

ANALISES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS: SUA
EMPRESA ESTÁ REALMENTE PREPARADA?

NÃO É SOMENTE SOBRE BURNOUT

ONP - Medicina Preventiva e Saúde Mental

03	INTRODUÇÃO
05	JUSTIFICATIVA
05	OBJETIVOS
07	CERTIFICADO
09	NRS
15	NEXO CAUSAL
09	PROJETO ORGANIZACIONAL ONP



INTRODUÇÃO - A MENTE NA ERA DA MUDANÇA: ALÉM DO BURNOUT.

A crescente incidência de sofrimento psíquico no ambiente de trabalho e até pessoal reflete sobre as rápidas transformações em sistemas, tecnologia e interações. A NR-01, com a obrigatoriedade das Análises de Riscos Psicossociais, exige que as empresas olhem para a saúde mental de forma integral – e isso vai muito além da Síndrome de Burnout.



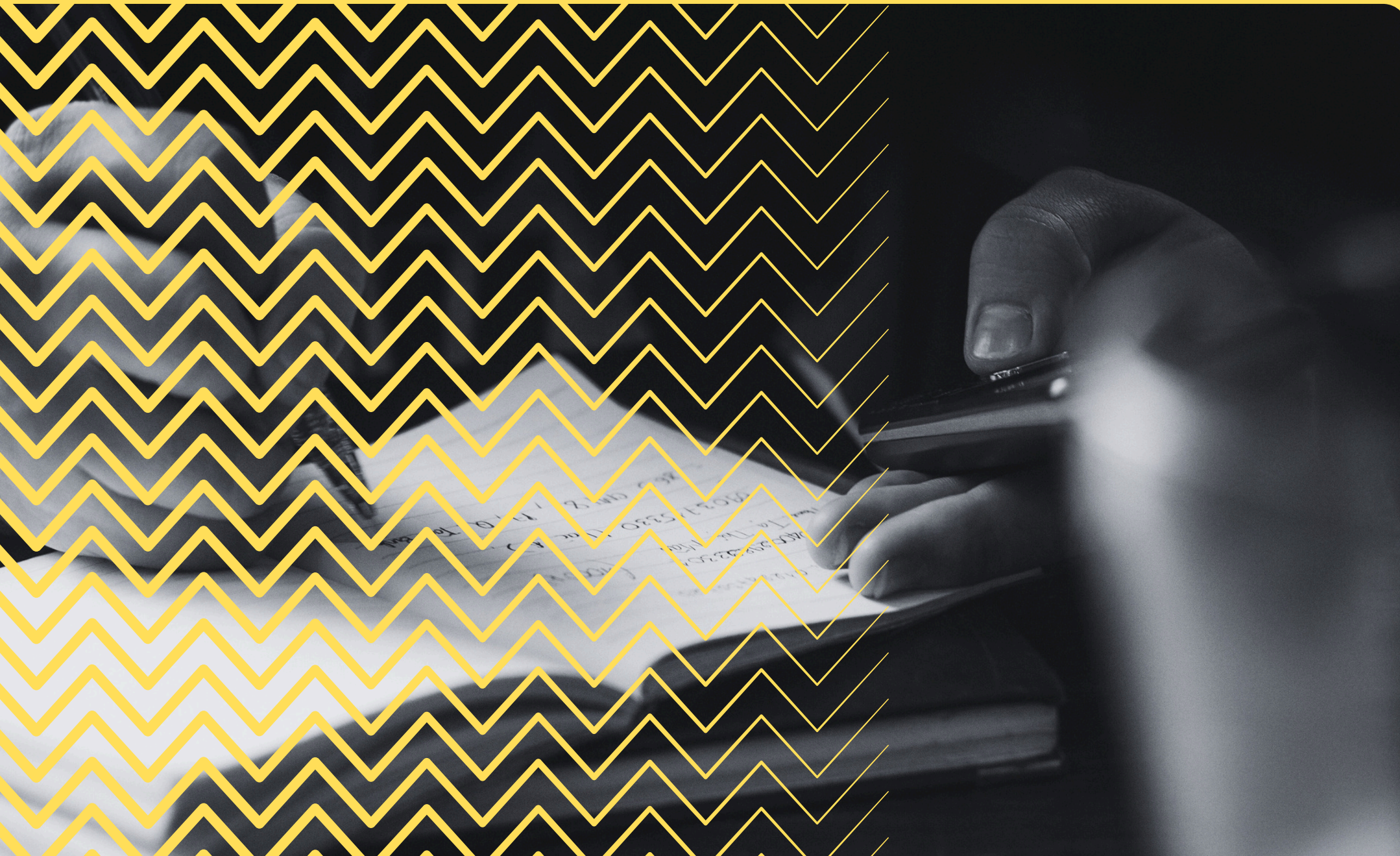
A CIÊNCIA POR TRÁS DA CONFORMIDADE:

