

e-book



# RISCOS PSICOSSOCIAIS

O que mudou com a atualização da **NR-1**, a obrigatoriedade para empresas e a gestão no SOC.



# Índice

1. Introdução
2. O que são riscos psicossociais?
3. Quais são os impactos dos riscos psicossociais?
4. Atualização da NR-01: Novo texto deixa evidente a preocupação com a saúde mental
5. Como identificar os riscos psicossociais
6. Gerencie os Riscos Psicossociais no SOC
7. Inventário de Riscos e Plano de Ação
8. Bônus: ISO 45003 - Gestão de Riscos Psicossociais no ambiente de trabalho
9. Conclusão



## Introdução

A gestão de riscos psicossociais é uma estratégia que visa cuidar da saúde mental e emocional dos trabalhadores, criando um ambiente de trabalho seguro e saudável. Problemas de saúde mental podem gerar custos significativos para as empresas, como afastamentos e até mesmo processos trabalhistas. A gestão de riscos psicossociais pode ajudar a prevenir esses custos.



### Maior engajamento

Além disso, um ambiente de trabalho saudável e seguro impacta diretamente na produtividade. Colaboradores mais felizes e saudáveis tendem a ser mais engajados, motivados e produtivos.

Neste material, iremos abordar a atualização da legislação que evidenciou a gestão de riscos psicossociais para empresas.

## 2. O que são Riscos Psicossociais?

Riscos psicossociais são fatores que podem causar **estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental e física nos trabalhadores**. Eles estão relacionados com a organização do trabalho e com as interações entre os colaboradores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), considera que os riscos psicossociais podem ser definidos como aspectos do desenho do trabalho e da sua organização, bem como o contexto social e organizacional, suscetíveis de causar danos psicológicos ou físicos.

Em outras palavras, são riscos relacionados à forma como o trabalho é estruturado, às relações interpessoais no ambiente laboral e à cultura da empresa.

### As principais causas destes riscos são:



**Carga de trabalho excessiva:** Muitas tarefas, prazos apertados e pressão constante podem levar ao estresse crônico.



**Falta de autonomia:** A falta de controle sobre o próprio trabalho e a ausência de participação nas decisões podem gerar frustração e desmotivação.



**Assédio moral:** Comportamentos abusivos, humilhações e discriminação criam um ambiente de trabalho hostil e prejudicial.



**Má comunicação:** Falta de clareza nas informações, comunicação ineficiente e falta de feedback podem gerar insegurança e conflitos.



**Precariedade do trabalho:** A instabilidade no emprego, baixos salários e falta de benefícios geram insegurança e ansiedade.

### 3. Quais são os impactos dos riscos psicossociais?

Os Riscos Psicossociais trazem consequências para os colaboradores, tanto físicas, quanto mentais. Além disso, as empresas também sofrem. Veja alguns dos exemplos que os riscos psicossociais podem trazer:



**Problemas de saúde mental:** estresse, ansiedade, depressão, burnout e outros transtornos mentais podem ser desencadeados ou agravados pelos riscos psicossociais.



**Doenças físicas:** problemas cardiovasculares, distúrbios gastrointestinais, dores de cabeça e outras doenças podem estar relacionadas ao estresse crônico.



**Absenteísmo e presenteísmo:** o mal-estar causado pelos riscos psicossociais pode levar ao aumento das faltas e à queda da produtividade no trabalho.



**Rotatividade de funcionários:** a insatisfação com o ambiente de trabalho pode levar à saída de talentos e à dificuldade de atrair novos profissionais.



**Acidentes de trabalho:** o estresse e a falta de concentração podem aumentar o risco de acidentes no trabalho.

## 4. Atualização da NR-01: Novo texto deixa evidente a preocupação com a saúde mental

### Contextualização normativa trazendo o tema psicossociais

A Norma Regulamentadora 1 (NR-1) foi atualizada e tornou mais evidente a gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Essa atualização reflete a crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, reconhecendo fatores como estresse ocupacional, sobrecarga de trabalho e assédio moral como riscos relevantes para a SST.

#### Início de Vigência

Estabelecida pela [Portaria MTE nº 1.419](#), de 27 de agosto de 2024, entrará em vigor em 26 de maio de 2025.

