

Ambientes de trabalho que não adoçam pessoas são também os que mais crescem e retêm talentos.

# Entendendo Riscos Psicossociais



Por **Thiago Moreno**





Apresentação → Allégora<sup>®</sup>:



**Thiago Moreno**

**מורנו**

Consultor QSMS-RS [SST, HSE, EHS, SHE...]

Especialista em SGI

Especialista em POT

Especializando em Andragogia

**TST** [Bombeiro civil, Socorrista, Instrutor]

Professor [facilitador de aprendizado]

Expert em Direito Trabalhista

Jurisconsulto [c/ inscrição OAB]

Ambientalista [ênfase em ESG]

**PAI**



# Causa: Afastamentos por transtornos mentais até 2024



## Causas de afastamento associadas à saúde mental conforme CID 10

Brasil, de 2012 a 2024



Em destaque, especificamente no que se refere à saúde mental, os códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID) mais frequentemente associados a afastamentos do tipo acidentário (B91) e não acidentário (B31) no último ano apurado para a unidade geográfica selecionada, considerado o universo de trabalhadores com vínculo de emprego. No gráfico ao lado, comparam-se, para o período de 2012 a 2024, as diferenças entre os benefícios acidentários e não acidentários. Isso permite, inclusive, a identificação de mudanças de padrão quanto ao motivo mais frequente, a percepção de tendências e distinções quantitativas relevantes. Utilize os filtros abaixo para combinar as perspectivas.

