

PALESTRA

NR-1 e Saúde Emocional

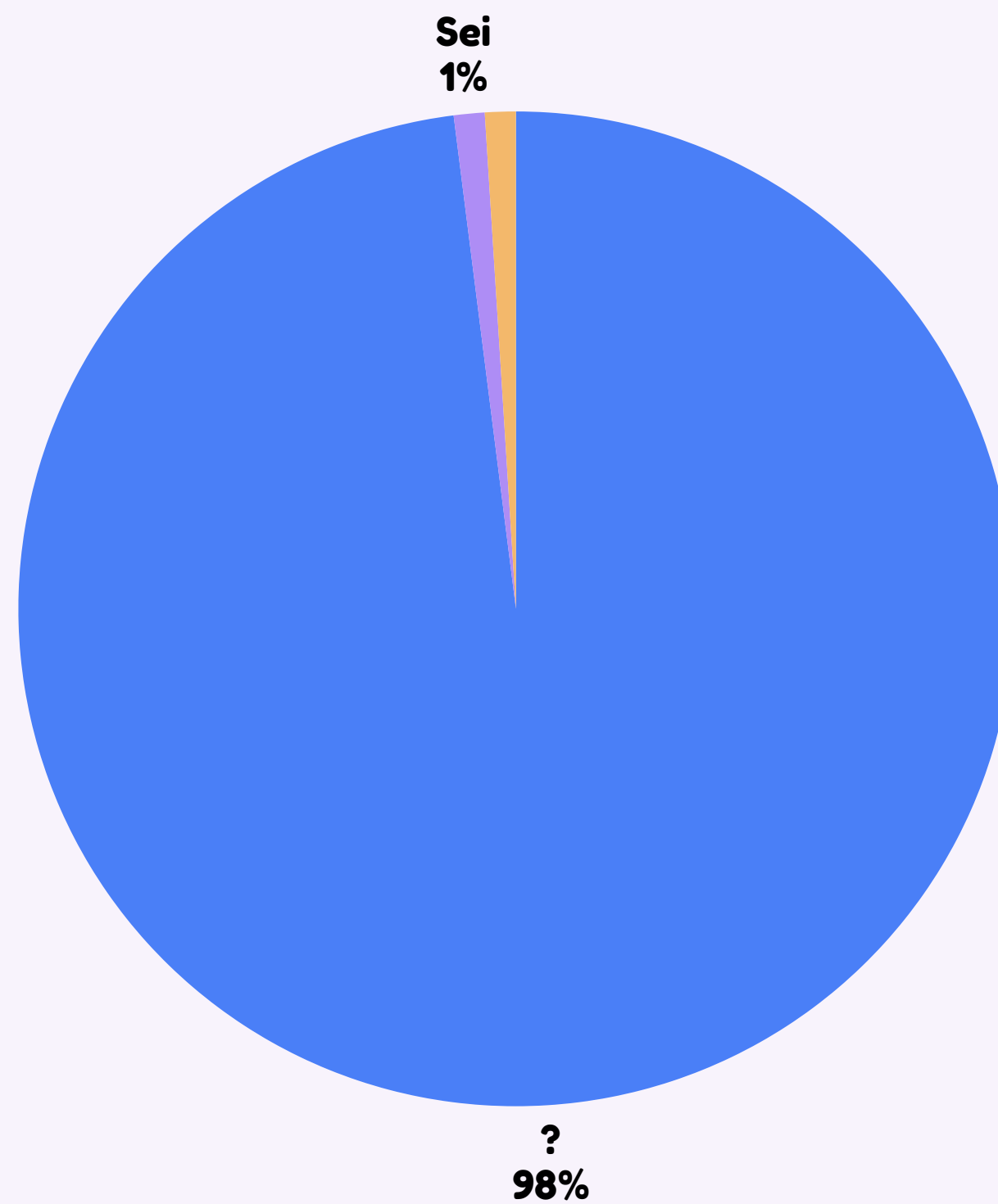
O que realmente protege empresas e trabalhadores
no novo cenário dos riscos psicossociais

ALICE SARCINELLI

Professora Mestre e Doutora em Saúde Coletiva - Departamento de Saúde Coletiva/ UFES
Diretora de Relações Institucionais da MEE - Mental Emotional Equity



Uma perspectiva inicial



Um tema necessariamente multidisciplinar

Direito

Epidemiologia

Psicologia Organizacional

Saúde Coletiva

Medicina do Trabalho

SST

Gestão Organizacional

O que aconteceu no mercado?

01

O medo

“Todas as empresas serão multadas.”