**NR-1 / NR-17 e os riscos psicossociais:** As Normas Regulamentadoras **NR-1** e **NR-17** estabelecem diretrizes para a avaliação e controle dos fatores de riscos ergonômicos inclusive os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

A **NR-1**, em sua atualização mais recente, enfatiza a importância de gerenciar os riscos psicossociais. O item 1.5.3.1.4 determina que o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Além disso, o item 1.5.3.2.1 reforça que a organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da **NR-17**, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A **NR-17** estabelece diretrizes para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente. A norma implica a necessidade de considerar fatores que podem afetar a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Em resumo, a **NR-1** e a **NR-17** orientam as organizações a identificarem, avaliar e controlar os fatores de riscos psicossociais, integrando essas ações ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e às práticas ergonômicas, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro.

## 5. Como identificar os riscos psicossociais

O SOC possibilita o registro, acompanhamento e evidência dos riscos psicossociais, facilitando a conformidade legal e proporcionando ferramentas para a identificação, avaliação e mitigação desses fatores de riscos.



### Análise de dados

Se você já é cliente SOC já conta com diversos recursos para estas análises, tais como indicadores nativos de atestado e afastamentos, relatórios de absenteísmo entre outras funcionalidades. Um dos indícios é o constante afastamento do trabalho com o CID da família F que trata e agrupa os transtornos mentais e comportamentais e é muito importante esta análise para compreender se estes transtornos estão correlacionados com o trabalho ou não, por isso uma avaliação médica é essencial.

### Fichas Personalizadas

O SOC possibilita a criação de fichas de avaliação personalizadas para que psicólogos e médicos possam realizar análises qualitativas sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.



### Questionários para Funcionários

O módulo de questionário pode ser utilizado para criar e gerenciar perguntas personalizadas, de acordo com a metodologia escolhida pelo profissional ou pela organização. Esse formulário é disponibilizado para que os trabalhadores respondam, permitindo uma análise detalhada e direcionada para identificar possíveis fatores de riscos.

### Exemplos de ferramentas validadas:

- **COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire:** Ferramenta de origem dinamarquesa usada para avaliar aspectos psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho, incluindo fatores como demandas, controle, apoio social e conflitos. Possui versões adaptadas para diferentes contextos culturais.
- **ITRA - Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento:** É uma metodologia que identifica riscos psicossociais no ambiente de trabalho, avaliando condições organizacionais e fatores de adoecimento ocupacional.
- **JCQ - Job Content Questionnaire:** Questionário do Conteúdo do Trabalho, baseado na Teoria da Demanda-Controlle.

### Metodologia SIT - HSE Stress Indicator Tool

A ferramenta traz uma pesquisa com trinta e cinco perguntas que abordam áreas principais de trabalho que, se não gerenciados adequadamente, são conhecidos por serem causas potenciais de estresse no local de trabalho.

### Etapas da metodologia SIT na prática

A aplicação do SIT segue uma abordagem sistemática utilizando um questionário estruturado ocorrendo da seguinte forma:

#### 1. Coleta de Dados

Os funcionários respondem a um questionário que avaliam seis fatores críticos do ambiente de trabalho:

- **Demandas:** carga de trabalho, padrões de trabalho e ambiente
- **Controle:** autonomia sobre como o trabalho é realizado
- **Suporte:** apoio da gestão e dos colegas
- **Relacionamentos:** prevenção de conflitos e assédio
- **Papel:** clareza das funções e ausência de conflitos de responsabilidade
- **Mudanças:** gestão e comunicação sobre mudanças organizacionais

O questionário pode ser personalizado e adaptado nos termos utilizados nas perguntas.

## 2. Análise e Pontuação

A escala de pontuação é baseada em uma escala de 5 pontos, com as seguintes opções de resposta: Nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre.

O sistema de pontuação possui certa complexidade, pois algumas escalas utilizam pontuação invertida por razões psicométricas. Para tornar a interpretação dos resultados mais clara, as respostas são classificadas em três categorias principais:

- **Favorável:** Indica boas condições de trabalho e aspectos positivos no ambiente organizacional. *Respostas possíveis: Frequentemente e Sempre*
- **Neutro:** Representa uma posição intermediária, sem uma inclinação clara para o positivo ou negativo. *Resposta possível: Às vezes*
- **Desfavorável:** Aponta possíveis problemas que podem afetar a saúde, segurança e bem-estar dos funcionários. *Respostas possíveis: Nunca e Raramente.*

## 3. Interpretação dos Resultados

Com base na análise das pontuações e no agrupamento das categorias, torna-se possível identificar com maior precisão quais fatores exigem intervenções e melhorias dentro do ambiente organizacional.