Nosso Sistema Nervoso é um órgão concreto que reage a um universo de pressões: sejam elas orgânicas (doenças), de inter-relações (medo, frustrações) ou cognitivas (limitações e experiências). O equilíbrio entre a vida pessoal e laboral tanto quanto vice-versa é um fator que deve ser observado, pois pode se tornar crítico de risco.



JUSTIFICATIVA

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) que visa reduzir a mortalidade e morbidade decorrentes do trabalho, estabelecida pela Portaria GM/MS nº 1.823/2012, já reconhece o peso do trabalho na determinação social do processo saúde-doença, demandando uma atenção integral que inclui prevenção, vigilância, assistência e reabilitação.



ONP - MEDICINA PREVENTIVA E SAÚDE MENTAL

Agora, essa visão ganha força legal e um prazo de cumprimento inadiável: a atualização da NR-01, expressa na Portaria MTE nº 1.419/2024, determina que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) das empresas deve, de forma explícita, abarcar os Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho.

Em resumo: A gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) está oficialmente ampliada. Não é mais opcional cuidar do sofrimento psíquico.

É neste cenário que a **ONP** se posiciona como a solução técnica e especializada oferecendo o suporte necessário para que sua empresa cumpra a legislação, promovendo a integridade e o bem-estar dos colaboradores com a profundidade clínica de nossa equipe juntamente as ações em Saúde Mental que inclui a Neuropsicanálise, Psiquiatria, Ações Integrativas e outras que se fizerem necessárias.

ONP - TRANSFORMANDO A EXIGÊNCIA LEGAL EM EXCELÊNCIA CORPORATIVA

Através do nosso sistema de Vigilância, Assistência, Promoção, Prevenção e Recuperação integral, oferecemos o suporte técnico e clínico necessário para que sua empresa não apenas atinja a conformidade legal, mas conquiste o **"Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental"**.

Nossa estratégia se concentra em três pilares fundamentais:

1. Mapeamento Preciso de Riscos Psicossociais: Realizamos uma Gestão de Riscos completa com a aplicação de testes e entrevistas digitais, garantindo dados robustos e confiáveis sobre o ambiente de trabalho .

2. Gerenciamento Estratégico com Foco Clínico: Vamos além da coleta de dados. Identificamos e gerenciamos os riscos com base em análises concisas e interpretações concretas que envolvem a saúde mental. Nossos especialistas transformam resultados de testes e entrevistas em um plano de ação clinicamente fundamentado.

ONP - TRANSFORMANDO A EXIGÊNCIA LEGAL EM EXCELÊNCIA CORPORATIVA

3. Criação de um Ambiente de Trabalho de Alta Performance: Promovemos uma cultura de bem-estar através do acolhimento individualizado e de intervenções sistêmicas, como:

- Treinamento de Lideranças: Capacitação de supervisores para a correta identificação de comportamentos de risco.
- Organização e Bem-Estar: Estruturação de um ambiente que prioriza a saúde mental e física do colaborador.

Mas, além disto oferecemos a segurança de um suporte que protege a empresa e o colaborador. Garantimos a conformidade com todas as **Leis de Saúde**, gerenciando questões como **quebra de sigilo** e outras obrigações legais com a máxima ética, transparência e rigor técnico.



