



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE SANEAMENTO
BÁSICO E MEIO AMBIENTE DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO

ARTIGO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Esse artigo, avalia a relação entre o trabalho e os riscos psicossociais, seus efeitos a saúde dos trabalhadores, as políticas adotadas pelas empresas e as mudanças em nossa legislação sobre o tema.

Os riscos psicossociais são oriundos da deficiência na organização, gestão e condições de trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social.

Logo, com o crescente aumento de casos de afastamentos do trabalho em virtude dos efeitos nocivos e doenças relacionadas aos riscos psicossociais, urge a necessidade do pleno cumprimento da legislação e a adoção de medidas preventivas e políticas internas nas empresas sobre o tema.

Portanto, abordaremos os efeitos a saúde, as políticas e legislação exigentes sobre esse risco nocivo e as medidas adotadas pelas empresas visando garantir e preservar a saúde dos seus funcionários.

OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Nos últimos anos, os profissionais de saúde e segurança no trabalho, as empresas e o Governo Brasileiro, tem enfrentado um aumento significativo dos casos de afastamento do trabalho por doenças e problemas relacionados aos riscos psicossociais.

Esse aumento elevado de casos de afastamento por doenças e problemas relacionados aos riscos psicossociais, tem gerado enorme debate sobre a saúde ocupacional e o gerenciamento dos riscos psicossociais no trabalho.

O gerenciamento dos riscos ocupacionais visa estabelecer medidas preventivas e de controle para garantir saúde e segurança aos trabalhadores, sendo os principais tipos de riscos ocupacionais existentes os riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

Entretanto, o aumento dos casos de afastamentos em decorrência dos fatores psicossociais, principalmente relacionados ao aumento da pressão existente no ambiente de trabalho para o alcance de metas cada vez mais desumanas, jornadas de trabalho exaustivas, falta de condições mínimas para o desenvolvimento das atividades de

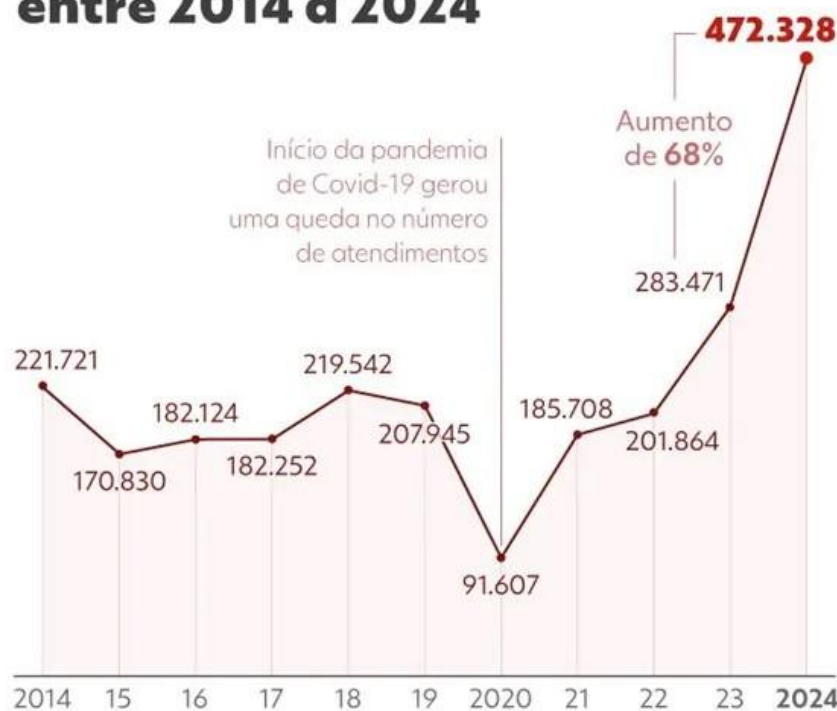
trabalho, ineficiência na gestão e organização do trabalho, discriminação, violência e assédio moral, impôs a necessidade de que esses riscos também fossem incluídos no gerenciamento de riscos ocupacionais.

Logo, o Ministério do Trabalho e Emprego, fazendo uso das suas competências e atribuições, promoveu uma nova atualização da NR-1, que trata do gerenciamento de riscos ocupacionais, determinando as empresas à inclusão dos riscos psicossociais no programa de gerenciamento de riscos.

Todavia, essa obrigatoriedade da inclusão desses fatores de riscos no programa de gerenciamento de riscos, com plano de ação para prevenção e controle, visa reduzir problemas como o estresse e a ansiedade, que afetam milhares de pessoas pelo Brasil.

Uma pesquisa recente, realizada em 2024, pelo Ministério da Previdência Social, identificou um aumento acima de 60% de afastamentos do trabalho por problemas de saúde mental decorrentes dos riscos psicossociais existentes no ambiente de trabalho.