02

A saúde mental como resposta

Psicólogos, palestras, yoga, mindfulness e aplicativos.

03

A corrida dos questionários

“Faça um mapeamento e cumpra a NR-1.”

04

A promessa da solução completa

“Compre uma plataforma e fique protegido.”

05

O retorno à pergunta essencial

Como realizar o gerenciamento do risco psicossocial?

O mercado tem errado em 5 erros críticos

Erro crítico

O que está faltando



Confusão entre risco psicossocial e saúde mental



Clareza sobre o objeto medido e sua utilidade. Risco psicossocial não é sobre saúde mental das pessoas ou tratar indivíduos.



Mapeamento frágil ou sem validação



Base técnica defensável, setorização, estatística e reaplicação contínua



Ausência de vínculo entre risco, ação e evidência



Registro auditável do percurso completo, fundamentado nos resultados do mapeamento



Palestra genérica no lugar de capacitação formal



Capacitações com estrutura pedagógica formal, vínculo com o risco, avaliação e comprovação individual



Ações pontuais sem continuidade



Processo contínuo, sistemático, comparável e documentado

O problema não é só entregar pouco.

É entregar algo que parece suficiente, mas não se sustenta tecnicamente.

A confusão central

SAÚDE MENTAL E EMOCIONAL

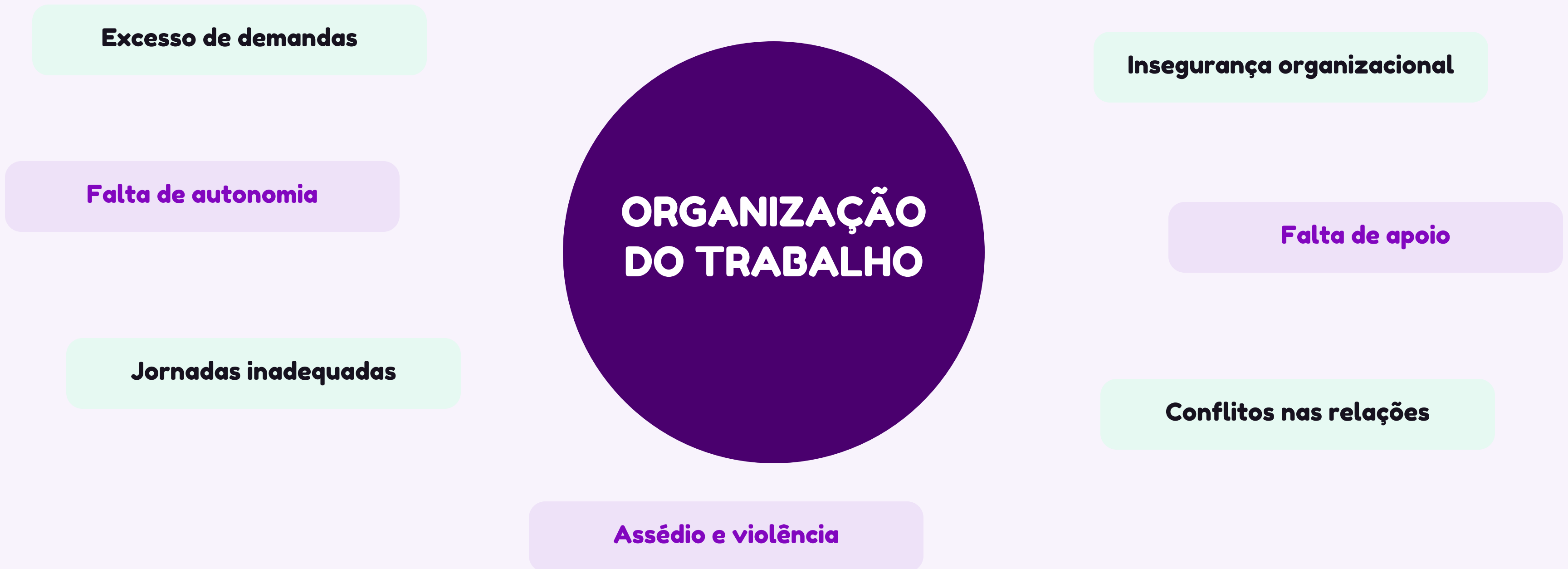
**Condições de saúde
e bem-estar do indivíduo.**

RISCO PSICOSSOCIAL OCUPACIONAL

**Organização, condições,
relações e conteúdo do
trabalho.**

**A NR-1 não determina que a empresa diagnostique pessoas.
Ela exige o gerenciamento das exposições relacionadas ao trabalho.**

Onde está a fonte do estresse?