OBJETIVOS

NR-01

NR-17

NR-07

NR-09

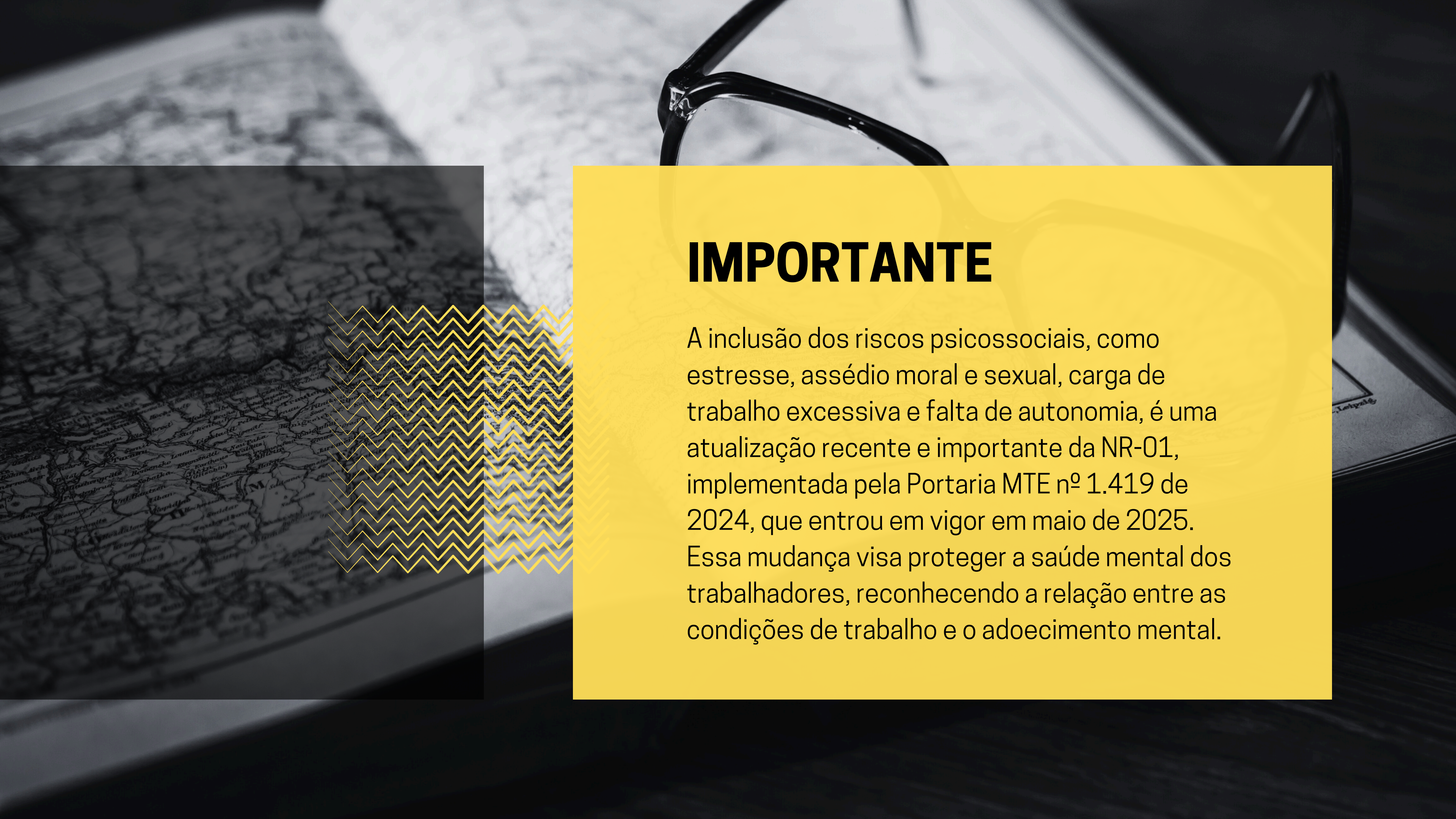
NR-10

NR-12

NR-20

NR-33

NR-35



IMPORTANTE

A inclusão dos riscos psicossociais, como estresse, assédio moral e sexual, carga de trabalho excessiva e falta de autonomia, é uma atualização recente e importante da NR-01, implementada pela Portaria MTE nº 1.419 de 2024, que entrou em vigor em maio de 2025. Essa mudança visa proteger a saúde mental dos trabalhadores, reconhecendo a relação entre as condições de trabalho e o adoecimento mental.



