são, mudanças com a NR 1 e como se adequar, Senior]

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Transtornos psicofisiológicos

Os riscos psicossociais não afetam apenas a saúde mental; eles frequentemente desencadeiam ou agravam condições físicas, configurando os chamados transtornos psicofisiológicos. O estresse crônico relacionado ao trabalho, por exemplo, está associado ao aumento da pressão arterial, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais e dores musculares.

"Esses riscos [...] podem causar impactos negativos na saúde mental e emocional dos trabalhadores, como estresse, ansiedade, depressão e burnout", diz Alencar Lunardello, engenheiro de segurança do trabalho. [LUNARDELLO, Alencar. Riscos Psicossociais na NR 01: Subjetividade e Impacto na Saúde do Trabalhador, RSData]

Quando os fatores psicossociais não são identificados e gerenciados, o impacto sobre a saúde do trabalhador tende a se manifestar em doenças psicossociais como depressão e burnout, e também em condições físicas como infartos e artrite reumatoide, evidenciando a forte conexão entre mente e corpo no ambiente laboral.

Acidentes de trabalho

A ausência de um ambiente psicologicamente seguro e a exposição contínua a riscos psicossociais podem impactar diretamente a segurança física dos trabalhadores. Conforme destacado por Lúcia Sebben, "prevenir risco psicossocial passa por um controle mais adequado das pressões no trabalho, da sobrecarga, das exigências, horas extras, além de evitar relacionamentos tóxicos, lideranças abusivas e também o assédio, seja este moral ou sexual". A manutenção de ambientes desgastantes, com altos níveis de estresse e ausência de suporte organizacional, eleva as chances de falhas de atenção e tomada de decisão, aumentando a probabilidade de incidentes operacionais. [SEBBEN, Lúcia. Saúde Mental e Prevenção de Riscos Psicossociais, RSData]

A Portaria MTE nº 1.419/2024, ao atualizar a NR 01, determinou que a gestão de riscos psicossociais deve ser integrada ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reforçando que fatores como estresse, assédio e sobrecarga de trabalho passam a ser formalmente reconhecidos como elementos que afetam não apenas a saúde mental, mas a segurança ocupacional como um todo. Esse reconhecimento amplia o foco preventivo para além dos riscos físicos e ergonômicos, integrando a saúde mental como componente essencial na prevenção de acidentes de trabalho. [Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, RSData]

Mudanças comportamentais

Os riscos psicossociais também desencadeiam alterações comportamentais perceptíveis entre os trabalhadores, como aumento da irritabilidade, retraimento social, comportamentos defensivos, apatia e desmotivação. Essas mudanças não afetam apenas o desempenho individual, mas comprometem o clima organizacional como um todo, aumentando conflitos internos e dificultando a cooperação entre equipes.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

A gestão inadequada desses fatores pode criar ambientes hostis, nos quais os trabalhadores adotam comportamentos de autodefesa ou mesmo de sabotagem involuntária, comprometendo a coesão das equipes e a qualidade do trabalho entregue.

"Vale esclarecer que prevenir risco psicossocial passa por um controle mais adequada das pressões no trabalho, da sobrecarga, das exigências, horas extras, além de evitar relacionamentos tóxicos, lideranças abusivas e também o assédio, seja este moral ou sexual", diz Lucia Sebben, psicóloga na Sebben Consultoria & RH. [SEBBEN, Lúcia. Saúde Mental e Prevenção de Riscos Psicossociais, RSData]

O que muda com a atualização da NR 1?

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1), que trata das disposições gerais e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), tem sido atualizada ao longo dos anos para acompanhar as mudanças nas relações de trabalho e nos riscos emergentes. Sua versão mais recente, formalizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, representa um marco ao incorporar oficialmente os riscos psicossociais no escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

"A atualização da NR-01 aumenta a responsabilidade das empresas sobre a saúde mental dos funcionários e exige que as empresas elaborem e mantenham documentos de gestão de riscos e programas de gerenciamento de riscos à disposição para fiscalização." [Empresas deverão elaborar plano de gerenciamento de riscos voltados à saúde mental até maio de 2025, Contábeis]

Contexto e histórico

A NR 1 é considerada a "norma mãe" da segurança e saúde no trabalho no Brasil, estabelecendo princípios gerais para todas as demais NRs. Desde sua publicação inicial em 1978, a norma passou por diversas revisões, refletindo a evolução da gestão de riscos ocupacionais, que inicialmente focava apenas em riscos físicos, químicos e biológicos. No entanto, a crescente incidência de afastamentos relacionados à saúde mental e o impacto da pandemia de Covid-19 impulsionaram a necessidade de incluir fatores psicossociais no gerenciamento de riscos nas empresas.

Inclusão dos riscos psicossociais no PGR

A principal mudança da atualização de 2024 é a obrigatoriedade de identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais como parte integrante do PGR. Essa inclusão reconhece que fatores como estresse, assédio moral, sobrecarga de trabalho, falta de apoio da liderança e relações interpessoais conflituosas podem afetar diretamente a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores. O texto atualizado exige que esses riscos sejam tratados com o mesmo rigor técnico aplicado aos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

O Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, justificou a inclusão dos riscos psicossociais no PGR destacando o crescimento expressivo de afastamentos por transtornos mentais e os impactos negativos que ambientes psicossocialmente inadequados causam sobre a produtividade e o clima organizacional. Segundo informações divulgadas pelo Governo Federal, a proposta foi discutida e aprovada pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), que reconheceu a importância da gestão de fatores psicossociais para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, especialmente diante do aumento de casos de ansiedade, depressão e esgotamento relacionados ao trabalho. [Governo Federal atualiza NR 01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui comissão do benzeno, MTE]

Obrigações das empresas e prazos

Com a atualização, todas as empresas sujeitas à NR 1, independentemente de seu porte ou setor, precisarão revisar seus PGRs para incluir a avaliação e o controle de riscos psicossociais. Essa obrigatoriedade entra em vigor a partir de 26 de maio de 2025, concedendo um prazo de 270 dias para que as organizações ajustem suas práticas de gestão de riscos. [Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, RSData]

