



Café & Negócios

29 de abril | 8horas

Sebrae - Av. Mato Grosso, 1661

NR-1 Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)

Patrocínio

BIOEXTRATUS
COSMÉTICOS NATURAIS

MARQUESPAN



**STRATEGICOS®
GROUP**

Apóio



Fecomércio MS



Realização



Sindsuper MS
Sindicato dos Supermercados



Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Kleber Silva
Auditor-Fiscal do Trabalho



1. O QUE MUDOU NA NR-1 SOBRE ESSE TEMA?

1ª mudança: Inclusão expressa dos tipos de risco ocupacional

A NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme Portaria MTE nº 1.419/2024.

Isso significa que todas as organizações devem avaliar e controlar todos os perigos e riscos existentes na organização, incluindo os decorrentes de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tais como sobrecarga de trabalho, assédio e suas derivações, integrando-os ao inventário de riscos.

Ou seja, a redação da NR-1 com vigência até 25/05/2025 já determinava às organizações realizar o gerenciamento de **todos** os riscos ocupacionais, o que já incluía os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no entanto, a redação atual deu ênfase a essa obrigação.

A fim de evitar qualquer dúvida sobre essa questão foi especificado na norma que o GRO deve abranger os riscos decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos, acidentes e os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, **incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (subitem 1.5.3.1.4 da NR-1)**.

Fatores de risco psicossociais “relacionados ao trabalho”.

É muito importante perceber o final dessa frase inserida no texto da NR-1, pois existem outros aspectos relacionados ao tema “psicossocial” que estão fora do campo do trabalho, que não estão relacionados ao trabalho desenvolvido e, portanto, não estão incluídos no GRO.



2ª MUDANÇA: NA INTEGRAÇÃO ENTRE NR-1 E NR-17

O item 1.5.3.2 da NR-1 define o que a organização deve fazer no GRO, especificando as suas etapas: evitar ou eliminar os perigos, identificar os perigos, avaliar os riscos, classificar os riscos, adotar medidas de prevenção e acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

O subitem 1.5.3.2.1 acrescenta que, nesse processo, a organização tem que considerar **as condições de trabalho** nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), **incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**.

A **NR-17 - Ergonomia** estruturou as condições de trabalho em cinco áreas:

- organização do trabalho;
- levantamento, transporte e descarga de materiais;
- mobiliário dos postos de trabalho;
- trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; e
- condições de conforto no ambiente de trabalho (item 17.1.1.1 da NR-17).

Onde os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho estão incluídos?

Os fatores de risco psicossociais estão relacionados diretamente com a ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.

Eles decorrem de **problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho**, podendo gerar vários efeitos à saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e depressão, entre outros (RODRIGUES et.al., 2020; PEREIRA et.al., 2021; ISO 45003, 2021; WHSQ, 2022).



3A MUDANÇA: NA PROBABILIDADE DECORRENTE DE FATORES ERGONÔMICOS

Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos 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** (subitem 1.5.4.4.5.3 da NR-1).

É importante perceber que, **na avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, trata-se de considerar quais os fatores da atividade de trabalho são estressores**, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador.

Não se trata de verificar sintomas individuais ou sensação do que está ocorrendo no trabalhador, ou de medir algum sinal biológico, por exemplo, mas de se verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.

“FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO” para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.

2. COMO FAZER A GESTÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO?

Para realizar a gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do GRO é preciso utilizar as disposições da NR-1 de forma combinada com a NR-17.

De acordo com a NR-17, a gestão de ergonomia é obrigatória para todas as organizações e situações de trabalho, com o objetivo de adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho (itens 17.1.1 e 17.2.1 da NR-17).

A gestão da ergonomia, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, deve ser realizada pela utilização de dois métodos previstos na NR-17:



A AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRELIMINAR (AEP) E
A ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO (AET).

2. COMO FAZER A GESTÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO?

A **AEP constitui-se numa abordagem inicial**, alinhada com o GRO, para realizar a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a implementação de medidas de prevenção. A AET é uma análise mais aprofundada, que deve ser utilizada nas situações previstas no item 17.3.2 da NR-17.