NRS

Vamos olhar rapidamente as outras NRs.

NRS

NR-17

A NR-17 (Ergonomia) trata dos aspectos psicofisiológicos do trabalho, exigindo a consideração de fatores psicossociais.

NR-07

Não aborda diretamente os riscos psicossociais no seu texto principal, mas o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) exigido por ela deve incluir avaliações psicossociais para identificar trabalhadores com riscos como estresse e ansiedade.

NR-09

Focada na avaliação e controle de riscos ocupacionais em geral (físicos, químicos e biológicos), não detalha os riscos psicossociais, no entanto, estabelece a obrigação de proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, o que indiretamente aborda o psicossocial ao exigir a identificação, avaliação e controle de todos os riscos que possam afetar o bem-estar.

NRS

NR-10

Não fala diretamente dos fatores de riscos psicossocial, mas a avaliação psicossocial garante que o trabalhador esteja mentalmente preparado para os riscos envolvidos em atividades elétricas, como a tomada de decisões sob pressão.

NR-12

Não aborda diretamente os riscos psicossociais, no texto principal, pois seu foco é a segurança física no uso de máquinas e equipamentos. No entanto, a norma contribui para a saúde psicossocial de diversas formas: ao prevenir acidentes, e, ao exigir treinamentos de qualidade e ambiente de trabalho seguro.

NR-20

A NR-20 não fala diretamente de saúde mental, mas exige a avaliação psicossocial para identificar e mitigar riscos psicossociais como estresse e ansiedade em trabalhadores de atividades com inflamáveis e combustíveis.

NRS

NR-33

A NR-33 exige a avaliação psicossocial de trabalhadores em espaços confinados para identificar fatores de risco que podem afetar a saúde mental e o desempenho na função. Essa avaliação verifica a aptidão do profissional para lidar com o isolamento, claustrofobia e outros perigos, garantindo que ele possa operar de forma segura.

****testes PSICOLÓGICOS**

NR-35

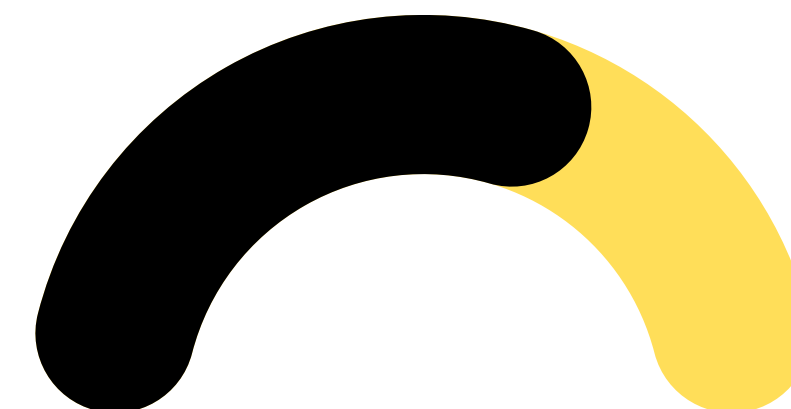
A NR-35 exige que o empregador avalie a saúde dos trabalhadores em altura, considerando os fatores psicossociais como parte do exame médico, para garantir que eles tenham as condições psicológicas adequadas para a função.

importante

O Físico depende do mental e o mental do físico e o verdadeiro equilíbrio minimiza riscos e agravos.

RESULTADOS

A interpretação de riscos psicossociais das exigências da NR-01 não é somente sobre Burnout, mas também sobre capacidades, limites, consciência que não apenas protege a vida laborativa como também a vida pessoal.