"Entre as principais alterações, destacam-se a necessidade de avaliações contínuas dos riscos e a adoção de estratégias eficazes para mitigar esses fatores, como programas de apoio psicológico, treinamentos em gestão de estresse e o combate ao assédio e violência no trabalho", esclarece Wesley Silva, engenheiro de segurança do trabalho e diretor da Innove Consultoria e Treinamentos. [SILVA, Wesley. A Inclusão dos Riscos Psicossociais no GRO, RSData]

Portaria MTE n° 1.419 e a nova exigência legal

A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, aprova a nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1), estabelecendo a obrigatoriedade da inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Essa atualização determina que todas as empresas abrangidas pela NR 1 devem identificar, avaliar e controlar os fatores psicossociais, como assédio moral e sexual, sobrecarga de trabalho, metas abusivas, ausência de apoio da liderança e conflitos interpessoais, em seus processos de gestão de riscos. O objetivo é assegurar que a proteção da saúde mental passe a integrar o mesmo nível de prioridade dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes já contemplados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Conforme destacado no texto oficial, "O capítulo 1.5 da NR 1 passa a vigorar com a nova redação, que integra a avaliação de riscos psicossociais como parte obrigatória do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), garantindo que a gestão de riscos no ambiente de trabalho contemple também os fatores psicossociais.". [Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 - Aprova a nova redação do capítulo 1.5 - GRO e altera o Anexo I - Termos e Definições - da NR-01, RSData]

RISCOS PSICOSSOCIAIS

A portaria estabelece também que a identificação e avaliação dos riscos psicossociais deve ser realizada de forma contínua e sistemática, com participação ativa dos empregados e suas representações, garantindo que o processo reflita a realidade do ambiente de trabalho. Todas as etapas — desde o levantamento preliminar até a elaboração e execução dos planos de ação — devem ser formalmente documentadas e mantidas à disposição da fiscalização do trabalho. As medidas preventivas e corretivas adotadas devem ser monitoradas e atualizadas regularmente, considerando mudanças no ambiente de trabalho ou no perfil das atividades. A nova redação da NR 1 entra em vigor em 26 de maio de 2025, concedendo 270 dias para adaptação por parte das empresas, prazo que reforça a necessidade de uma preparação antecipada para adequação completa ao novo requisito legal.

Quais as principais causas dos riscos psicossociais no trabalho?

Os riscos psicossociais no trabalho têm origem em uma combinação de fatores organizacionais, individuais e relacionados às condições de trabalho. Do ponto de vista organizacional, as causas mais recorrentes incluem a carga excessiva de trabalho, a definição inadequada de papéis e responsabilidades, metas inatingíveis, mudanças organizacionais mal conduzidas e falta de apoio da liderança. O modelo de gestão também é um fator relevante, especialmente em ambientes onde predomina uma cultura de cobrança extrema, com foco exclusivo em resultados e baixa valorização do bem-estar dos trabalhadores.

A ausência de canais formais para lidar com conflitos interpessoais e o não enfrentamento de situações de assédio moral e sexual agravam ainda mais o quadro, conforme destaca a psicóloga Lúcia Sebben, em seu artigo na RSData, sobre fatores psicossociais e saúde mental. [SEBBEN, Lúcia. Saúde Mental e Prevenção de Riscos Psicossociais, RSData]

Além das questões organizacionais, fatores individuais também influenciam a vulnerabilidade dos trabalhadores a esses riscos. Características como capacidade de adaptação, histórico prévio de problemas de saúde mental, suporte social fora do trabalho e o próprio perfil psicológico do empregado podem impactar a forma como os riscos psicossociais são percebidos e internalizados. No entanto, o material analisado reforça que, embora características individuais sejam relevantes, o ambiente de trabalho estruturado inadequadamente é o elemento central na gênese dos riscos psicossociais. O contexto atual de precarização das relações de trabalho, aumento da informalidade e avanço da "uberização" tem contribuído para agravar essas condições, especialmente em setores de alta rotatividade e baixa estabilidade.

Nota: "O conceito de **uberização** [...] pode ser definido como um novo modelo de trabalho, que [...] se coloca como mais flexível, no qual o profissional presta serviços conforme a demanda. Ele próprio faz o seu horário e pode trabalhar até 12 horas por dia, [...] sem nenhuma regalia". [Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores, Brasil de Fato]

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Por fim, as condições de trabalho inadequadas atuam como fator de amplificação dos riscos psicossociais. Ambientes com iluminação, ventilação e ergonomia deficientes, aliados a jornadas extensas, turnos noturnos e ausência de pausas adequadas, criam um cenário onde a saúde mental e física são continuamente pressionadas. Segundo o artigo publicado no blog da OnSafety, a combinação de condições físicas inadequadas com clima organizacional hostil potencializa o desenvolvimento de transtornos psicossociais, como ansiedade, depressão e síndrome de burnout. A integração de medidas de controle ambiental com a gestão de fatores psicossociais é, portanto, essencial para mitigar esse tipo de risco. [O que são riscos psicossociais e como evitá-los, OnSafety]

Clima organizacional tóxico

Ambientes de trabalho onde prevalecem práticas de gestão autoritárias, falha na comunicação interna e falta de clareza nos papéis contribuem diretamente para a criação de um clima organizacional tóxico. Prevenir riscos psicossociais exige o "controle mais adequado das pressões no trabalho, da sobrecarga, das exigências, horas extras, além de evitar relacionamentos tóxicos, lideranças abusivas e também o assédio, seja este moral ou sexual". [SEBBEN, Lúcia. Saúde Mental e Prevenção de Riscos Psicossociais, RSData]

A ausência de gestão estruturada sobre esses fatores amplia os impactos negativos na saúde dos trabalhadores. Segundo a psicóloga, empresas devem revisar suas políticas de gestão e observar "o quanto estas atendem às necessidades humanas, e nisso se inclui as descrições dos cargos, em especial aqueles que implicam em riscos ocupacionais". [SEBBEN, Lúcia. Saúde Mental e Prevenção de Riscos Psicossociais, RSData]

Carga excessiva de trabalho

A carga excessiva de trabalho é um fator de risco psicossocial amplamente reconhecido, caracterizado por volumes de tarefas incompatíveis com o tempo e os recursos disponíveis. Essa sobrecarga, quando associada a prazos irrealistas e metas inatingíveis, contribui diretamente para o desenvolvimento de transtornos de ansiedade, estresse crônico e síndrome de burnout.