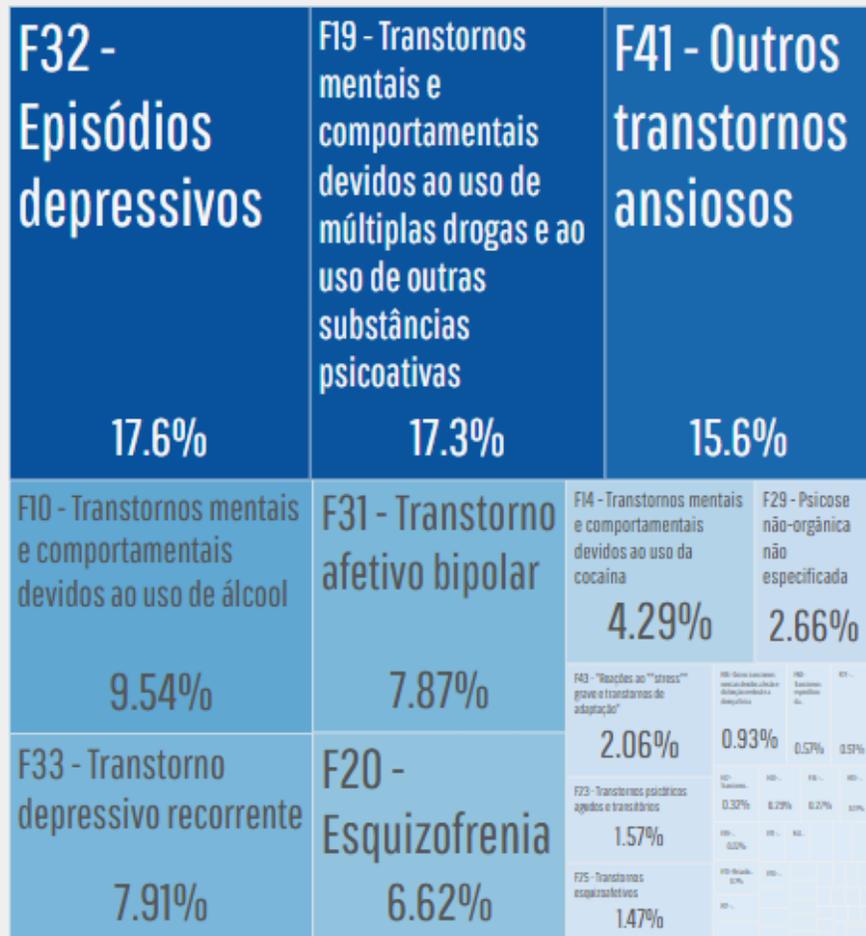
2020 2024

Setor Econômico

Serviços especializados para construção não especificados anteriormente,

Construção de edifícios

Ocupações



## Consequência: Atualização da NR-01 do MTE



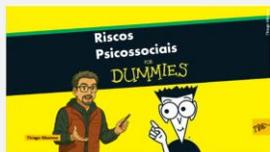
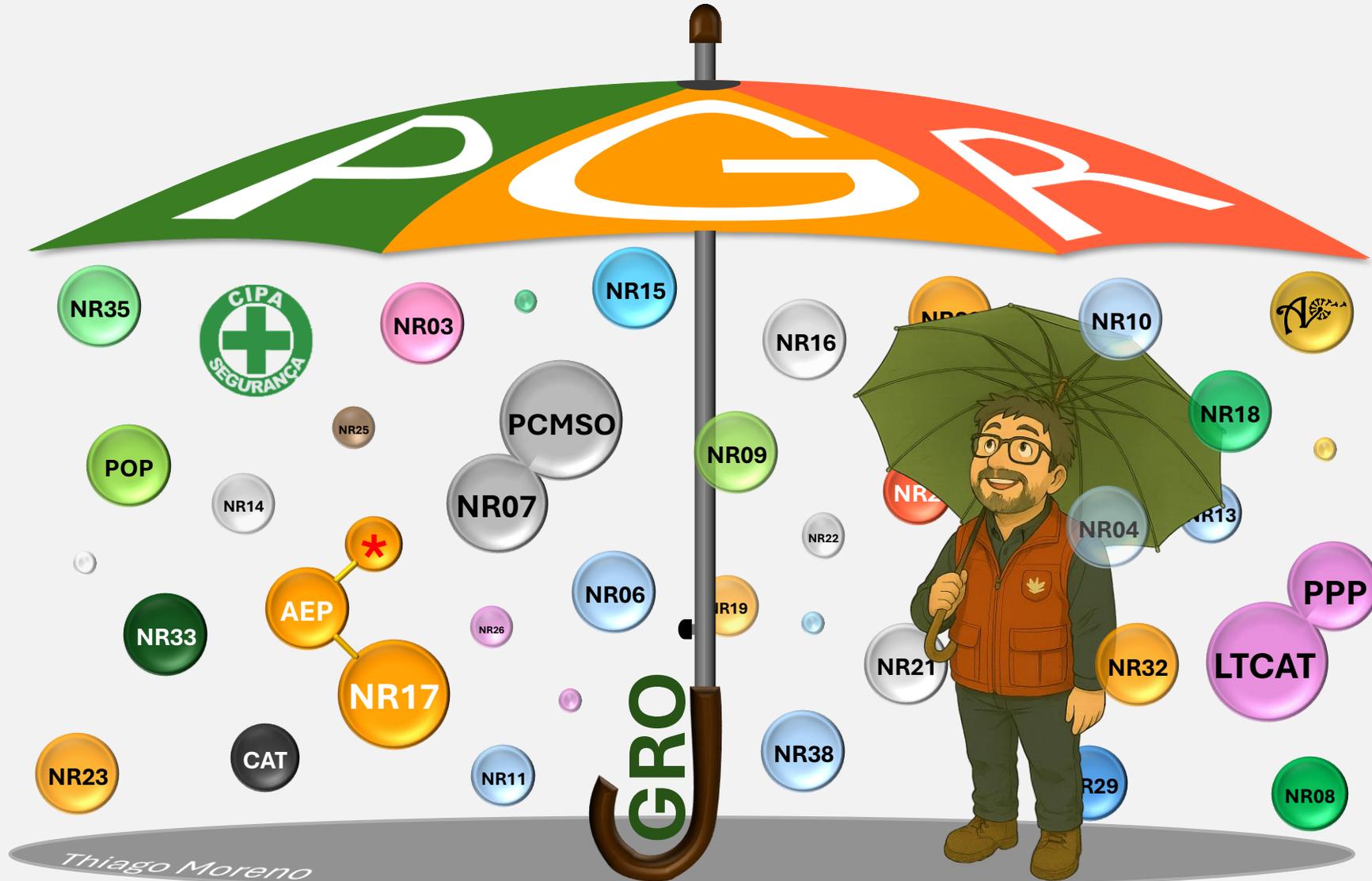
### NR-01 do MTE:

“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.** “ [grifo nosso]

Mas e agora?