O gerenciamento deve atuar prioritariamente sobre a dimensão coletiva e setorizada do trabalho.

“

Oferecer apenas assistência psicológica ao trabalhador, sem intervir sobre as causas organizacionais do sofrimento, é como oferecer reabilitação ao amputado e continuar amputando.

**O cuidado individual é necessário.
Mas não substitui a eliminação, redução ou controle do perigo.**

As quatro exigências fundamentais

1

IDENTIFICAR

Perigos por fontes documentais, percebidas e pela observação do trabalho real.

2

AVALIAR

Exposição, contexto e grupos atingidos, com critérios definidos de probabilidade e severidade.

3

INTERVIR

Medidas relacionadas aos riscos efetivamente identificados em cada setor.

4

COMPROVAR

Processo, participação, decisões, medidas e resultados.

O mínimo que a empresa precisa apresentar



Não basta possuir documentos isolados.

É preciso demonstrar coerência entre perigo, avaliação, medida preventiva e acompanhamento.

Fazer não é o mesmo que comprovar

01

Fazer e não registrar não protege.

02

Registrar sem implementar não protege.

03

Implementar sem avaliar a efetividade não protege.

04

Fazer sem participação comprovável dos trabalhadores não protege.

05

Aplicar uma ferramenta inadequada também não protege.

Conformidade exige processo, evidência, rastreabilidade e melhoria contínua.

Antes do mapeamento

01 Organizar documentos e responsabilidades

02 Formalizar políticas internas

03 Estabelecer termos de ciência

04 Definir os profissionais responsáveis

05 Sensibilizar os trabalhadores

06 Explicar objetivos e tratamento das informações

07 Garantir sigilo e não retaliação

08 Incluir trabalhadores e representantes

O questionário não pode ser o início, o meio e o fim do gerenciamento.

Um processo contínuo



O risco jurídico invisível

Custos Trabalhistas e Administrativos

- Risco de condenação em danos morais (coletivo e individual) + danos materiais (pensão/indenização por perda de capacidade por burnout)
- Auto de Infração: Multas, termos de ajuste e impacto reputacional (efeito em cadeia em outras ações)
- Custos adicionais : perícia, honorários, acordos e tempo do RH/Jurídico (contingência recorrente)

- TST (Tema 125): estabilidade pode ser reconhecida mesmo sem B-91 e sem afastamento > 15 dias, se o nexo for reconhecido
- Custo de reintegração ou indenização substitutiva + risco de “surpresa” no desligamento
- Substituições, horas extras, queda de produtividade, absenteísmo e rotatividade

Custos Tributários

- Aumento da contribuição previdenciária (RAT x FAP)

TAC

1

NA REALIDADE

REALIZAR

processo de identificação e avaliação de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho em cada posto de trabalho/setor/estabelecimento da empresa, considerando, no mínimo, os agentes e/ou fatores listados na Parte V da Lista A da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), quais sejam:

a) gestão organizacional; b) contexto da organização do trabalho; c) características das relações sociais no trabalho; d) conteúdo das tarefas do trabalho; e) condições do meio ambiente do trabalho; f) interação pessoa-tarefa; g) jornada de trabalho, nela incluída aspectos de excesso de trabalho, trabalho em turnos e trabalho noturno; h) violência e assédio moral/sexual no trabalho; i) discriminação; j) risco de morte e trauma no trabalho; k) desemprego.

TAC

2

NA REALIDADE

IMPLEMENTAR

múltiplas e contínuas fontes de levantamento de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, que poderão contemplar entrevistas individuais, inclusive demissionais; grupos focais; canais de comunicação/ouvidorias; canais de denúncias; aplicação de questionários validados cientificamente; análise de todos os afastamentos médicos; exames médicos periódicos; afastamentos previdenciários; índices de rotatividade; atas de reuniões da CIPA; demandas de sindicatos profissionais; análise de controle de ponto/folhas de pagamento de horas extras; levantamento de perigos associados a outros fatores de riscos de morte e trauma no trabalho; entre outras.

TAC

3

NA REALIDADE

Em havendo aplicação de questionários, ASSEGURAR:

- a) que os trabalhadores tenham sido previamente instruídos sobre os objetivos do questionário, significado das perguntas e das respostas e a forma de tratamento das respostas;**
- b) coleta sigilosa, com vistas a prevenir represálias e assegurar a confiabilidade das respostas;**
- c) abster-se de incluir questionamentos relacionados à avaliação psicossocial, considerando que possuem finalidades distintas.**

TAC

4

NA REALIDADE

MANTER

canal de denúncias para irregularidades que demandem investigação complementar e atribuição de responsabilidades, com forma de funcionamento regulamentada e publicizada, garantia de anonimato, resposta tempestiva e não retaliação.