A AEP é obrigatória em todas as situações, para todas as empresas, inclusive as que possam estar dispensadas de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos do item 1.8.4 da NR-1 (ME e EPP, grau de risco 1 e 2). Portanto, **mesmo que a empresa não tenha PGR, de acordo com a previsão da NR-1, ela está obrigada a fazer a AEP, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

A abordagem combinada das disposições da NR-1 e da NR-17, bem como a necessidade de utilização da metodologia da AEP/AET, **inicia pela identificação de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

Listagem exemplificativa de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho que podem acarretar agravos à saúde do trabalhador:

Perigo (fator de risco)	Possível consequência (lesão ou agravo)
Assédio de qualquer natureza no trabalho	Transtorno mental;
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Baixas recompensas e reconhecimento	Transtorno mental;
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental;
Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental;
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Baixa demanda no trabalho (subcarga)	Transtorno mental
Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Más relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental;
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga



ENTÃO, COMO PROCEDER? O QUE FAZER ESPECIFICAMENTE?

Passos Preliminares



Verificar se precisa de ajuda especializada



Envolver todas as partes interessadas



Atribuir responsabilidades



Comunicar os trabalhadores

GRO / PGR



3. PREPARAÇÃO DO PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS E AVALIAÇÃO DE RISCOS

Estratégias de condução do processo de identificação e avaliação de riscos



Em relação às ferramentas de avaliação/questionários/pesquisas, o **MTE não define ou não sugere nenhuma metodologia específica**. Essa é uma questão que a organização junto com seus profissionais de SST precisa verificar e selecionar.

Contudo, duas questões muito importantes merecem atenção.

- ✓ Primeira, em qualquer caminho escolhido, **a organização necessita criar um ambiente de confiança, para que se possa realmente dialogar com o trabalhador e trazer as questões reais** que estão afetando a atividade de trabalho.
- ✓ Segunda, se for utilizado algum tipo de questionário, por exemplo, para toda empresa ou para um determinado setor ou atividade, é muito **importante manter o anonimato**, dando essa garantia para o trabalhador.



Se a organização optar em aplicar uma ferramenta específica, já existente, é importante seguir algumas orientações.

- ✓ Essa ferramenta específica precisa ser **adequada ao risco ou circunstância em avaliação** (subitem 1.5.4.4.2.1 da NR-1);
- ✓ A ferramenta deve **avaliar os fatores de risco de uma forma relacionada com as condições de trabalho existentes na empresa**, conforme previsto pela NR-1 e NR-17;
- ✓ Por outro lado, a ferramenta específica deve ser **adequada às condições gerais da organização**, como por exemplo a dimensão da empresa;
- ✓ Ao utilizar uma ferramenta específica deve-se verificar se ela está **cientificamente fundamentada**;
- ✓ Verificar as **qualificações, treinamentos e habilidades necessárias** para a aplicação dessa ferramenta específica.

4. IMPLEMENTAÇÃO DA IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS E AVALIAÇÃO DE RISCOS

A implementação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocorre por meio da **avaliação ergonômica preliminar (AEP)**, incluindo o aspecto fundamental de **viabilizar a participação do trabalhador em todas as etapas**.

A organização vai descrever as características do trabalho nas diferentes atividades, áreas e postos do trabalho, considerando a **atividade real** que o trabalhador está desenvolvendo. Cabe destacar, não se trata da tarefa prescrita, mas da atividade que está sendo efetivamente realizada, ou seja, **o trabalho real**.

Nesse processo, a organização irá **verificar se os fatores de risco psicossociais estão presentes nas atividades de trabalho**.

Se os fatores de risco (perigos) estiverem presentes, deve-se prosseguir no processo, realizando a avaliação e a classificação do risco, nos termos da NR-1, e considerando os critérios estabelecidos pela organização.



EVITE CONFUSÃO COM EXAME MÉDICO DE APTIDÃO

NR-7 – item 7.5.19.2 A aptidão para trabalho em **atividades específicas**, quando assim definido em Normas Regulamentadoras e seus Anexos, deve ser consignada no ASO.

NR-20 – item 20.15.6 Os integrantes da **equipe de resposta a emergências** devem ser submetidos a exames médicos específicos para a função que irão desempenhar, conforme estabelece a Norma Regulamentadora n.º 7, incluindo os **fatores de riscos psicossociais**, com a emissão do respectivo atestado de saúde ocupacional.

NR-33 – item 33.5.19.1 Os trabalhadores designados para **atividades em espaços confinados** devem ser avaliados quanto à aptidão física e mental, considerando os fatores de riscos psicossociais.