# Ação: Gerenciamento de Risco Psicossociais [ no GRO ! ]



**Thiago Moreno**

\* Avaliação ergonômica preliminar antecede a AET e pode ser incorporada no PGR como parte do inventário de riscos e Plano de Ação.

## Fato Problema: A NR01 não define “Riscos Psicossociais”



**NR01:** estabelece as disposições gerais e o campo de aplicação das NR.

Com a atualização, **ela passa a incluir explicitamente** a gestão de riscos psicossociais como parte das obrigações das empresas (1.5.3.1.4) em relação à segurança e saúde no trabalho.



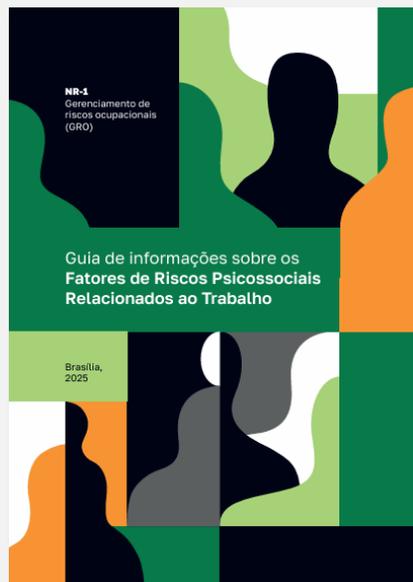
Também que devemos olhar para a NR17 para lidar com esses riscos (1.5.3.2.1).

**17.1.1.** “(...) diretrizes e os requisitos que permitam a **adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas** dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.” **[grifo nosso]**

**17.3.1. AEP** “(...) a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas nesta NR.”

**17.3.1.1.** AEP pode ser qualitativa, quantitativa, semiquantitativa, “a fim de produzir informações” e atender requisitos legais

# Estratégia de Gerenciamento, quanto às fontes:



**NR01, 17, etc.. ; Guias, Manuais, e +Refs. do MTE ; ISO 45003 ; Profissionais de SST**



Proteger e promover a saúde mental dos colaboradores.



Assegurar o cumprimento das exigências legais.