TAC

5

NA REALIDADE

ASSEGURAR

a participação dos trabalhadores, das trabalhadoras e de suas representações (sindicato, CIPA e outras) em todas as fases do processo de identificação, avaliação e prevenção de fatores de riscos psicossociais, em conformidade com as Convenções 155 e 190 da OIT.

TAC

6

NA REALIDADE

ASSEGURAR

que a identificação, a avaliação e a prevenção de fatores de riscos psicossociais sejam realizadas por profissional apto.

TAC

7

NA REALIDADE

DEFINIR e IMPLEMENTAR

medidas de prevenção, observada a hierarquia que prioriza as medidas de proteção coletiva e prezando pela adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, com relação a todos os fatores de riscos psicossociais identificados nas múltiplas fontes de informações indicadas no item 2 e devidamente avaliados, sendo imprescindível a definição de quais riscos visam ser neutralizados ou eliminados com as medidas de prevenção indicadas no plano de ação e a forma de acompanhamento da sua efetividade.

TAC

7.1

NA REALIDADE

ABSTER-SE

de implementar programas de saúde mental e planos de ação padronizados e que não tenham efetiva relação com os fatores de riscos psicossociais identificados e avaliados em cada posto de trabalho/setor/estabelecimento da empresa.

TAC

7.2

NA REALIDADE

ABSTER-SE

de implementar programas de saúde mental que tenham como foco único ou principal a prestação de assistência e tratamento psicológico, sem assegurar a efetiva intervenção sobre as causas dos adoecimentos e sofrimentos mentais relacionados ao trabalho.

TAC

8

NA REALIDADE

ASSEGURAR

que a avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho constitua um processo contínuo e seja revista sempre que houver alterações relevantes nas condições de trabalho, implementação de novas medidas, identificação de novos fatores de risco, acidentes, doenças relacionadas ou mudanças legais aplicáveis.

TAC

9

NA REALIDADE

REGISTRAR

todo processo de identificação, avaliação, implementação e acompanhamento de medidas de controle e prevenção dos fatores de riscos psicossociais e de promoção da saúde mental no trabalho nos programas de saúde e segurança do trabalho da empresa.

TAC

10

NA REALIDADE

ASSEGURAR

que o Relatório Analítico do PCMSO inclua o Estudo Clínico Epidemiológico da População Trabalhadora, contemplando transtornos mentais tradicionais e problemas psicossomáticos relacionados, em conformidade com a LDRT.

TAC

11

NA REALIDADE

PROMOVER

análise periódica da efetividade das medidas de prevenção implementadas, redefinindo ações sempre que forem consideradas insuficientes ou diante da identificação de novas formas de intervenção.

O passivo nasce nas incoerências

A empresa afirma que cuida da saúde mental, mas não consegue demonstrar:

- Quais perigos identificou
- Como avaliou os riscos, qual metodologia utilizou e como graduou severidade e probabilidade
- Quem participou: convocação e anonimato
- Por que escolheu determinada medida
- Como atuou sobre as causas
- Como acompanhou os resultados
- O que fez diante de evidências de adoecimento

Fez ações. Mas não necessariamente gerenciou o risco.

O que é conformidade de verdade?

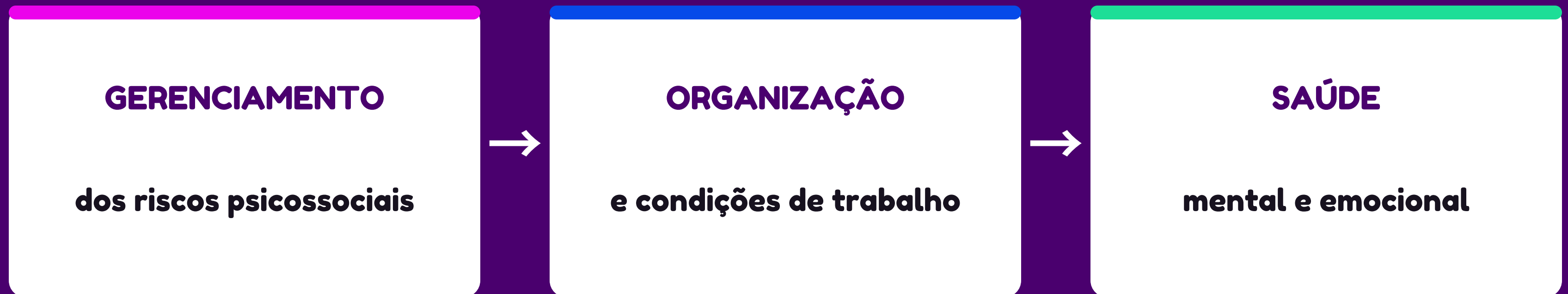
NÃO É POSSUIR

- Uma palestra
- Um aplicativo
- Um psicólogo
- Um questionário
- Um relatório

É DEMONSTRAR

- Processo
- Participação
- Coerência
- Evidência e rastreabilidade
- Continuidade e efetividade

