



Fatores Psicossociais no PGR.

Guia Completo para atender a NR 01.

Conteúdo.

Introdução	01
Atualização da NR-1	02
Fatores Psicossociais	03
Reconhecimento e Avaliação	04
Medidas de Controle	05
Fiscalizações e Penalidades	06
Certificado Empresa Promotora	07
Conclusão	08





Introdução.

A saúde mental no trabalho é um assunto cada vez mais importante. Com o aumento de casos de Burnout e afastamentos por doenças mentais, as empresas precisam se adaptar e proteger seus colaboradores.

Em 2025, a NR-1 será atualizada, tornando obrigatório a inclusão dos fatores psicossociais no PGR. Essa mudança exige que as empresas se preparem para avaliar, controlar e monitorar esses riscos.

Este guia irá te ajudar a entender essa nova realidade e te preparar para atender as exigências da NR-1. Descubra como identificar, analisar e controlar os fatores psicossociais no ambiente de trabalho.



Atualização da NR-1.

Antes de mais nada: O PGR é uma exigência normativa de segurança no trabalho. A partir dele, a empresa deve avaliar, controlar e monitorar riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho. Ele inclui a identificação de agentes físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos.

Após decisão da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), a NR-1 foi atualizada no dia 27 de agosto de 2024. A portaria MTE 1.419 deu nova redação à Norma Regulamentadora, que trata da elaboração do PGR. Com isso, passou a ser obrigatório que os fatores psicossociais constem no Programa de Gerenciamento de Riscos, dentro do grupo dos riscos ergonômicos.

Para atendimento aos requisitos da NR 01 as empresas devem:



Identificar e gerenciar riscos psicossociais.

Avaliar o impacto desses riscos na saúde mental dos trabalhadores.



Medidas preventivas.

Implementar medidas preventivas, como programas de suporte psicológico e promoção de um ambiente de trabalho saudável.



Indicadores.

Monitorar continuamente a eficácia das medidas implementadas.

Fatores Psicossociais

O que são e sua relação com o PGR e a NR 01.

Fatores psicossociais são aspectos do ambiente de trabalho que influenciam o bem-estar psicológico, emocional e social dos colaboradores.

Eles incluem:

Sobrecarga de trabalho: Excesso de demandas causando estresse.

Conflitos interpessoais: Problemas de relacionamento com colegas ou supervisores, que podem incluir falta de colaboração, críticas constantes ou disputas internas.

Falta de autonomia: Impossibilidade de tomar decisões sobre as próprias tarefas, sensação de impotência.

Assédio moral e sexual: Comportamentos que humilham, intimidam ou desrespeitam trabalhadores minando confiança e autoestima.

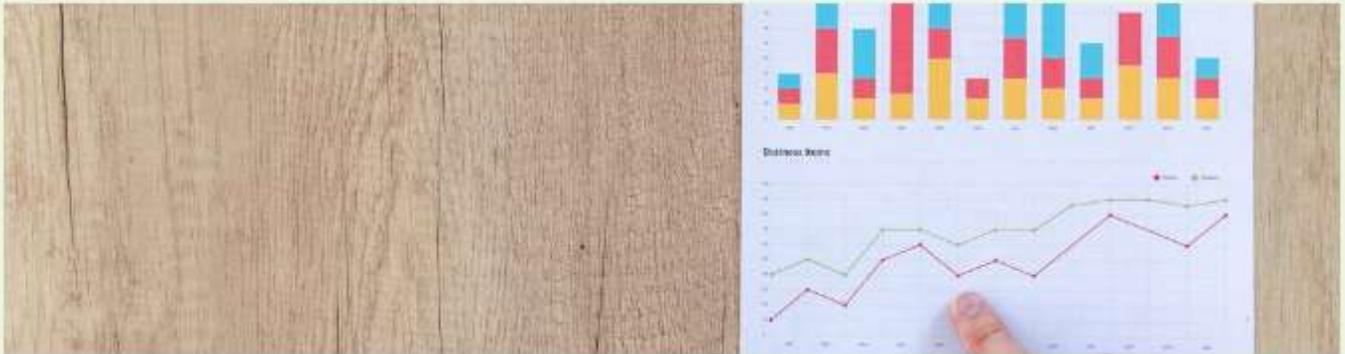
Todos os fatores de riscos psicossociais terão de ser mapeados pelas empresas para constarem no PGR até 26 de maio de 2025. Esse é o prazo para a inclusão deles no documento. Por isso, é importante começar a trabalhar rapidamente na identificação dos perigos que sua empresa tem.

Além do reconhecimento será necessário avaliar e fazer a tabulação deles. Depois, será necessário desenhar e implantar ações de combate aos riscos psicossociais de acordo com os resultados obtidos.



Como Reconhecer e Avaliar os Fatores Psicossociais.

A NR-1 não determina os instrumentos a serem usados pelas empresas para mapear os fatores psicossociais. Por ser um risco de difícil identificação e com variáveis individuais, é preciso aplicar técnicas diferentes dos demais casos. Algumas técnicas incluem:



Ferramentas aplicáveis:



Pesquisa de campo

Aplicar pesquisas anônimas com perguntas estruturadas ou abertas por meio de questionários reconhecidos aos colaboradores para melhor compreensão dos indicadores relacionados a clima organizacional, liderança e bem estar.