# Gerenciamento de Riscos Ocupacionais



Conhecer e  
identificar PERIGOS



Avaliar e  
inventariar RISCOS

Substituir / Elidir



Eliminá-los



Substituí-los

Controlar / Neutralizar

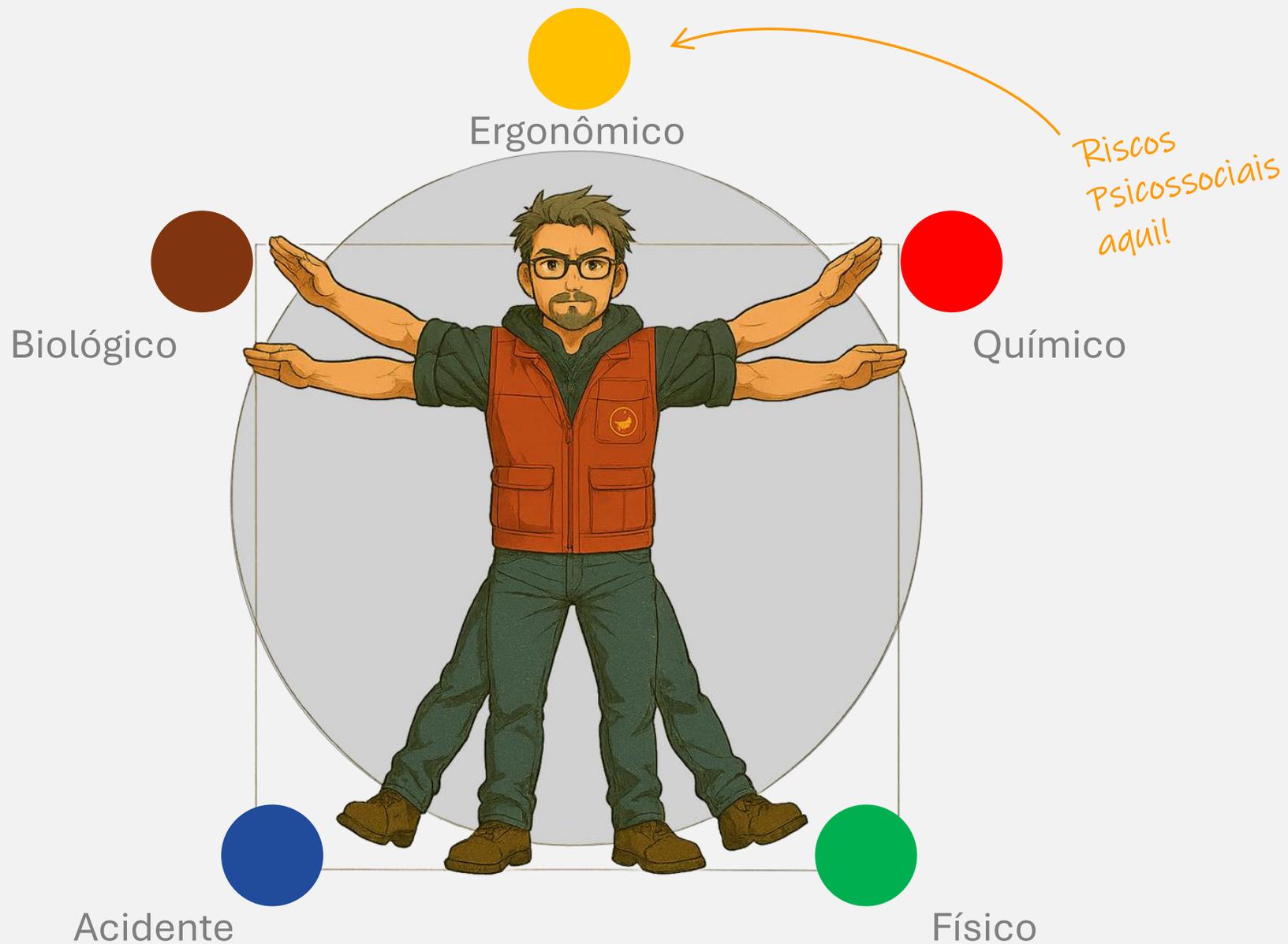


Controlá-los



Adm & EPI

# Riscos Ocupacionais



## Riscos Psicossociais: Conceitos



Fatores Psicossociais do Trabalho (FPT), pode ser entendido como a fonte dos **RPRT**.