Sérgio Rezende enfatiza que a alta exigência cognitiva e emocional no trabalho pode levar ao desgaste psicológico progressivo, afetando não apenas a produtividade, mas também a saúde mental do trabalhador. [REZENDE, Sérgio. Riscos Psicossociais e o Papel dos Profissionais de Psicologia, RSData]

Estudos demonstram que ambientes de trabalho com pressão excessiva por resultados e baixa previsibilidade aumentam significativamente os afastamentos por transtornos mentais. A Portaria MTE nº 1.419/2024, ao atualizar a NR 1, formalizou a necessidade de incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), exigindo das empresas a identificação e mitigação desses fatores para evitar impactos negativos à saúde dos trabalhadores.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Falta de apoio da liderança

A falta de apoio da liderança consiste na ausência de orientação, feedback adequado, reconhecimento e suporte técnico e emocional por parte dos gestores diretos, o que fragiliza a percepção de segurança e pertencimento do trabalhador. Essa lacuna na relação entre chefia e subordinados contribui para o isolamento social, gera incertezas sobre expectativas e desempenho e amplia a sensação de insegurança no emprego.

Segundo o artigo publicado no blog da OnSafety, a falta de suporte da liderança é um fator relevante no contexto de riscos psicossociais, especialmente em ambientes onde há alta rotatividade, metas elevadas e pouca clareza na distribuição de funções. A ausência de uma liderança participativa e acessível prejudica não apenas a saúde mental, mas também o clima organizacional e a produtividade, favorecendo o surgimento de conflitos e o aumento da rotatividade. [O que são riscos psicossociais e como evitá-los, OnSafety]

Como identificar e avaliar riscos psicossociais?

A identificação e avaliação de riscos psicossociais exige o uso de ferramentas e metodologias específicas, adaptadas à realidade de cada empresa e alinhadas ao ciclo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A avaliação deve considerar fatores como excesso de carga de trabalho, pressão por resultados, assédio moral e sexual, baixa autonomia e ausência de apoio da liderança, entre outros elementos diretamente associados à organização do trabalho e às relações interpessoais. [Como Identificar e Controlar Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho, Sistema ESO]

Entre os métodos recomendados para a identificação de riscos psicossociais, destacam-se a utilização de questionários padronizados, entrevistas individuais e em grupo, além de grupos focais, todos voltados a coletar as percepções dos empregados sobre condições de trabalho, organização das atividades e fatores de estresse presentes no ambiente laboral. Esses métodos devem ser complementados por observações diretas no local de trabalho e pela análise de indicadores organizacionais, como taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal e afastamentos relacionados a transtornos mentais.

No contexto do GRO, regulamentado pela NR 01, a identificação de riscos psicossociais deve ser integrada à identificação de perigos já prevista no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Conforme descrito na Portaria MTE nº 1.419/2024, essa identificação deve ser realizada de forma participativa, envolvendo trabalhadores e suas representações, garantindo que a percepção da força de trabalho sobre o ambiente e a organização do trabalho seja considerada no mapeamento inicial de riscos.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Após a identificação, a avaliação dos riscos psicossociais deve seguir critérios técnicos claros, considerando a severidade dos impactos à saúde mental, a frequência de exposição e a probabilidade de ocorrência de cada fator identificado. Wesley Silva, em A Inclusão dos Riscos Psicossociais no GRO destaca que, para assegurar a rastreabilidade e a transparência do processo, todas as etapas de avaliação e controle devem ser documentadas no PGR e mantidas à disposição da fiscalização do trabalho, em conformidade com a NR 01 atualizada. Essa abordagem permite que a avaliação psicossocial seja integrada à gestão global de riscos da organização, promovendo a saúde mental como parte essencial da segurança e saúde ocupacional. [SILVA, Wesley. A Inclusão dos Riscos Psicossociais no GRO, RSData]

Métodos de Identificação de Riscos Psicossociais

A identificação de riscos psicossociais exige múltiplas abordagens para capturar tanto as condições objetivas de trabalho quanto as percepções subjetivas dos empregados. A combinação de ferramentas diretas e indiretas é essencial para um diagnóstico completo.

Principais métodos recomendados:

1. Questionários estruturados

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) - adaptado para o contexto brasileiro, avaliando:

- Demandas psicológicas.
- Controle sobre o trabalho.
- Apoio social no ambiente laboral.
- Clima organizacional.

[COPSOQ]

Instrumento de Avaliação do Estresse Psicossocial Sheldon Cohen - Mede o nível de estresse percebido pelos trabalhadores nos últimos 30 dias. A versão de 14 questões validada no Brasil classifica o nível de estresse como baixo, moderado ou alto, com base em respostas sobre sentimentos de controle, sobrecarga e irritabilidade. [SEBBEN, Lúcia. Avaliação do Estresse Psicossocial Sheldon Cohen, RSData]

2. Entrevistas individuais e coletivas, focadas na percepção de estresse, relações interpessoais e clareza organizacional.

3. Grupos focais, para aprofundar temas sensíveis e mapear percepções coletivas sobre cultura e práticas organizacionais.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Fontes complementares para identificação:

1. Levantamento de indicadores internos, como:

- Taxas de absenteísmo e rotatividade.
- Registros de afastamentos relacionados a transtornos mentais.
- Resultados de pesquisas de clima organizacional.