O gráfico de “visão geral” é composto por dados hipotéticos que ilustram os fatores avaliados, permitindo visualizar de forma clara a distribuição das pontuações. Observa-se que o fator com a menor pontuação está diretamente relacionado às questões de demandas, registrando a menor nota entre os indicadores, com um valor de 3,05, o que sugere a necessidade de atenção especial e possíveis ações corretivas para mitigar impactos negativos no desempenho e no bem-estar dos colaboradores.

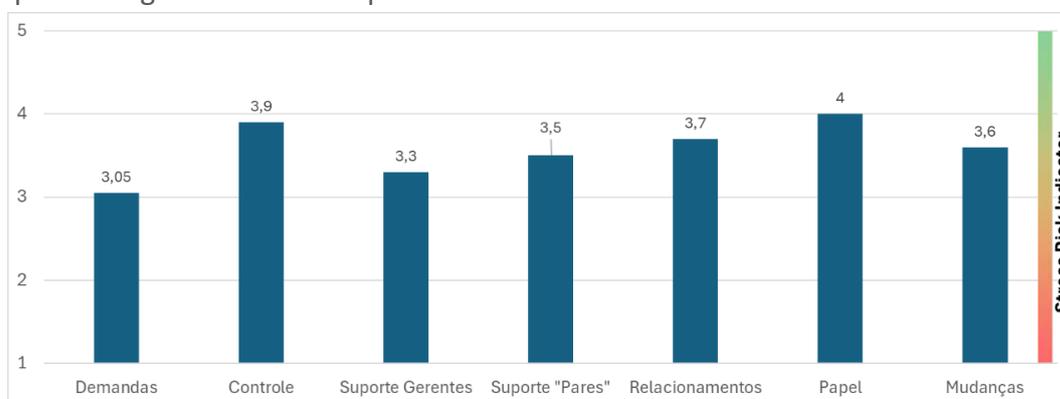


Gráfico 01 – Visão Geral

Ao analisarmos o gráfico hipotético “Visão dos fatores de demandas”, percebemos questões relacionadas às demandas no ambiente de trabalho e podemos observar que a pergunta "Enfrento prazos irrealistas?" apresenta o maior índice dentro da categoria desfavorável, atingindo um percentual significativo de 53%. Esse dado sugere que mais da metade dos respondentes percebem prazos como um grande desafio, o que pode impactar diretamente a produtividade, bem-estar e capacidade de entrega.

Além disso, outras questões também apresentam percentuais preocupantes dentro da categoria desfavorável, como "Preciso trabalhar muito rápido?" (44%), "Sofro pressão para trabalhar longas horas?" (41%) e "Não consigo fazer pausas suficientes?" (43%). Esses números indicam que, para uma parcela expressiva dos funcionários, a sobrecarga e a pressão por produtividade são fatores críticos que demandam atenção da organização.