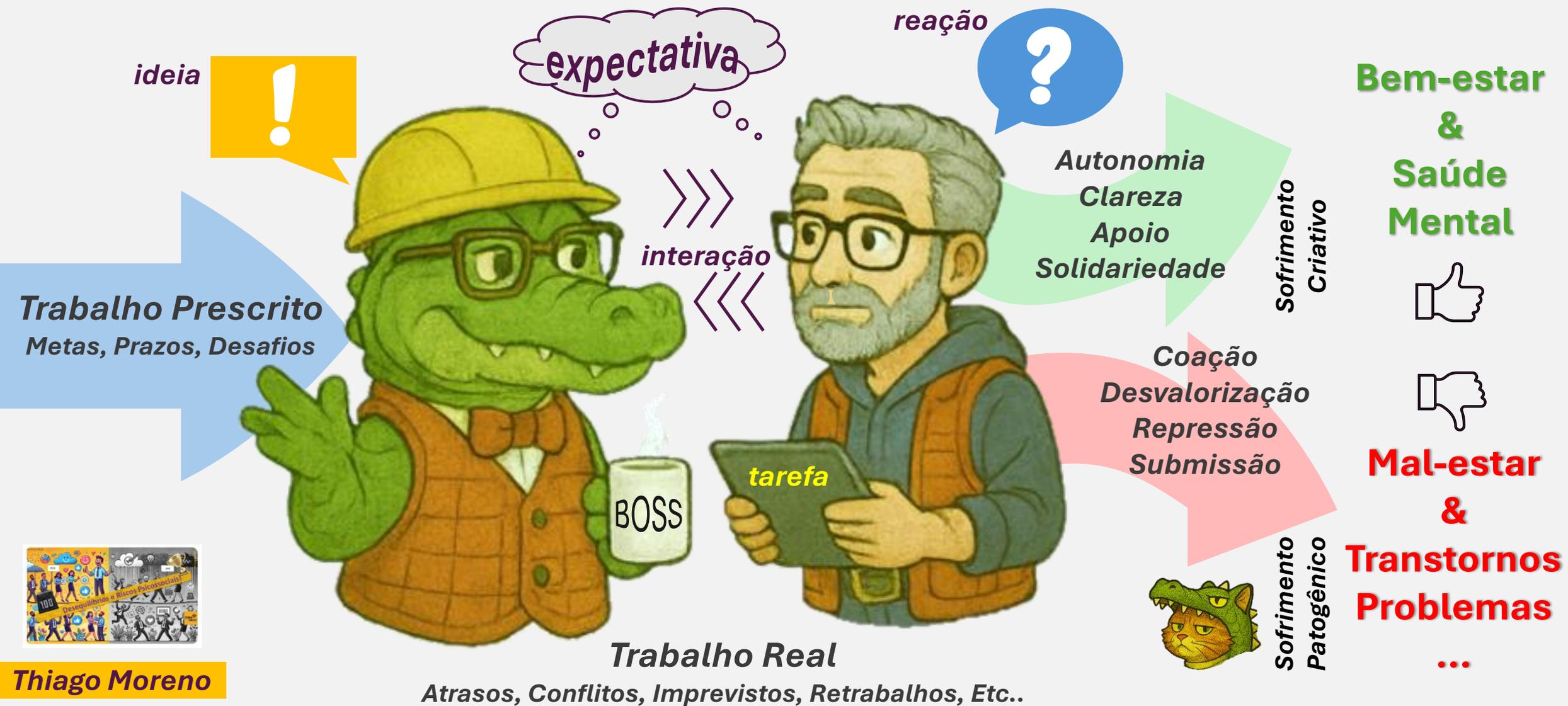
Mas O que são Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho?



“**A interação negativa entre condições ocupacionais e fatores humanos** pode levar a distúrbios emocionais, a problemas comportamentais e a mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, o que eleva os riscos de adoecimento mental e físico (OIT, 1986, p. 3).

Mas o que gera essa “interação negativa”?

