

1. Introdução aos Riscos Psicossociais

Definição e conceito de riscos psicossociais:

São fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e ao conteúdo da atividade que podem causar danos à saúde física, mental e social do trabalhador. Envolvem aspectos como exigências emocionais, ritmo de trabalho, controle, suporte social, recompensas e justiça organizacional.

Impacto dos riscos psicossociais na saúde mental e produtividade:

Estudos demonstram que riscos psicossociais mal geridos elevam os índices de absenteísmo, presenteísmo, turnover e acidentes. Além disso, contribuem para o surgimento de transtornos como Burnout, depressão e ansiedade. A Organização Mundial da Saúde (OMS) já os reconhece como determinantes críticos da saúde mental no trabalho.

Atualizações da NR-1 e aplicabilidade:

Com a Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020, a NR-1 passou a exigir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), o qual abrange expressamente os riscos psicossociais (Anexo I - Inventário de Riscos). O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve considerar esses fatores no mapeamento e na adoção de medidas preventivas e corretivas.

2. Identificação e Avaliação de Riscos Psicossociais

Principais fatores de risco:

Sobrecarga de trabalho: Leva ao esgotamento físico e mental, afetando o desempenho e provocando afastamentos.

Assédio moral e sexual: Fatores agravantes de sofrimento psíquico, comprometendo a dignidade do trabalhador. Juridicamente, ensejam reparação por dano moral.

Falta de autonomia: A ausência de controle sobre o trabalho gera sensação de impotência e frustração, impactando a saúde.

Ambiente tóxico e conflitos interpessoais: Contribuem para tensão emocional crônica e adoecimento coletivo.

Ferramentas de identificação:

Entrevistas individuais e em grupo.

Questionários validados (ex: COPSQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire).

Observação direta por equipe multidisciplinar.

Avaliação segundo a ISO 45003:

Norma internacional específica sobre gestão de riscos psicossociais. Recomenda avaliação contínua, priorização por gravidade e frequência e ações sistêmicas que integrem saúde ocupacional, RH e compliance.

3. Estratégias para Gestão e Prevenção

Medidas preventivas e corretivas:

Adequação de carga horária, pausas, metas realistas.

Mudança cultural organizacional.

Reestruturação de lideranças tóxicas.

Programas de bem-estar:

Ações de saúde mental, apoio psicológico, ginástica laboral, mindfulness e incentivo à desconexão digital.

Treinamento de líderes:

Gestores devem ser capacitados para identificar sinais de sofrimento psíquico e promover cultura de respeito e acolhimento.

Canais de denúncia e suporte:

Criação de ouvidorias internas ou terceirizadas, com anonimato garantido e respostas institucionais ágeis.

Case de sucesso:

A Natura é referência com o programa “Bem-Estar Integral”, promovendo saúde mental, escuta ativa e cultura de empatia.

Perícia ergonômica e laudo prévio:

Avaliação ergonômica do ambiente e das relações de trabalho é essencial para documentar condições e prevenir litígios.

4. Aspectos Legais e Compliance

NR-1 e GRO:

A NR-1 (art. 1.5) exige o GRO e, por consequência, a análise dos riscos psicossociais. A não implementação pode gerar autuação fiscal e condenações trabalhistas.

Responsabilidade empresarial:

A empresa responde objetivamente pela integridade psicofísica do trabalhador (art. 7º, XXII da CF e art. 157 da CLT). Omissão no enfrentamento de riscos psicossociais pode ensejar indenizações.

Documentação para auditoria:

PGR e Inventário de Riscos atualizado.

Registros de treinamentos e medidas adotadas.

Relatórios de atendimento psicológico e estatísticas de afastamento.

5. Doenças Ocupacionais e Ações Acidentárias

Relação com riscos psicossociais:

O Burnout foi incluído na CID-11 (código QD85) como fenômeno ocupacional. Também há forte correlação entre ambiente psicossocial adverso e transtornos depressivos e ansiosos.

Critérios para caracterização:

Nexo técnico epidemiológico (NTEP).

Perícia médica trabalhista e previdenciária.

Prova documental de exposição e nexo causal.

Exclusões de pré-existência:

A empresa não pode eximir-se de responsabilidade se houver agravamento de quadro preexistente devido ao ambiente de trabalho. Súmula 229 do STJ: “o empregador responde pelo agravamento da doença”.

Papel das empresas e seguradoras:

Empresas devem comunicar CAT, mesmo sem afastamento.

Seguradoras podem discutir o nexo, mas decisões da Justiça do Trabalho são vinculantes.

Jurisprudência e decisões judiciais:

TRT-3 reconheceu em 2023 a responsabilidade de empresa de teleatendimento por adoecimento psíquico grave em ambiente hostil.

TRT-2 consolidou entendimento de que metas abusivas e cobranças humilhantes caracterizam assédio moral.

6. Entrevista com Sindicalista e Técnica de Saúde do Trabalho

Adoecimento mental feminino:

Mulheres sofrem duplas jornadas, desigualdade de reconhecimento e exposição mais frequente a situações de assédio moral e sexual. É essencial discutir gênero e saúde mental no PGR.

Orientações de mentoria:

Inclua lideranças femininas na construção das estratégias.

Tenha canal exclusivo e sigiloso para denúncias de assédio.

Aplique pesquisas periódicas sobre clima organizacional com recorte de gênero.

Considerações Finais

A gestão dos riscos psicossociais deixou de ser uma iniciativa opcional para tornar-se exigência legal, estratégica e humana. Empresas que ignoram esse tema não apenas expõem-se a autuações e ações judiciais, mas comprometem produtividade, clima interno e reputação.

Elaborado Por Pedro Costa