Saúde emocional é consequência



**A saúde emocional não substitui o gerenciamento.
Ela é uma de suas consequências esperadas.**



cirlene.zimmermann...

Brasil

Seguir



RISCO PSICOSSOCIAL: TRATE A CAUSA RAIZ, NÃO APENAS OS EFEITOS



ENFRENTAR APENAS OS EFEITOS

NÃO ELIMINA A CAUSA

AÇÃO SUPERFICIAL

- 🚰 Palestras motivacionais
- 🧠 Mindfulness e meditação
- 💬 Canal de escuta
- 🛡️ Campanhas de saúde mental
- ☂️ Benefícios e programas



TRATAR A CAUSA RAIZ TRANSFORMA A REALIDADE

AÇÃO ESTRATÉGICA

- 🔍 Diagnóstico profundo e participativo
- 👥 Gestão de pessoas e liderança saudável
- ⚖️ Cargas de trabalho justas e realistas
- 💬 Diálogo, participação e autonomia
- 🛡️ Ambiente de trabalho seguro e respeitoso
- 📈 Reconhecimento e desenvolvimento

ESTRESSE

ESGOTAMENTO

ANSIEDADE

ADOCIMENTO

ABSENTEÍSMO

ALTA ROTATIVIDADE

BAIXO ENGAJAMENTO

FOCAR SÓ NOS EFEITOS
É COMO MOLHAR AS FOLHAS SECAS:
O PROBLEMA CONTINUA.
A ÁRVORE CONTINUA ADOECENDO.

CUIDAR DA RAIZ
FORTALECE TODA A ÁRVORE:
ORGANIZAÇÃO SAUDÁVEL,
PESSOAS SAUDÁVEIS,
RESULTADOS SUSTENTÁVEIS.

CAUSAS RAIZ IGNORADAS

- ❌ SOBRECARGA DE TRABALHO
- ❌ METAS INALCANÇÁVEIS
- ❌ FALTA DE AUTONOMIA
- ❌ LIDERANÇA ABUSIVA
- ❌ FALTA DE RECONHECIMENTO
- ❌ COMUNICAÇÃO DEFICIENTE
- ❌ INSEGURANÇA NO EMPREGO
- ❌ CONFLITOS DE PAPEL
- ❌ ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÕES
- ❌ FALTA DE PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES

PGR

SISTEMA INTEGRADO DE GERENCIAMENTO DE RISCOS



FÍSICOS

QUÍMICOS

BIOLÓGICOS

ERGONÔMICOS

PSICOSSOCIAIS

TODOS OS RISCOS.

UMA SÓ GESTÃO

CAUSAS RAIZ TRATADAS

- ✅ CARGA DE TRABALHO ADEQUADA
- ✅ METAS REALISTAS E ALINHADAS
- ✅ AUTONOMIA E CONFIANÇA
- ✅ LIDERANÇA ÉTICA E RESPEITOSA
- ✅ RECONHECIMENTO CONSTANTE
- ✅ COMUNICAÇÃO TRANSPARENTE
- ✅ SEGURANÇA E ESTABILIDADE
- ✅ CLAREZA DE PAPÉIS
- ✅ AMBIENTE SEM ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÕES
- ✅ PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES



cirlene.zimmermann e meia...

Rio de Janeiro



cirlene.zimmerm...



Cirlene Luiza Zimmermann
- MPT

466 3.577 1.258
posts seguidores seguindo

Procuradora do @mpttrabalho

Conheça os Projetos

@seguranca_e_saude_nas_escolas e

@meioambienteesaudeenotrabalho

Talvez a pergunta não seja apenas:

“Como cuidar da saúde mental do trabalhador?”

Mas também:

“Quais aspectos da organização do trabalho estão produzindo sofrimento evitável?”

A NR-1 não transformou as empresas em clínicas psicológicas.

Ela reforçou a obrigação de gerenciar os riscos relacionados ao trabalho, inclusive aqueles que afetam a mente.

Obrigada!

@draalicesarcinelli

alice@comewithmee.com

Acesse a apresentação