# Psicodinâmica do Trabalho: trabalho prescrito x trabalho real (Dejour)



# Psicodinâmica do Trabalho e teoria do risco



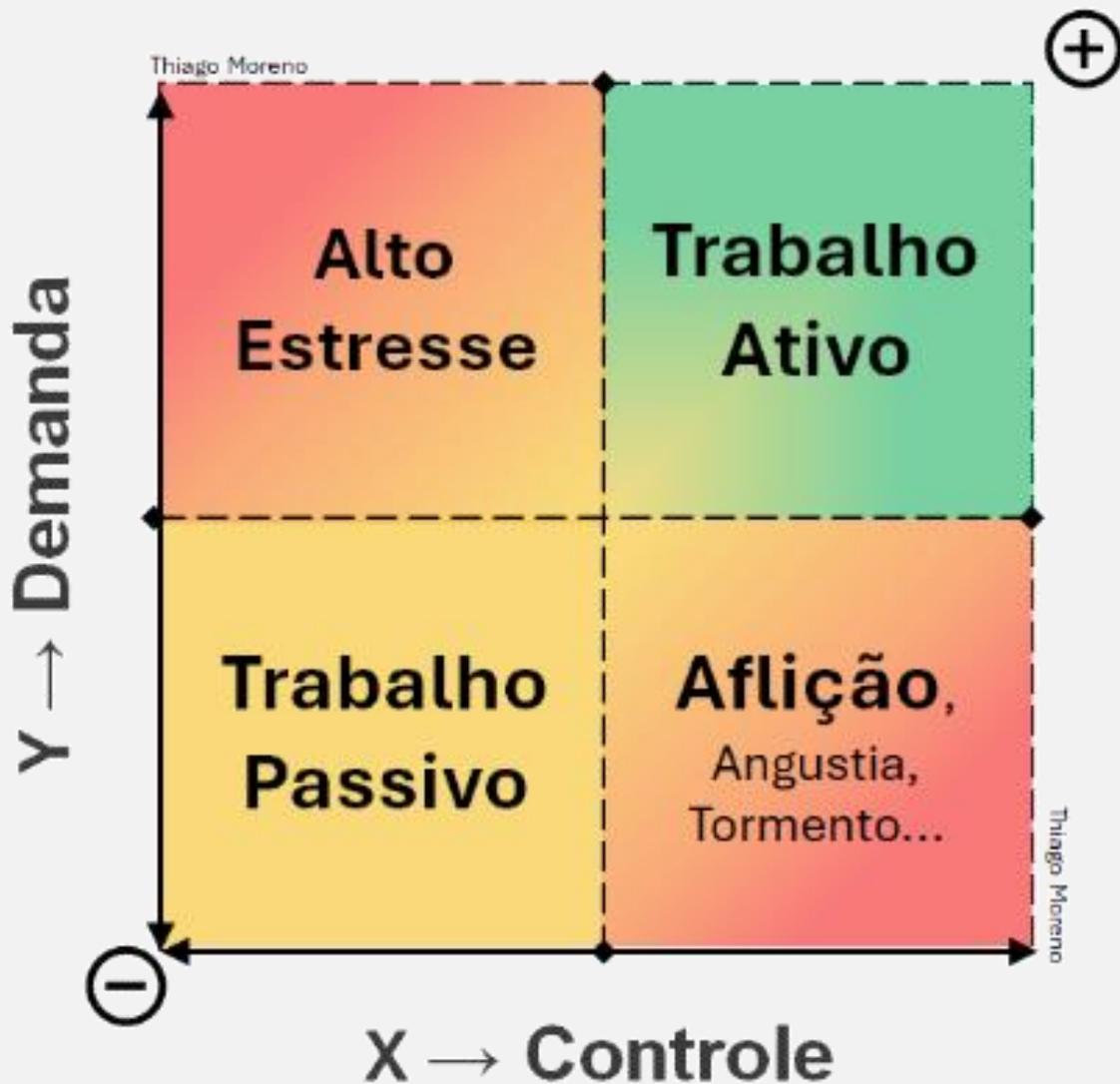
## Teoria do Risco:



## Teoria do Risco Psicossocial:



# Psicodinâmica do Trabalho e Modelo Demanda-Controle (Karasek)



# Psicodinâmica do Trabalho: Demandas x Gratificações

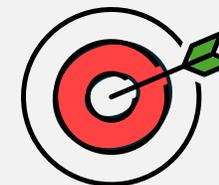


Considera o sofrimento como algo inerente ao trabalho humano. Essa abordagem investiga o sofrimento psíquico nas suas dimensões infrapatológicas e pré-patológicas, associando-o a sentimentos dos trabalhadores.

$$\text{Associados ao Sofrimento} = \frac{\text{necessidades de gratificação}}{\text{restrições impostas pela organização do trabalho.}}$$

Evitando a predominância da lógica curativa e assistencialista.