2. Observação direta do ambiente de trabalho e da dinâmica das equipes, especialmente em setores de alta pressão ou histórico de conflitos.

Essa abordagem integrada, que une dados qualitativos e quantitativos, garante uma identificação consistente, alinhada ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e capaz de capturar fatores estruturais e relacionais que impactam a saúde mental no trabalho.

Avaliação psicossocial e seu propósito

A avaliação psicossocial tem como objetivo identificar o nível de exposição dos trabalhadores a fatores psicossociais de risco e analisar o potencial de impacto desses fatores sobre a saúde mental e física da força de trabalho. No contexto do GRO, regulamentado pela NR 01 e atualizado pela Portaria MTE nº 1.419/2024, essa avaliação deve ser integrada ao processo de gestão global de riscos ocupacionais, com a mesma metodologia de análise aplicada a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. A avaliação psicossocial, segundo Wesley Silva, deve ser realizada com base em critérios claros de frequência, severidade e probabilidade, documentando-se todas as etapas e mantendo registros atualizados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), garantindo total rastreabilidade e conformidade com a legislação vigente. [SILVA, Wesley. A Inclusão dos Riscos Psicossociais no GRO, RSData]

Na prática, a avaliação psicossocial ocorre por meio da análise de informações obtidas na etapa de identificação, como relatos dos trabalhadores, dados organizacionais e observações de campo, cruzadas com indicadores de saúde e segurança (afastamentos, acidentes, queixas formais, etc.). Quando identificados fatores de risco relevantes, a organização deve classificá-los conforme o seu potencial de dano à saúde mental, priorizando aqueles com maior gravidade ou alta exposição para intervenção imediata. Esse processo não apenas atende às exigências legais da NR 01, mas também permite que a empresa implante ações corretivas e preventivas, promovendo um ambiente psicologicamente seguro e saudável.

Como adequar sua empresa às mudanças da NR 1?

A atualização da NR 1, por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, torna obrigatória a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Para que as empresas se adequem a essa exigência, é necessário seguir um plano estruturado, garantindo conformidade legal e a efetividade das ações preventivas.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Passo a passo para implementar a gestão de riscos psicossociais:

1. Mapeamento inicial:

- Identificar setores e funções com maior exposição a riscos psicossociais.
- Analisar dados organizacionais, como absenteísmo, turnover e afastamentos por transtornos mentais.

2. Aplicação de metodologias de avaliação:

- Utilizar questionários padronizados, entrevistas e grupos focais para coletar percepções dos trabalhadores.
- Considerar indicadores subjetivos e objetivos para embasar a análise de riscos.

3- Integração com o PGR e programas de SST:

- Incorporar os riscos psicossociais no processo de identificação de perigos do PGR.
- Garantir que as ações corretivas e preventivas sejam documentadas e monitoradas.

4- Capacitação das equipes:

- Treinar profissionais de SST, DP e lideranças para a correta gestão dos riscos psicossociais.
- Sensibilizar trabalhadores sobre a importância da saúde mental no ambiente ocupacional.

5- Monitoramento contínuo e ajustes:

- Implementar ferramentas para coletar feedbacks recorrentes e revisar a eficácia das medidas adotadas.
- Ajustar estratégias com base em novos dados e mudanças organizacionais.

A adequação à nova NR 1 exige uma abordagem integrada, envolvendo todos os setores da empresa para garantir que a gestão de riscos psicossociais seja efetiva e sustentável a longo prazo.

Treinamento da equipe de SST e DP

A capacitação das equipes de Segurança do Trabalho (SST) e Departamento Pessoal (DP) é essencial para garantir a correta gestão dos riscos psicossociais, assegurando que esses profissionais tenham as competências necessárias para identificar sinais de exposição, aplicar metodologias de avaliação e implementar ações preventivas e corretivas.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

De acordo com o engenheiro Sérgio Rezende, a atualização da NR 1, especialmente o item 1.5, exige que os profissionais responsáveis pela identificação e avaliação de riscos psicossociais tenham conhecimento técnico específico. Rezende destaca que a aplicação de ferramentas adequadas e a análise criteriosa dos níveis de risco são responsabilidades que exigem preparo contínuo dos profissionais envolvidos. [REZENDE, Sérgio. Riscos Psicossociais e o Papel dos Profissionais de Psicologia, RSData]

Os treinamentos devem abranger:

- Conceitos técnicos sobre riscos psicossociais e seus impactos na saúde ocupacional.
- Ferramentas de identificação e avaliação, como questionários padronizados e entrevistas estruturadas.
- Protocolos de atendimento e encaminhamento, garantindo suporte adequado para trabalhadores em sofrimento psicológico.
- Legislação e normativas vigentes, com foco na NR 1 e no PGR atualizado.

Além da capacitação inicial, é fundamental promover atualizações periódicas, considerando mudanças na legislação e novas práticas na gestão da saúde mental no trabalho. Essa abordagem contínua fortalece a atuação das equipes, garantindo conformidade legal e eficácia na prevenção de riscos psicossociais.

Envolvimento da alta liderança

A gestão eficaz dos riscos psicossociais não depende apenas de profissionais de SST e DP, mas também do comprometimento da alta liderança. Diretores, gerentes e supervisores devem atuar como agentes de mudança, assegurando um ambiente de trabalho seguro e mentalmente saudável. “De nada adianta ter o conhecimento e informação, se não existe a mudança de comportamento dos líderes e gestores”, diz Lucia Sebben, psicóloga na Sebben Consultoria & RH. [SEBBEN, Lúcia. Como desenvolver a liderança para fazer a gestão de pessoas? RSData]

Segundo Sebben, um dos grandes desafios da gestão de pessoas atualmente é que muitas organizações ainda não revisaram suas práticas de liderança para incorporar uma visão mais humanizada e atenta às necessidades psicossociais dos trabalhadores. Ela alerta que modelos de gestão baseados exclusivamente em alta performance e competitividade excessiva aumentam a pressão psicológica e contribuem para o crescimento de transtornos mentais entre os empregados. [SEBBEN, Lúcia. Como desenvolver a liderança para fazer a gestão de pessoas? RSData]

Para isso, recomenda-se que a liderança:

- Incorpore a gestão psicossocial à cultura da empresa, tornando-a parte dos valores organizacionais.
- Acompanhe indicadores estratégicos, como índices de afastamento e clima organizacional, garantindo intervenções proativas.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

- Dê o exemplo, adotando práticas que valorizem o equilíbrio entre demandas de trabalho e bem-estar dos empregados.
- Apoie financeiramente a implementação de programas e treinamentos voltados à saúde mental no ambiente corporativo.