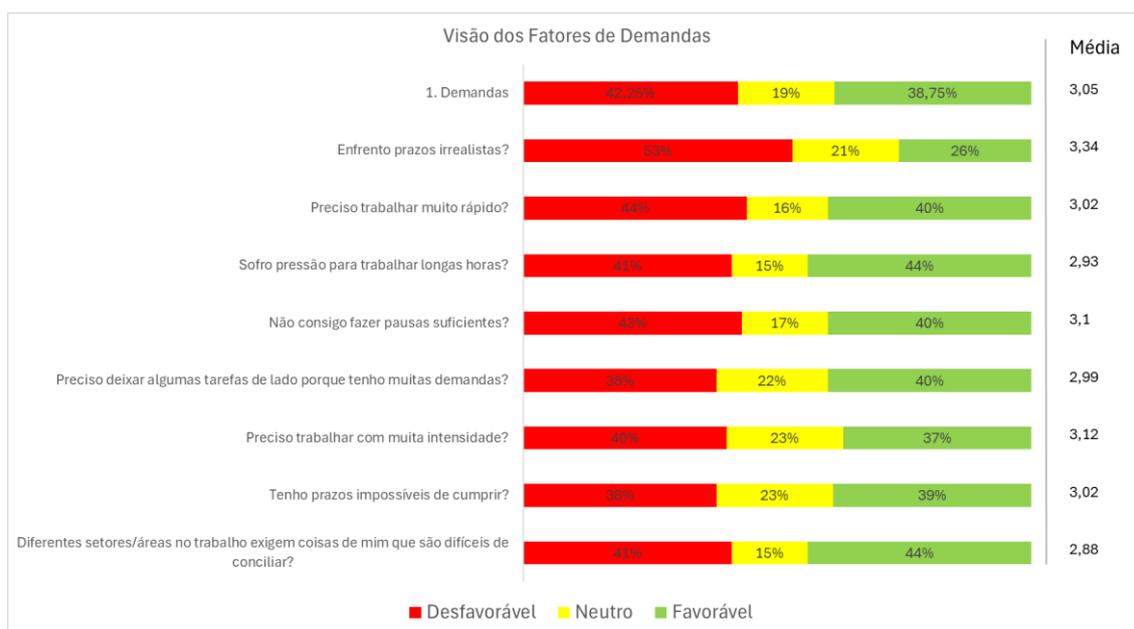


Gráfico 02 – Visão dos Fatores de Demandas

Diante desse cenário, torna-se evidente a necessidade de revisar a organização e padronização do trabalho, buscando estratégias para otimizar a distribuição de tarefas, alinhar prazos de forma mais realista e implementar práticas que promovam um equilíbrio mais saudável entre a carga de trabalho e o bem-estar dos colaboradores. Medidas como reavaliação dos processos internos, ajustes nos fluxos de aprovação e maior clareza na definição de expectativas podem ser caminhos eficazes para mitigar esses desafios e melhorar a percepção dos funcionários sobre as demandas do trabalho.

A metodologia SIT apresenta uma abordagem estruturada e eficaz para avaliar fatores críticos do ambiente de trabalho, permitindo uma análise aprofundada das condições enfrentadas pelos funcionários. Por meio da coleta sistemática de dados, da categorização das respostas e da interpretação detalhada dos resultados, a aplicação do questionário fornece insights valiosos sobre áreas que demandam atenção e melhorias. No entanto, é importante ressaltar que o SIT é apenas uma entre diversas metodologias existentes, e sua eficácia depende diretamente do contexto organizacional e da forma como é aplicada.

**Independentemente da ferramenta escolhida**, o fator determinante para o sucesso de qualquer metodologia é a participação ativa dos funcionários em todas as etapas do processo. São eles que vivenciam diariamente os desafios do ambiente de trabalho e possuem a experiência necessária para fornecer percepções realistas sobre os fatores que impactam sua produtividade e bem-estar. Sem o engajamento genuíno dos colaboradores, qualquer diagnóstico corre o risco de ser impreciso ou incompleto, comprometendo a efetividade das ações corretivas.

Portanto, além de escolher a metodologia mais adequada, as organizações devem criar um ambiente de confiança e transparência, incentivando os funcionários a expressarem suas opiniões de forma honesta e construtiva. Apenas com essa participação ativa será possível implementar mudanças significativas e sustentáveis, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo para todos.



### Modelo de questionário baseado na ferramenta Stress Indicator Tool (SIT)

N°	Questão
Q1	Eu entendo claramente o que é esperado de mim no trabalho? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q2	Posso decidir quando fazer uma pausa? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q3	Diferentes setores/áreas no trabalho exigem coisas de mim que são difíceis de conciliar? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q4	Sei como realizar meu trabalho? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q5	Sou vítima de assédio pessoal, por meio de palavras ou comportamentos desagradáveis? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q6	Tenho prazos impossíveis de cumprir? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q7	Se o trabalho ficar difícil, meus colegas podem me ajudar? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q8	Recebo feedback construtivo sobre o meu trabalho? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q9	Preciso trabalhar com muita intensidade? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q10	Tenho voz para decidir a velocidade do meu próprio trabalho? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q11	Sei claramente quais são minhas funções e responsabilidades? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q12	Preciso deixar algumas tarefas de lado por que tenho muitas demandas? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>
Q13	Compreendo os objetivos e metas do meu departamento? Nunca <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/>