A prevenção está **AQUI!**



# Psicodinâmica do Trabalho: Interação é a chave!



A interação entre trabalhadores é um dos pilares da dinâmica organizacional e pode tanto mitigar quanto intensificar os riscos psicossociais.

relações interpessoais

- apoio mútuo
- comunicação clara e
- cooperação



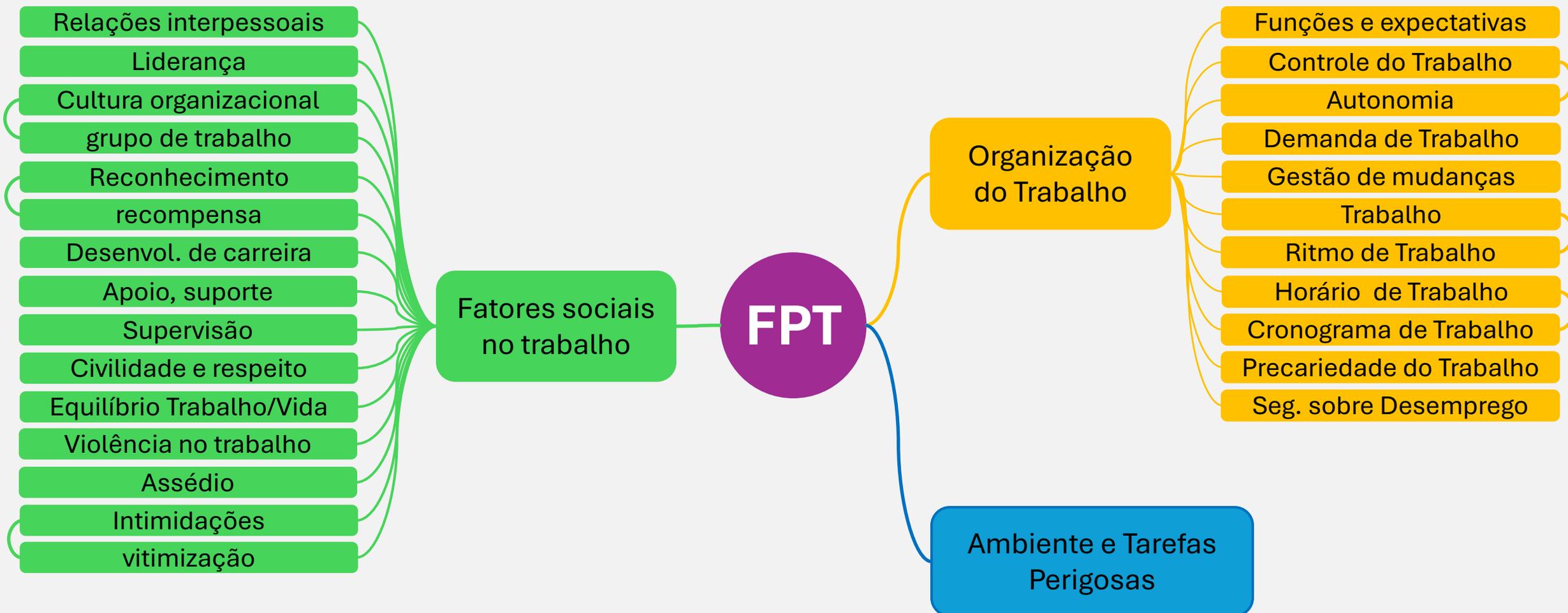
- Falta de apoio
- Conflitos
- Má comunicação
- Competitividade exacerbada