A atuação da liderança é decisiva para consolidar uma cultura organizacional saudável e sustentável, garantindo que as mudanças trazidas pela NR 1 sejam de fato implementadas e monitoradas.

Ferramentas para monitoramento contínuo

gestão dos riscos psicossociais não deve se limitar à fase de identificação e avaliação. O monitoramento contínuo é essencial para medir a eficácia das medidas implementadas e fazer ajustes sempre que necessário.

Entre as principais ferramentas para esse acompanhamento, destacam-se:

1. Softwares de gestão de SST:

- Integram dados de absenteísmo, turnover e saúde ocupacional, facilitando a análise de tendências.
- Permitem o acompanhamento da evolução dos riscos psicossociais dentro do PGR.

2. Pesquisas de clima organizacional:

- Aplicação periódica para medir níveis de satisfação, estresse e percepção de bem-estar dos trabalhadores.
- Identificação de pontos críticos que precisam de intervenção.

3. Entrevistas periódicas e grupos de escuta:

- Criam espaços para que os trabalhadores expressem suas preocupações.
- Permitem ajustes rápidos em estratégias de prevenção e intervenção.

A utilização dessas ferramentas garante que a gestão dos riscos psicossociais seja dinâmica e adaptável, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Quais as principais consequências de ignorar os riscos psicossociais?

A negligência na gestão de riscos psicossociais pode gerar impactos graves e duradouros tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. A exposição prolongada a ambientes organizacionais desgastantes, caracterizados por carga excessiva de trabalho, assédio, falta de apoio da liderança e baixa autonomia, eleva significativamente os índices de transtornos mentais e psicossomáticos, como depressão, ansiedade e síndrome de burnout. Esses fatores estão diretamente associados ao aumento de afastamentos, queda na produtividade e dificuldades no retorno ao trabalho.

Além dos prejuízos à saúde do trabalhador, a ausência de medidas preventivas pode resultar em ações trabalhistas e passivos legais. [...] "com o advento de leis e cerificações apontando para a responsabilização da empresa diante da saúde mental e da segurança do trabalhador, não resta alternativa a não ser aprender a lidar com isso da melhor forma possível", aponta Lúcia Sebben. A jurisprudência brasileira já reconhece que o adoecimento mental decorrente do trabalho pode ser caracterizado como doença ocupacional, o que gera a obrigatoriedade de indenizações, estabilidade provisória e encargos previdenciários para as empresas. Esse cenário, somado aos impactos financeiros de alta rotatividade e redução da eficiência operacional, reforça o compromisso de um planejamento estratégico para a prevenção dos riscos psicossociais. [SEBBEN, Lúcia. Como Conduzir Conversas Difíceis no Trabalho e Prevenir Riscos Psicossociais? RSData]

Aumento de custos com afastamentos

O crescimento dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais tem sido uma preocupação crescente para as organizações. Segundo dados do INSS, distúrbios como depressão e transtornos de ansiedade já figuram entre as principais causas de afastamento do trabalho, resultando em altos custos com substituições temporárias, reestruturação de equipes e queda na produtividade.

Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), "o aumento de jornadas exaustivas, imposição de metas abusivas, falta de reconhecimento e autonomia no ambiente de trabalho são algumas das possíveis causas de tantos afastamentos ligados à saúde mental". [Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. ANAMT]

Empresas que não implementam políticas de gestão de riscos psicossociais tendem a apresentar maiores índices de absenteísmo e dificuldades no retorno dos trabalhadores após longos períodos de afastamento.

O impacto financeiro vai além dos custos diretos com a folha de pagamento. Empresas que registram altos índices de afastamento por transtornos psicossociais podem sofrer majoração do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), o que leva ao aumento da alíquota do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT). Esse mecanismo de ajuste fiscal eleva os encargos trabalhistas para organizações que não adotam medidas eficazes de prevenção, tornando a gestão de riscos psicossociais uma questão estratégica para a sustentabilidade financeira.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Danos à imagem e à reputação da empresa

Empresas que negligenciam a gestão de riscos psicossociais podem sofrer danos irreparáveis à reputação, impactando a atração e retenção de talentos, além da percepção do público e do mercado. Casos de assédio, sobrecarga de trabalho e ambientes organizacionais tóxicos tendem a se tornar públicos, seja por meio de ações judiciais, denúncias em redes sociais ou avaliações negativas em plataformas de empregabilidade. Esse tipo de exposição não apenas dificulta a contratação de profissionais qualificados, mas também aumenta o índice de turnover e pode comprometer o valor de mercado da empresa.

A Activision Blizzard é um exemplo de como um ambiente de trabalho tóxico pode manchar a reputação corporativa. Em matéria publicada pela CNN, "em setembro de 2021, a empresa sofreu um novo processo após [...] receber acusações de que estaria coagindo os trabalhadores com práticas trabalhistas desleais para silenciá-los. De acordo com o processo, a empresa 'ameaçou funcionários os impedindo de falar ou comunicar sobre salários, horas e condições de trabalho'. Além disso, a companhia teria também se envolvido em interrogatórios de funcionários que protestavam contra". [Activision Blizzard: entenda os escândalos no estúdio comprado pela Microsoft. CNN]

Essas práticas não apenas evidenciam uma cultura organizacional disfuncional, mas também reforçam um clima de medo e insegurança entre os trabalhadores.