20%

RISCOS



80%



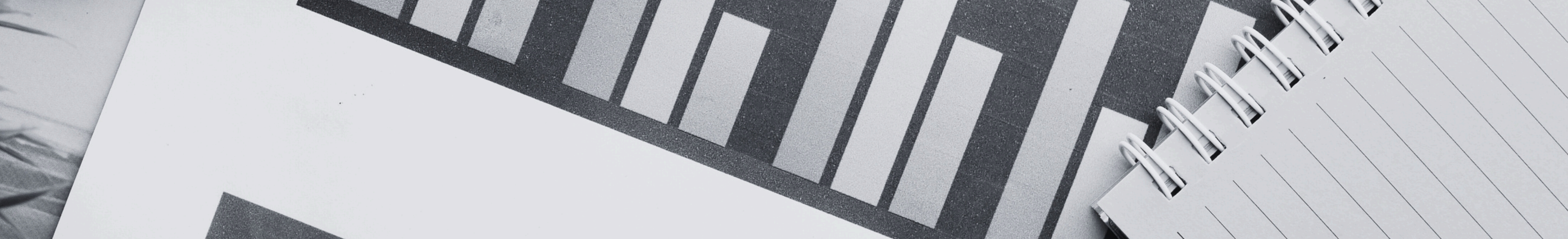
NR-01 E HIGIENIZAÇÃO

Garantir a qualidade de vida do colaborador é contribuir profundamente com a sociedade.

O SN (Sistema Nervoso) responde a pressões e se desequilibra, estas pressões se somam e prejudicam o dia-a-dia do ser humano.



Uma ação Psicossocial não se resume apenas em números e medidas, mas de forma coordenada em ações metricamente dirigidas com intervenções, escuta, ação de forma a amenizar e melhorar a vida.



NEXO CAUSAL

Uma boa análise é que depende de uma interpretação mais concreta do emocional, das sensações, do cognitivo e racional quando bem documentadas complementam tão quanto previnem o evento (doença e acidentes) juntamente a uma ação ou exposição.



NÃO É SÓ BURNOUT

É ‘dique’, aquilo que Sigmund Freud - Neurologista e Médico - alerta quando o cérebro sofre tensões e vivencia uma diversidade de estressores na vida pessoal que pode somar na vida laborativa ou vice-versa. Hoje entendemos a dique como surto comportamental e que podem, sim, gerar agravos ambientais.

AS EXIGÊNCIAS DA NR-01 PARA ANÁLISES
PSICOSSOCIAIS,

É UMA PROTEÇÃO

PARA O COLABORADOR E EMPREGADOR!

COMO APLICAMOS A AÇÃO?

- PROJETO ORGANIZACIONAL ONP

Riscos psicossociais

ONP

programa organizacional -
riscos psicossociais



AÇÃO A1

- ANÁLISE RISCO COGNITIVO
- ANALISE DE PAUSA
- ANALISE DE VESTIMENTA
- ANALISE DE CONSTRANGIMENTO
- COPSOQ VERSÃO: CURTA, MÉDIA, LONGA
- LEVANTAMENTO DO GRAU DE RISCO A1



AÇÃO A2 - ESCALAS

- AUTOAVALIAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL
- CONFLITO INTERPESSOAL E ASSEDIO
- APOIO SOCIAL NO TRABALHO
- SATISFAÇÃO NO TRABALHO
- CLIMA ORGANIZACIONAL
- ESTRESSE OCUPACIONAL
- LEVANTAMENTO DE RISCO A2



AÇÃO B1 CONTÍNUA

- APLICAÇÃO GAM
- CLASSIFICAÇÃO DE RISCO INDIVIDUAL
- MEDICINA PREVENTIVA - EDAC
- ATENDIMENTO INDIVIDUAL CLÍNICO
- AÇÃO INTEGRATIVA
- SOLUÇÃO EM SAÚDE MENTAL E FÍSICA
- ANÁLISE PARA APLICAÇÃO C1



AÇÃO B2

- BURNOUT - TESTES
- BSI E TRIA - SAÚDE MENTAL E FÍSICA
- TESTES NEUROPSICOLÓGICOS
- ACOLHIMENTO + B1 CONTÍNUA
- MEDIAÇÃO DE CONFLITOS + B1 CONTÍNUA
- RELATÓRIOS
- MANUTENÇÃO DA AÇÃO B1 CONTÍNUA