- Q14 Há atritos ou desentendimentos entre colegas?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q15 Tenho autonomia para decidir como faço meu trabalho?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q16 Não consigo fazer pausas suficientes?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q17 Compreendo como o meu trabalho contribui para o objetivo geral da organização?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q18 Sofro pressão para trabalhar longas horas?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q19 Tenho autonomia para decidir o que faço no trabalho?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q20 Preciso trabalhar muito rápido?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q21 Sou vítima de bullying no trabalho?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q22 Enfrento prazos irrealistas?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q23 Posso contar com meu supervisor direto para me ajudar com problemas no trabalho?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q24 Recebo o apoio de que preciso dos meus colegas?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q25 Tenho alguma influência sobre a forma como realizo meu trabalho?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q26 Tenho oportunidades suficientes para questionar os gestores sobre mudanças no trabalho?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Frequentemente  Sempre
- Q27 Recebo o respeito que mereço dos meus colegas?  
 Nunca  Raramente  Às vezes  Sempre
- Q28 Os funcionários são sempre consultados sobre mudanças no trabalho?

	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
Q29	Posso conversar com meu supervisor direto sobre algo que me incomodou no trabalho?				
	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
Q30	Meu horário de trabalho pode ser flexível?				
	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
Q31	Meus colegas estão dispostos a ouvir meus problemas relacionados ao trabalho?				
	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
Q32	Quando há mudanças no trabalho, compreendo claramente como elas serão aplicadas na prática?				
	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
Q33	Recebo apoio em trabalhos emocionalmente exigentes?				
	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
Q34	Os relacionamentos no trabalho estão desgastados?				
	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
Q35	Meu supervisor direto me incentiva no trabalho?				
	Nunca <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Às vezes <input type="checkbox"/>	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>

Para maiores detalhes sobre esse modelo, consulte o material disponibilizado no link <https://books.hse.gov.uk/Stress-Indicator-Tool/>

## 6. Gerencie os Riscos Psicossociais no SOC

### Identificação dos riscos

Utilize o módulo “questionário” (*tela 400*) ou formulários personalizados (*tela 209*) para identificar os riscos psicossociais específicos da sua organização. Crie pesquisas adaptáveis a qualquer metodologia, de forma simples e flexível.



APP MEUSOC

Você pode enviar o formulário psicossocial ao trabalhador diretamente pelo celular, seja pelo aplicativo MEUSOC ou por meio de um link acessível. O SOC possibilita a criação de fichas de avaliação personalizadas para realizar análises qualitativas dos riscos psicossociais.

### Cadastrando os Fatores de Riscos

Dentro do SOC, os fatores de riscos psicossociais devem ser registrados na tela de cadastro riscos (*tela 191*), vinculados ao grupo ergonômico. Vale ressaltar que o cadastro deve ser bem detalhado e não uma simples frase “Risco Psicossocial”, podemos citar como exemplo, carga de trabalho excessiva, falta de controle sobre o trabalho, ambiente de trabalho hostil, Trabalho monótono etc.

### Aplicação do fator de risco na estrutura hierárquica

Após as análises efetuadas através das ferramentas disponíveis no SOC, existindo o fator de risco psicossocial, este deve ser aplicado na estrutura hierárquica (*tela 358*) podendo ser via grupo de exposição ou incluindo o fator de risco no GHE.

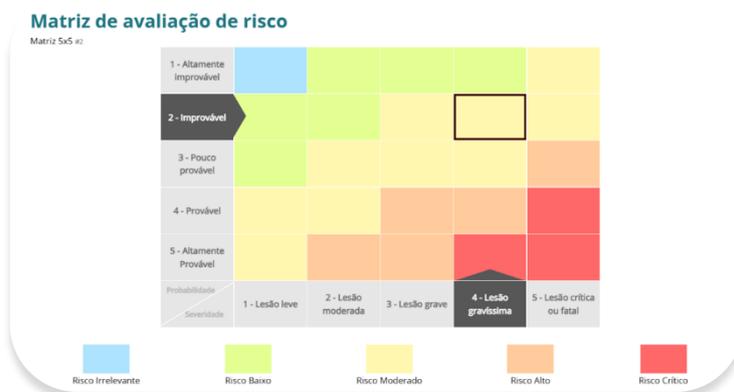
### Avaliação de riscos ocupacionais

De acordo com a [NR-01](#), a empresa deve avaliar os riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados em seus locais de trabalho, de forma a manter informações para adoção de medidas de prevenção (*tela 192*).