A crise se agravou quando, conforme reportado pela Globo, "a empresa fechou acordo para pagar R$ 85 milhões em processo de assédio sexual a funcionários. O acordo foi selado no início de 2022 e também foi exigido três anos de supervisão federal para a empresa". [Riot pagará 1,5 mil funcionárias em caso de discriminação de gênero. Globo]

As denúncias de assédio e conduta abusiva mancharam a imagem da Activision Blizzard globalmente, levando a protestos de funcionários, boicotes de consumidores e perda de credibilidade no mercado.

Além de comprometer a confiança de investidores e clientes, a percepção de que a empresa mantinha um ambiente hostil resultou na saída de executivos e na necessidade de reformas estruturais para recuperar sua imagem. Esse caso evidencia como a ausência de uma cultura organizacional saudável e a tolerância a riscos psicossociais podem ter consequências devastadoras para a reputação e sustentabilidade de um negócio.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Como prevenir riscos psicossociais e promover a saúde mental?

A prevenção de riscos psicossociais e a promoção da saúde mental exigem ações estruturadas e contínuas, que vão além do cumprimento normativo. A NR 1, atualizada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, determina que as empresas adotem medidas efetivas de identificação, controle e monitoramento desses riscos. No entanto, para garantir um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, é fundamental implementar boas práticas alinhadas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Entre as principais estratégias, destacam-se ações de monitoramento do clima organizacional, incentivo à cultura de feedbacks, implementação de programas de saúde mental e capacitação contínua das lideranças e equipes. Essas iniciativas não apenas reduzem transtornos mentais e afastamentos, mas também fortalecem a produtividade, o engajamento e a retenção de talento.

Monitorar clima organizacional

O clima organizacional reflete diretamente o nível de bem-estar e segurança psicológica dos trabalhadores. A falta de comunicação clara, práticas de gestão abusivas e relações interpessoais conflituosas são fatores que elevam o risco de adoecimento mental e impactos negativos na produtividade.

Para prevenir esses problemas, é essencial que as empresas adotem mecanismos regulares de monitoramento, como:

- Pesquisas de clima organizacional, aplicadas de forma recorrente para identificar níveis de estresse, satisfação e percepção do ambiente de trabalho.
- Análise de indicadores internos, como absenteísmo, turnover e afastamentos por transtornos psicológicos, que podem indicar a existência de riscos psicossociais.
- Entrevistas e grupos de escuta ativa, permitindo que os trabalhadores compartilhem percepções e preocupações sobre sua rotina e o ambiente de trabalho.

Com base nesses dados, a empresa pode implementar medidas preventivas e corretivas, promovendo um ambiente organizacional mais saudável e equilibrado.

Incentivar cultura de feedbacks

A ausência de uma comunicação transparente e espaços seguros para diálogo é um dos fatores que contribuem para o desenvolvimento de riscos psicossociais. A cultura de feedbacks desempenha um papel fundamental na prevenção de conflitos e no fortalecimento do engajamento dos trabalhadores.

Para incentivar essa prática, é recomendável:

- Implementar reuniões periódicas de alinhamento entre gestores e equipes, permitindo trocas construtivas.
- Criar canais formais de comunicação, como caixas de sugestões anônimas e plataformas digitais de feedback contínuo.
- Capacitar líderes para fornecer feedbacks construtivos, que incentivem o desenvolvimento profissional sem gerar sobrecarga emocional ou insegurança.

Uma cultura de feedback estruturado fortalece relacionamentos internos, reduz tensões e melhora a percepção de suporte organizacional, impactando diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

Programas de saúde mental e bem-estar

A criação de programas estruturados de saúde mental é uma das formas mais eficazes de prevenir riscos psicossociais e promover um ambiente de trabalho mais equilibrado. Esses programas devem estar alinhados ao PGR e contemplar medidas preventivas e assistenciais para os trabalhadores.

Entre as iniciativas recomendadas, destacam-se:

- Atendimento psicológico corporativo, com oferta de suporte profissional por meio de clínicas parceiras ou programas internos de acolhimento.
- Campanhas de conscientização sobre saúde mental, promovendo informações sobre estresse, burnout e estratégias de equilíbrio emocional.
- Ações voltadas à qualidade de vida, como flexibilização de horários, incentivo à atividade física e práticas de mindfulness.

Esses programas reduzem transtornos psicológicos e demonstram o compromisso da empresa com o bem-estar e a retenção de talentos.

Treinamento contínuo de gestores e equipes

A capacitação contínua de líderes e trabalhadores é essencial para fortalecer a prevenção de riscos psicossociais. A falta de preparo das lideranças para lidar com gestão de pessoas, comunicação não violenta e identificação de sinais de sofrimento psicológico pode agravar problemas organizacionais e elevar os índices de adoecimento mental.

Os treinamentos devem abordar:

- Gestão humanizada, com foco na construção de ambientes de trabalho saudáveis.
- Técnicas para identificação precoce de riscos psicossociais, permitindo intervenções preventivas.
- Normas regulamentadoras e legislação trabalhista, garantindo que as ações estejam em conformidade com a NR 1 e o PGR.

Com treinamentos regulares, as empresas fortalecem sua cultura organizacional, melhoram a gestão de pessoas e reduzem passivos legais e financeiros relacionados à saúde mental dos trabalhadores.

Qual o papel do Departamento Pessoal (DP) e da SST?

A gestão dos riscos psicossociais exige a atuação conjunta do Departamento Pessoal (DP) e da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), garantindo que as exigências legais sejam cumpridas e que as boas práticas organizacionais sejam aplicadas de forma contínua. Com a atualização da NR 1, por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, as empresas passaram a ter a obrigação de identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais, tornando ainda mais necessário o alinhamento entre DP, RH e SST para a implementação dessas medidas.