AÇÃO C1

- PALESTRAS
- IDENTIFICAÇÃO DE COMPORTAMENTOS
- CONSCIÊNCIA, SAÚDE E CAPACIDADE
- PLANO DE AÇÃO COM BASE NOS DADOS
- VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E OUTROS
- SAÚDE FÍSICA E MENTAL + LEIS
- RELATÓRIOS E QUEBRA DE SIGILO



DA AÇÃO

Todas as ações são aplicadas online

A1 e A2 - aplicada no início do programa para identificação das necessidades e riscos

B1 contínuo - apoio em saúde mental e física, conscientiza e capacita o colaborador.



DA AÇÃO

Todas as ações são aplicadas online

B2 - Complementa e amplia a ação B1 contínua e se adequa a necessidade apresentada pelo colaborador e da empresa.

C1 - Ocorre durante as ações A1, A2, B1 e B2 quando necessárias ampliando a informação através de palestras e treinamentos com supervisores, por exemplo.



LEI E SEGURANÇA

- **Documentação de consentimento**

Toda a ação com **apoio legal** e seguindo as leis da saúde garantindo a segurança do colaborador e empresa.

- **LGPD e Saúde**

Organização de relatórios, ações em saúde mental e física respeitando a **quebra de sigilo**.



ANÁLISE DE MELHORIAS



- **relatórios gerais**

Apresentação de melhorias, necessidades de adequação ambientais de interrelacionamentos e ação

- **relatórios individuais**

Seguindo as leis da **quebra de sigilo** e mantendo a segurança ambiental e pessoal.



HISTÓRIAS

Gestor, vamos analisar juntos algumas histórias que podem acontecer entre as mais graves e/ou irrisórias, e que podem gerar desequilíbrios no ambiente laborativo.



HISTÓRIA 01

Colaborador administrativo, responsável por palestras e treinamento apresentando altíssima ansiedade, sudorese, aceleração cardíaca repentina aguardando na semana a nova direção da empresa.

1. O aguardo da nova direção da empresa é um ponto de tensão somado a expectativas;
2. A altíssima ansiedade está sendo intensificada pela anemia apresentada desde a infância;
3. A vida pessoal esta cobrando estratégias nem sempre fáceis de solucionar dado o alto afeto de envolvimento com o problema familiar;
4. A autocobrança comportamental esta promovendo uma baixa energia para concluir as tarefas

HISTÓRIA 01

Detectado a tensão (A1, A2 e B1 contínuo - o que chamamos de estressores) intervimos com:

- a. Acolhimento para solucionar junto com o colaborador as expectativas laborativas, administrar as altas cargas de afeto com familiares
- b. Equilibrar e organizar o corpo físico, já que anemia gera hipóxia (baixa de oxigenação) e somada com o estresse favorece aceleração cardíaca entre outros fatores facilitando um possível diagnóstico de TAG - Transtorno de Ansiedade Generalizada mais afastamento
- c. Acolhimento para compreender os próprios limites por autoanálise

*** caso necessário em C1 aplicamos outros testes para garantir a qualidade de vida, conscientização e capacidade de solucionar problemas sabendo resistir e administrar tensões.

HISTÓRIA 01

A ação da **HISTÓRIA 01** leva tempo, mas bem aplicada impede a:

1. evasão de talentos
2. nexo causal
3. afastamento por INSS
4. absenteísmo

HISTÓRIA 02

Colaborador da nova geração e que na infância e por familiares é sujeito a pressões e exigências culturais onde na fase gregoriana (fase da infância importante para se entender o outro) não é educado e pela experiência corretamente nutrindo, e por ser principalmente filho único, uma centração exacerbada de forma a desequilibra o narcisismo primário que é positivo.

Este quadro alimenta a existencia de dois fatores no comportamento:

1. Narcisismo (negativo)
2. Perversidade com projeção no outro e desdém

Pode também colaborar para a existência de megalomania em casos não tratados e dependente de experiências.