NR-35 – item 35.4.4 Cabe à organização avaliar o estado de saúde dos empregados que exercem **atividades de trabalho em altura** de acordo com o estabelecido na NR-07 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), em especial o item 7.5.3, considerando patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, bem como os **fatores psicossociais**.

Ao definir que o médico considere os fatores psicossociais (caso dos itens das NR 20, NR 33 e NR 35 citados), as NR imputam ao médico o dever de se atentar sobre tal aspecto, incluindo em seu exame clínico instrumentos ou técnicas que sejam capazes de **avaliar a real aptidão do trabalhador para a função que irá desempenhar**.

A **avaliação psicossocial** é similar a um exame complementar, a ser solicitado pelo médico em face da existência de elementos que justifiquem sua realização.

A realização da avaliação psicossocial, em sua acepção como instrumento normatizado pela Resolução CFP nº 2, de 21 de janeiro de 2022, é procedimento restrito aos profissionais da psicologia.

O médico do trabalho é, em caráter privativo, o profissional responsável pela avaliação da aptidão do trabalhador, inclusive sob os aspectos psicossociais. Tal avaliação deverá estar amparada em critérios técnicos cientificamente comprovados, sendo recomendado que o médico solicite avaliação psicossocial especializada sempre que existirem elementos que a justifiquem.



5. IMPLEMENTAÇÃO DO CONTROLE E ACOMPANHAMENTO DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Concluída a etapa de identificação do perigo e avaliação do risco, passa-se à etapa de implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção.

Verificado o **nível de risco** resultante da avaliação e sua classificação de prioridade, deve-se adotar, aprimorar ou manter medidas de prevenção para diminuir ou controlar o nível de risco que foi apurado.

Isso deve ser feito por meio de um **plano de ação**, documento com os registros que demonstram a implementação das medidas de prevenção e o seu acompanhamento. De acordo com o subitem 1.5.5.2.2 da NR-1 deve ser **definido cronograma com responsáveis, formas de acompanhamento e aferição de resultados**.

Aspecto fundamental do acompanhamento das medidas de prevenção trata da participação dos trabalhadores.

6. DOCUMENTAÇÃO

Todas as etapas desse processo devem ser registradas nos documentos do PGR ou da AEP (no caso de empresas dispensadas de elaborar PGR, nos termos da NR-1).

Seja no inventário de riscos ou em documento específico (AEP), **os resultados da identificação de perigos e avaliação de riscos devem atender ao conteúdo mínimo previsto no subitem 1.5.7.3.2 da NR-1.**

PERGUNTAS FREQUENTES

A norma traz qual o profissional que deve realizar a identificação de perigos e avaliação de riscos?

As NR não definem um profissional específico para essa tarefa. A responsabilidade pelo GRO/PGR e por todas as suas etapas é da organização. Ela deve definir os responsáveis por esse processo e selecionar os profissionais com o conhecimento técnico adequado.



PERGUNTAS FREQUENTES

Toda organização possui fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho?

Não necessariamente. Para verificar se existem fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho em determinada empresa é necessário efetuar a gestão de riscos conforme definido pela NR-1. Na etapa de identificação de perigos podem ou não ser constatados fatores de risco psicossociais.

Nem sempre estarão presentes nas empresas riscos químicos e riscos biológicos, por exemplo. O mesmo ocorre com os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

O MTE indica alguma ferramenta ou metodologia específica para identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho?

O MTE não indica nenhuma ferramenta ou metodologia específica para identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

É responsabilidade da organização selecionar a ferramenta ou metodologia específica adequada ao risco ou circunstância em avaliação. Nesse guia constam recomendações importantes para essa seleção.

A identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho incluem aspectos da vida do trabalhador fora de suas atividades de trabalho?

Não. Os fatores de risco psicossociais que devem ser identificados e avaliados para fins de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais são aqueles relacionados ao trabalho. São perigos que decorrem das características das condições em que o trabalho é realizado.

Sou um trabalhador. A identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho é para avaliar o meu estado de saúde mental?

Não. O objetivo do processo não é avaliar a saúde mental de cada trabalhador, mas de verificar as condições em que as atividades de trabalho são realizadas, se estão presentes fatores adoecedores e quais medidas de prevenção podem ser implementadas, justamente para prevenir o adoecimento mental, entre outras possíveis lesões ou agravos.



FIM



<https://livrariaspessotto.com.br>

<https://www.editorajuspodivm.com.br>

Kleber Silva
Auditor-Fiscal do Trabalho
kleberpas@gmail.com