Alinhamento entre DP, RH e Segurança do Trabalho

Para que a gestão dos riscos psicossociais seja eficaz, é essencial que DP, RH e SST atuem de forma integrada. O RH tem um papel crucial na criação de programas de bem-estar e saúde mental, promovendo ações que reduzam fatores de estresse organizacional. Já o DP e a SST devem trabalhar juntos na gestão de afastamentos e reintegração de trabalhadores, garantindo que os processos internos estejam alinhados às normativas vigentes e evitando passivos trabalhistas.

O alinhamento entre essas áreas deve incluir:

- Monitoramento conjunto dos indicadores de saúde mental, cruzando dados de afastamentos, licenças médicas e turnover.
- Desenvolvimento de políticas internas claras, assegurando que a prevenção dos riscos psicossociais seja parte da cultura organizacional.
- Capacitação contínua dos gestores, preparando as lideranças para identificar sinais de sobrecarga emocional e psicossocial entre os trabalhadores.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Exemplos de doenças psicossociais e seus sintomas

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho estão diretamente relacionados ao desenvolvimento de transtornos mentais e psicossomáticos, afetando tanto a saúde dos trabalhadores quanto a produtividade das empresas. A exposição contínua a fatores como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva, assédio moral e falta de suporte organizacional pode desencadear doenças como ansiedade, depressão, síndrome de Burnout e transtornos psicossomáticos.

A identificação precoce desses transtornos é essencial para minimizar seus impactos. Gestores e profissionais de RH devem estar atentos a sinais de alerta, como queda no desempenho, desmotivação, irritabilidade, aumento do absenteísmo e mudanças no comportamento social. Além disso, a Classificação Internacional de Doenças (CID-11) já reconhece a Síndrome de Burnout como um fenômeno ocupacional, reforçando a necessidade de ações preventivas no ambiente de trabalho. [Burnout: não confunda a CID 11 com a CID 10. Revista HSM Management]

Ansiedade e depressão

A ansiedade e a depressão estão entre os principais transtornos associados aos riscos psicossociais e frequentemente ocorrem simultaneamente. De acordo com o Portal Dráuzio Varella, esses transtornos podem ser desencadeados por excesso de trabalho, instabilidade profissional e conflitos interpessoais.

Os sintomas variam entre manifestações físicas e emocionais. No caso da ansiedade, os sinais incluem taquicardia, insônia, tensão muscular, fadiga e dificuldades de concentração. Já a depressão se manifesta por meio de desânimo persistente, alterações no apetite, perda de interesse nas atividades diárias e sentimentos de inutilidade. No ambiente corporativo, esses transtornos podem levar ao isolamento social, queda na produtividade e aumento dos afastamentos.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) alerta que a depressão já é a principal causa de incapacidade no mundo, impactando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Empresas que investem em políticas de apoio psicológico e flexibilização de demandas reduzem significativamente os impactos desses transtornos e promovem um ambiente de trabalho mais equilibrado. [Depressão e ansiedade podem ocorrer juntas, mas como tratar? Portal Drauzio Varella]

Transtornos psicossomáticos

Os transtornos psicossomáticos ocorrem quando fatores emocionais e psicológicos se manifestam por meio de sintomas físicos. Segundo o blog Nav Dasa, a exposição prolongada ao estresse pode afetar diversos sistemas do organismo, resultando em condições como gastrite, hipertensão, enxaqueca crônica e dores musculares persistentes.

RISCOS PSICOSSOCIAIS

No ambiente corporativo, há uma forte relação entre pressão excessiva e sintomas físicos recorrentes. Funcionários submetidos a altas exigências, jornadas prolongadas e ambientes de trabalho hostis podem apresentar queixas frequentes, como problemas gastrointestinais, crises alérgicas e distúrbios do sono. Quando não tratados, esses sintomas podem evoluir para quadros mais graves, levando a afastamentos frequentes e queda na produtividade.

A prevenção exige a gestão ativa do clima organizacional, garantindo que os colaboradores tenham suporte adequado, equilíbrio entre demandas e períodos de descanso. Além disso, iniciativas como avaliação psicossocial contínua e treinamentos sobre saúde mental são fundamentais para reduzir os impactos desses transtornos. [Doenças psicossomáticas: quais são as mais comuns e como tratá-las. Nav Dasa]

Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout é um esgotamento extremo causado pelo estresse crônico no trabalho, sendo caracterizada por três dimensões principais:

- **Exaustão emocional** – Sensação de desgaste constante, fadiga intensa e esgotamento mental.
- **Despersonalização** – Distanciamento emocional, comportamento apático e cinismo em relação ao trabalho.
- **Baixa realização profissional** – Sentimento de ineficácia, falta de propósito e queda no desempenho.

O Ministério da Saúde alerta que profissionais expostos a altas cobranças e falta de reconhecimento estão entre os mais vulneráveis ao Burnout. Os sintomas incluem insônia, irritabilidade, lapsos de memória, dificuldade de concentração e dores musculares persistentes.

A CID-11 classifica a Síndrome de Burnout como um fenômeno ocupacional, reforçando a necessidade de ações preventivas nas empresas. Para evitar a progressão do quadro, recomenda-se revisão das cargas de trabalho, suporte psicológico contínuo e capacitação de lideranças para uma gestão mais equilibrada. O tratamento pode envolver acompanhamento médico, terapia cognitivo-comportamental e, em alguns casos, afastamento temporário para recuperação do trabalhador. [Síndrome de Burnout. Ministério da Saúde]

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Impactos financeiros dos riscos psicossociais para as empresas

A negligência na gestão de riscos psicossociais pode gerar impactos financeiros significativos para as empresas, tanto em custos diretos quanto indiretos. O aumento dos casos de transtornos mentais e emocionais entre os trabalhadores está diretamente relacionado ao crescimento do número de afastamentos, processos trabalhistas e redução da produtividade. Empresas que não implementam medidas preventivas enfrentam não apenas despesas com tratamento e substituição de funcionários, mas também danos à imagem corporativa e à retenção de talentos.