## Matriz de Riscos

Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de sua ocorrência.

A ferramenta mais utilizada para determinação do nível de risco ocupacional é a matriz de risco, dentro do SOC a matriz é cadastrada na empresa principal e será utilizada para determinar o nível de risco dentro da característica de risco.



### Detalhando a característica de risco



Para detalhar a característica de risco, podemos contar com a SIA, a inteligência artificial do SOC, usando como exemplo o fator de risco psicossocial: sobrecarga de trabalho e o detalhamento é sugerido por nossa inteligência artificial conforme demonstrado abaixo.

### Descrição do perigo/fator de risco

A sobrecarga de trabalho ocorre quando a demanda de tarefas excede a capacidade do trabalhador de realizá-las de maneira eficiente e segura. Isso pode ser devido a prazos apertados, volume excessivo de trabalho, ou falta de recursos.

### Fundamentação legal

A sobrecarga de trabalho é regulamentada por normas que visam a proteção da saúde do trabalhador e a organização do ambiente de trabalho, com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente a NR 17 sobre ergonomia.

### Possíveis lesões ou agravos à saúde

A médio e longo prazo, a sobrecarga de trabalho pode levar a distúrbios psicológicos como ansiedade e depressão, além de problemas físicos como distúrbios musculoesqueléticos, doenças cardiovasculares e síndrome de burnout.

### Fontes e circunstâncias



### Prevenção e controle

- **EPCs:** Não aplicável diretamente.
- **Medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho:** Revisão das cargas de trabalho, adequação de prazos, contratação de pessoal adicional, implementação de pausas regulares.
- **EPIs:** Não aplicável diretamente.

### Medidas administrativas e ações necessárias

Implementar um plano de ação para reavaliar a distribuição de tarefas, melhorar a comunicação interna e proporcionar treinamentos sobre gestão de tempo e estresse.

### Orientação

Promover uma cultura organizacional que priorize a saúde mental e física dos trabalhadores, incentivando práticas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

### Insalubridade

De acordo com a NR 15, a sobrecarga de trabalho não gera insalubridade diretamente, pois não está listada nos anexos que definem os agentes insalubres.

## Periculosidade

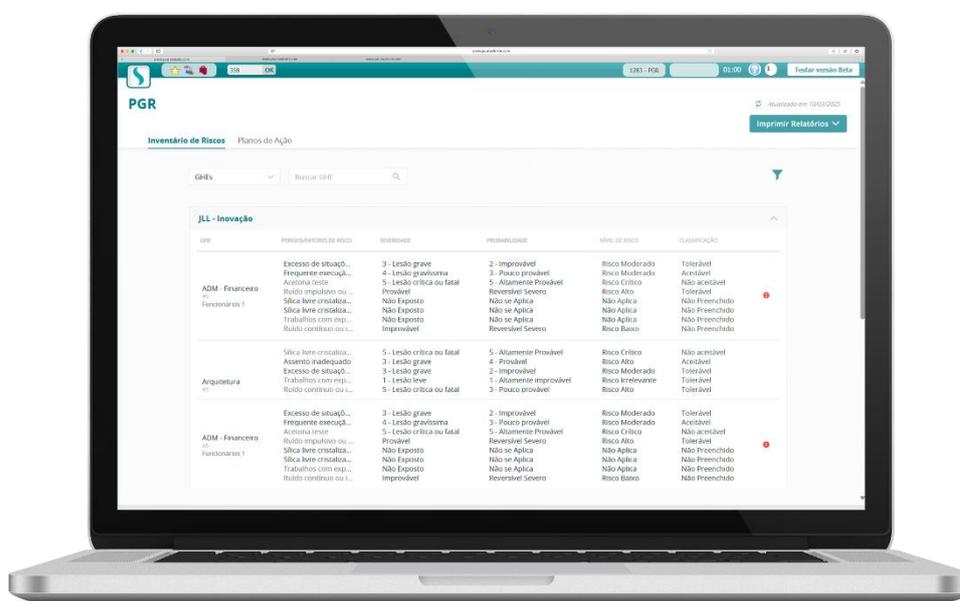
A sobrecarga de trabalho não é classificada como geradora de periculosidade segundo a NR 16.