Indicadores RH

Utilizar dados que o próprio RH já tem para verificar como estão afastamentos por saúde física que possam ter relação com estresse (como dores de estômago) e por saúde mental, além de faltas, absenteísmo e turnover.



Medicina Ocupacional

Incluir nas anamneses médicas perguntas sobre questões psicossociais para fazer um perfil epidemiológico. Nesse caso, o acesso será apenas ao perfil geral e não ao individual, por causa do sigilo médico.

Depois de levantar os riscos psicossociais, é hora de adicioná-los ao PGR. O levantamento dos dados deve aparecer no inventário de riscos. Mas o trabalho não para por aí. A empresa deve adotar medidas para mitigar os riscos psicossociais. Essas ações devem ser descritas no plano de ação do PGR junto com as demais práticas a serem realizadas pela empresa visando o bem estar e a saúde mental dos trabalhadores.



Medidas de Controle.

As melhores práticas de superar perigos para o desenvolvimento de doenças psicossociais nos colaboradores dependem do que foi mapeado no levantamento de riscos. As ações serão voltadas especificamente para os problemas encontrados na organização.

No entanto, existem algumas estratégias que podem se aplicar a qualquer empresa de maneira genérica. Confira:

- **Prevenção ao assédio:** Políticas claras contra o assédio e acesso a canal de denúncias. É importante também esclarecer aos colaboradores quais são os fluxos de trabalho após a denúncia e treinamentos para que eles saibam identificar quais comportamentos configuram assédio.
- **Cultura organizacional:** O ambiente de trabalho deve ser inclusivo, positivo, colaborativo, respeitoso e promover o reconhecimento dos trabalhadores. A sensibilização da alta gestão para o assunto é um fator importante. Isso demonstra que a empresa preza pelo tema e, portanto, incentiva os comportamentos adequados entre os demais colaboradores.
- **Avaliação frequente:** Monitoramento contínuo dos riscos. adote ferramentas que permitam identificar continuamente os riscos psicossociais a que os colaboradores ficam expostos no trabalho.
- **Treinamentos de gestão de estresse:** Realize treinamentos, workshops e cursos para capacitar os colaboradores a respeito do gerenciamento do estresse, saúde emocional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- **Suporte psicológico:** Disponibilize acesso a serviços de apoio psicológico, seja por meio de um profissional interno ou por parcerias como a Soul by And Care que oferece acesso a consultas gratuitas para diagnósticos iniciais.
- **Apoio a líderes e gestores:** Treine líderes e gestores para que sejam capazes de identificar sinais de estresse ou esgotamento nas equipes. Eles também devem ser sensibilizados para oferecer apoio de forma acolhedora.



Fiscalizações.

A atualização do PGR deve ficar disponível para a fiscalização partir de 26 de maio de 2025. O documento pode ser solicitado pela Inspeção do Trabalho ou por representantes dos trabalhadores para a fiscalização das condições de SST.

Caso não seja apresentado, as empresas devem ser notificadas para promoverem a regularização em prazo determinado. No entanto, caso isso não ocorra, as organizações podem ser multadas.

Penalidades previstas.

Multas.



As punições ao descumprimento da NR-1 estão previstas na NR-28. O valor aplicado varia de acordo com a quantidade de colaboradores da empresa, do grau de infração e dos itens descumpridos.

Se houver descumprimento das normas referentes à inclusão de fatores psicossociais no PGR, isso pode gerar multas de R\$ 1.543,38 a até R\$ 4.498,71.

Passivos Trabalhistas.



O descumprimento da norma coloca em risco o colaborador e a produtividade da empresa. Mas também adiciona um fator de passivo trabalhista. Como existe uma tendência de crescimento constante de preocupação em torno do tema de saúde psicossocial no trabalho, a adequação nesse primeiro momento significa evitar o acúmulo de situações a serem resolvidas por exigências legais no futuro.

Lei N° 14.831/2024

Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental



A obtenção do Certificado simboliza não apenas o cumprimento de normativas legais, mas também o compromisso da empresa com a qualidade de vida e saúde emocional dos seus trabalhadores.

Para atendimento aos requisitos da NR 01 as empresas devem:



Promoção da saúde mental.

Implementar ações e programas que previnam problemas de saúde mental e promovam bem-estar psicológico dos colaboradores.



Bem estar dos colaboradores.

Criar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, onde o equilíbrio entre vida profissional e pessoal seja incentivado



Transparência e prestação de contas.

Divulgar publicamente as políticas e resultados relacionados à saúde mental, garantindo que práticas e impactos sejam transparentes para colaboradores e sociedade.



Conclusão.

A inclusão dos fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é uma evolução crucial para a promoção da saúde mental e segurança no trabalho. Adaptar-se às novas exigências da NR-01 pode ser desafiador, mas também representa uma oportunidade para as empresas se destacarem como líderes na criação de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Este eBook oferece uma base sólida para compreender as mudanças normativas e seus impactos. Ao baixar o material e preencher o cadastro, sua empresa terá a oportunidade de solicitar uma reunião ou visita técnica com nossa equipe de especialistas. Durante esse encontro, realizaremos um diagnóstico gratuito, permitindo uma análise detalhada das necessidades da sua organização para atender à NR-01 e conquistar o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental, conforme a Lei 14.831.