Os custos diretos incluem pagamento de afastamentos pelo INSS, aumento do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), custos médicos e indenizações por danos morais e materiais em ações trabalhistas. Já os custos indiretos envolvem queda de desempenho, dificuldades no engajamento das equipes, alta rotatividade (turnover) e impactos negativos no clima organizacional. Um ambiente de trabalho marcado por pressão excessiva, assédio moral e falta de suporte emocional resulta em um ciclo contínuo de absenteísmo e presenteísmo, elevando as despesas operacionais da empresa.

A perda de produtividade é um dos reflexos mais prejudiciais. Funcionários expostos a estresse crônico, sobrecarga e falta de reconhecimento apresentam diminuição na capacidade de concentração, maior propensão a erros e baixa motivação. O turnover também se torna uma consequência direta, pois trabalhadores em ambientes psicologicamente inseguros tendem a buscar novas oportunidades, gerando custos com recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores. Empresas que adotam estratégias preventivas, como monitoramento contínuo dos riscos psicossociais e fortalecimento das políticas de saúde mental, reduzem significativamente esses impactos, garantindo sustentabilidade e competitividade no mercado.

Conclusão: sua empresa está preparada para a NR 1?

A adequação à NR 1 e à gestão de riscos psicossociais não é apenas uma exigência legal, mas uma medida fundamental para a preservação da saúde mental dos trabalhadores, a sustentabilidade da empresa e a conformidade com as normas trabalhistas. Com a **Portaria MTE n° 1.419/2024**, a inclusão desses riscos no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) torna obrigatória a identificação, avaliação e controle de fatores que possam comprometer o bem-estar psicológico dos funcionários. Empresas que negligenciam essa adequação podem enfrentar altos custos com afastamentos, ações trabalhistas e perda de produtividade.

A implementação dessas mudanças exige planejamento estruturado e ações contínuas, como a capacitação de lideranças, monitoramento de indicadores de saúde mental e desenvolvimento de políticas organizacionais voltadas à prevenção. Ferramentas como softwares de gestão de SST, pesquisas de clima organizacional e metodologias de avaliação psicossocial podem ser grandes aliadas nesse processo. Além disso, a participação ativa dos trabalhadores na identificação e mitigação de riscos contribui para a construção de um ambiente laboral mais seguro e saudável.

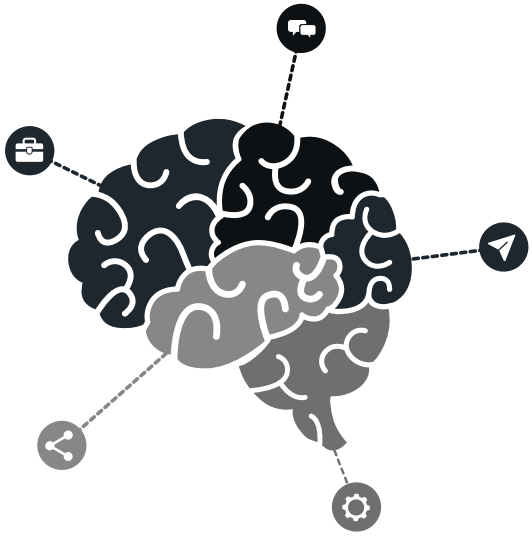
RISCOS PSICOSSOCIAIS

Se sua empresa ainda não iniciou esse processo, este é o momento ideal para buscar consultoria especializada e soluções integradas de gestão. Contar com profissionais experientes na implementação do PGR e na adaptação às novas exigências da NR 1 pode garantir maior eficiência na adequação e na redução de passivos trabalhistas. Adotar uma postura proativa e preventiva não apenas assegura conformidade legal, mas também fortalece a reputação da empresa e promove um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

Referencial Bibliográfico:

1. SILVA, Wesley. A Inclusão dos Riscos Psicossociais no GRO, RSData
2. OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho, Organização Pan-Americana da Saúde
3. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, Diário Oficial da União
4. Riscos Psicossociais no Trabalho: causas e consequências, Conexa Saúde
5. Riscos psicossociais: o que são, mudanças com a NR 1 e como se adequar, Senior
6. LUNARDELLO, Alencar. Riscos Psicossociais na NR 01: Subjetividade e Impacto na Saúde do Trabalhador, RSData
7. SEBBEN, Lúcia. Saúde Mental e Prevenção de Riscos Psicossociais, RSData
8. Empresas deverão elaborar plano de gerenciamento de riscos voltados à saúde mental até maio de 2025, Contábeis
9. Governo Federal atualiza NR 01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui comissão do benzeno, Ministério do Trabalho e Emprego
10. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 - Aprova a nova redação do capítulo 1.5 - GRO e altera o Anexo I - Termos e Definições - da NR-01, RSData
11. Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores, Brasil de Fato
12. O que são riscos psicossociais e como evitá-los, OnSafety
13. Como Identificar e Controlar Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho, Sistema ESO
14. COPSOQ
15. SEBBEN, Lúcia. Avaliação do Estresse Psicossocial Sheldon Cohen, RSData
16. REZENDE, Sérgio. Riscos Psicossociais e o Papel dos Profissionais de Psicologia, RSData
17. SEBBEN, Lúcia. Como desenvolver a liderança para fazer a gestão de pessoas? RSData
18. SEBBEN, Lúcia. Como Conduzir Conversas Difíceis no Trabalho e Prevenir Riscos Psicossociais? RSData
19. Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. ANAMT
20. Activision Blizzard: entenda os escândalos no estúdio comprado pela Microsoft. CNN
21. Riot pagará 1,5 mil funcionárias em caso de discriminação de gênero. Globo
22. Burnout: não confunda a CID 11 com a CID 10. Revista HSM Management
23. Depressão e ansiedade podem ocorrer juntas, mas como tratar? Portal Drauzio Varella
24. Doenças psicossomáticas: quais são as mais comuns e como tratá-las. Nav Dasa
25. Síndrome de Burnout. Ministério da Saúde

Material sem fins lucrativos. 100% gratuito - Versão PDF



RISCOS PSICOSSOCIAIS

O QUE MUDA COM A NR 1 E COMO ADEQUAR SUA EMPRESA