HISTÓRIA 02

Quanto mais na experiência este tipo de quadro sofre pressão, mais a projeção no outro com desvalorização é acentuada alimentando caminhos de comportamentos perversos usado como mecanismos de defesa e de sentimentos internos de ódio.

Essa pressão se exacerbada pode nutrir uma dique/surto (depende muito do quadro e da intensidade deste tipo de comportamento) de forma a criar no ambiente laborativo dificuldades de inter-relacionamento e conclusões de tarefas tão quanto assédio e outras estratégias que favoreçam a necessidade de centração e possível megalomania.

HISTÓRIA 03

Colaborador sofrendo na vida pessoal:

- a. separação com evidências de violência doméstica psicológica
- b. dificuldades de relacionamento com filhos
- c. dificuldades financeiras

Este tipo de estressor favorece o absenteísmo e um possível e futuro nexos causal psicossocial. Identificado as ações sociais devidas e apoio devem ser junto ao colaborador e regional municipal organizadas.

HISTÓRIA 04

Colaborador que não tem educação financeira apresentando vícios em jogos:

O desequilíbrio e incapacidade de organizar e administrar a vida financeira colabora para a evasão de talentos e as ações da B1 contínua ajuda a equilibrar este tipo de comportamento quando bem aplicado evitando um prejuízo a vida pessoal e laborativa do colaborador.

HISTÓRIA 05

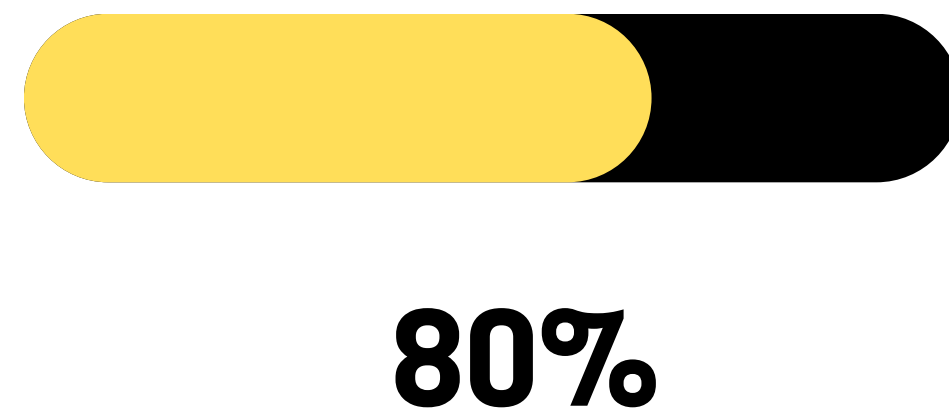
Colaborador (liderança) precisa passar por cirurgia bariátrica e diminuir a área estomacal.

A análise comportamental do colaborador não é bem avaliada no escopo da medicina, após cirurgia bariátrica e diminuição absorção de micro e macro nutrientes colaborador apresenta um episódio de tentativa de suicídio somado a depressão profunda e melancolia.

O cérebro e neurotransmissores dependem dos micro e macronutrientes para suprir e organizar a capacidade de resistência a altas pressões e a falta deles favorecem a incapacidade e estados de depressão/melancolia. O quadro gera um surto e afastamento INSS com evasão de talento unido a nexos causal.

RESULTADOS

Não é só BURNOUT, mas de fato uma análise da realidade da vida geral do colaborador onde a Empresa deve observar e intervir quando necessário garantindo a produtividade e qualidade de vida de todos os envolvidos.



AÇÃO DE DETECÇÃO E MELHORIAS JUNTAMENTE AO RH

A1 E A2

Preenchimento COPSQ

- Análise Geral
- Apresentação de Relatório

Fatores de risco não detectável
<<<

B1 contínuo

GAM e EDAC

- Análise física e comportamental

Apresentação de relatório

C1

DOCUMENTAÇÕES
RELATÓRIOS
+ AÇÕES B2 E C1

*** **importante:** A documentação, relatórios seguem as Leis da Saúde de Quebra de Sigilo e são organizadas junto a especialistas da área de forma a garantir a segurança ao colaborador e a empresa.