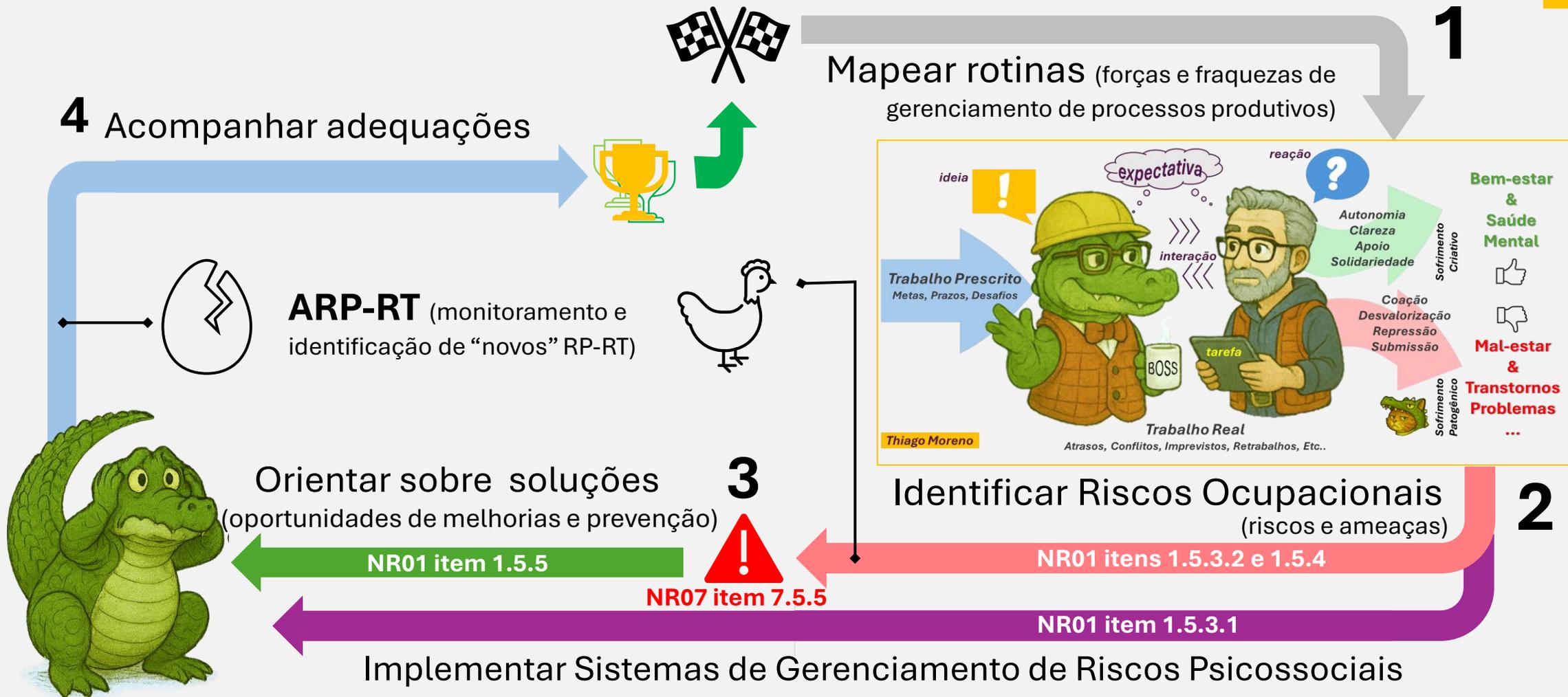
# Fatores de Proteção Psicossocial



# Fatores Psicossociais do Trabalho (ISO 45003)



# Como inventariar RPRT?



# Gerenciamento de RPRT!



- **Conheça sua Organização e seu Trabalhador.**
- **Inclua explicitamente a análise de riscos psicossociais no PGR.**
- **Considere Questões internas e externas.**
- **Reformular a abordagem:** Treinamentos que promovam debates e compartilhem experiências/conhecimentos [Pedagógico Andragógico].
- **Onboarding:** "Saúde Mental do Trabalhador" como parte da integração.
- **Áreas de vivência (NR18):** Não é só um container com mesa, mas sim um local de qualidade para descanso, socialização e recuperação.
- **Empoderar a CIPA:** Incluir na pauta mensal a discussão do clima organizacional. Os cipeiros são os olhos e ouvidos da obra para esses temas.
- **Liderança Comprometida:** A alta direção precisa entender que saúde mental impacta produtividade, qualidade e segurança.
- **Linguagem Adequada, comunicação não violenta e escuta ativa.**
- **Ações Graduais:** Comece com um DDS por semana sobre o tema. Treine um encarregado. Pequenas intervenções geram grandes impactos.
- **Canal Aberto:** Oferecer um canal confidencial (um número de telefone, email) para relatar situações. Elimine a sensação de impunidade!
- **Fomente o Jobcrafting:** Juntamente com outras ações pontuais a grupos focais.



Duvidas?



Entendendo  
**Riscos**  
**Psicossociais**



**OBRIGADO!**

Por **Thiago Moreno**