## Aposentadoria especial

A sobrecarga de trabalho não é considerada para fins de aposentadoria especial conforme o decreto 3048 de 1999.

# 7. Inventário de Riscos e Plano de Ação

O Inventário de Riscos reúne todas as informações sobre os perigos identificados no ambiente de trabalho, incluindo os fatores de riscos psicossociais, permitindo uma visão clara e estruturada. O SOC permite a elaboração de planos de ação para mitigar os riscos, garantindo medidas preventivas e corretivas eficazes.



### **Gestão e Acompanhamento no Inventário de Riscos**

O sistema possibilita um acompanhamento contínuo dos riscos psicossociais dentro do inventário de riscos, permitindo auditorias e ajustes conforme necessário. A mudança do PPRA para o PGR reforça essa dinâmica de avaliação de todos os fatores de riscos em um único ecossistema denominado GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, em outras palavras devemos acompanhar todos os fatores de riscos no inventário de riscos onde todos os perigos estão com o seu nível de riscos ocupacional avaliado e classificados em sua ordem de priorização constituindo uma gestão de saúde e segurança robusta e eficaz.

### **Planos de Ação**

Já o Plano de Ação define as medidas preventivas e corretivas para reduzir ou eliminar esses riscos, garantindo a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. No SOC, esses processos são gerenciados de forma prática e eficiente, assegurando conformidade com a legislação e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável.

### **Documentação - PGR**

O SOC é uma ferramenta essencial para a gestão do PGR, gerando todos os registros necessários para a documentação legal. Ele oferece uma ampla gama de parâmetros configuráveis, permitindo a adaptação às particularidades e necessidades específicas de cada cliente. Com isso, simplifica a rotina operacional, otimizando processos e garantindo maior eficiência na gestão de riscos. Além disso, assegura a conformidade com as normativas vigentes, reduzindo riscos de não conformidade e fortalecendo a segurança no ambiente de trabalho.

## 8. Bônus: ISO 45003 - Gestão de Riscos Psicossociais no ambiente de trabalho.

A ISO 45003 é uma norma internacional que fornece diretrizes para a gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Ela complementa a ISO 45001, que trata da saúde e segurança ocupacional, e tem como objetivo principal promover o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.

- 

**1 Reconhecimento dos riscos psicossociais:** A norma auxilia as organizações a identificarem e avaliar os perigos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, como estresse, assédio, sobrecarga de trabalho e falta de apoio.
- 

**2 Gestão dos riscos:** A **ISO 45003** oferece orientações sobre como implementar medidas para eliminar ou minimizar os riscos psicossociais, visando a prevenção de danos à saúde mental dos trabalhadores.
- 

**3 Promoção do bem-estar:** A norma incentiva as organizações a criarem um ambiente de trabalho saudável e seguro, onde os trabalhadores se sintam valorizados e apoiados.
- 

**4 Melhoria contínua:** A **ISO 45003** estimula as organizações a monitorarem e avaliar continuamente a eficácia das medidas implementadas, buscando aprimorar a gestão dos riscos psicossociais.

## Importância da ISO 45003:

- Aumento da conscientização sobre a importância da saúde mental no trabalho.
- Redução do absenteísmo e do presenteísmo.
- Melhora do clima organizacional e da produtividade.
- Fortalecimento da imagem da empresa como um empregador responsável.
- Prevenção de danos psicossociais no local de trabalho.



Todas as organizações, independentemente do setor ou tamanho, podem se beneficiar da implementação da **ISO 45003**.

A norma é aplicável a qualquer ambiente de trabalho e pode ser adaptada às necessidades específicas de cada organização.

## 9. Conclusão

Ao longo deste e-book, exploramos a importância da gestão de riscos psicossociais e as significativas mudanças introduzidas pela nova NR-1. É crucial que as organizações compreendam que a saúde mental dos colaboradores é tão vital quanto a segurança física. A implementação de práticas eficazes de gestão de riscos psicossociais não apenas cumpre as exigências legais, mas também promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

O SOC, software de SST, pode auxiliar em toda a gestão e a se atualizar constantemente com a legislação.



## AGRADECEMOS A LEITURA

Ainda não possui o SOC para realizar a gestão completa de SST?

Acesse:

[www.soc.com.br/solicite-uma-proposta](http://www.soc.com.br/solicite-uma-proposta)

 **SOC**