Afastamentos por saúde mental entre 2014 a 2024



Os dados, divulgados pelo Ministério da Previdência Social, mostram que, no último ano, os transtornos mentais chegaram a uma situação incapacitante como nunca visto. Na comparação com o ano anterior, as **472.328 licenças médicas concedidas representam um aumento de 68%. (Como apresentado no gráfico acima)**

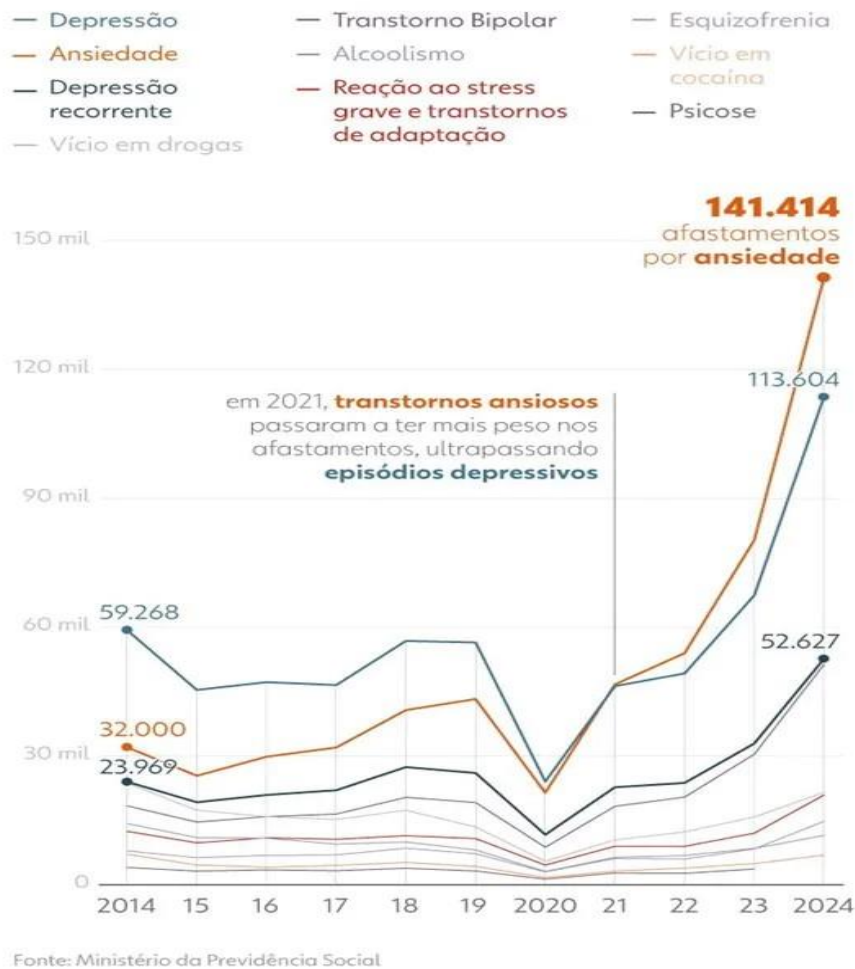
Esse aumento significativo, gerou um grande debate e discussão, e com base nos dados levantados pelo Ministério da Previdência Social e a reivindicação dos sindicatos de trabalhadores sobre melhores condições e cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, o Ministério do Trabalho e Emprego realizou uma nova alteração na Norma Regulamentadora nº 1, que trata do gerenciamento dos riscos ocupacionais, incluindo os fatores psicossociais como agentes nocivos a serem abordados no Plano de Gerenciamento Riscos Ocupacionais.

Além da obrigação legal de gerenciar os riscos psicossociais, existentes no ambiente de trabalho e todo seu processo, as empresas também ficam sujeitas as fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego, que podem resultar em processos e multas, se comprovada a ausência do gerenciamento dos riscos psicossociais e políticas voltadas ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores.

Os principais fatores que geram os riscos psicossociais no trabalho são as más condições de trabalho, problemas na gestão e organização do trabalho e as relações pessoais problemáticas. Esses fatores, quando ocorrem com frequência, somados a ausência de um gerenciamento de riscos ocupacionais eficaz na empresa, resultam em diversos problemas de saúde mental nos trabalhadores. As principais doenças e problemas que os riscos ocupacionais e seus fatores geram são: Ansiedade, depressão, estresse excessivo, isolamento, doenças cardíacas, pressão alta, insônia e diversas outras.

Ademais, afim de relacionar e identificar quais dessas doenças geram mais afastamentos imediatos, um levantamento foi realizado e divulgado pelo Ministério da Previdência Social, onde podemos observar quais são os percentuais de afastamentos das principais doenças e transtornos mentais ocorridos em 2024.

Afastamentos por transtornos mentais em 2024



PREVENÇÃO CONTRA OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Devido a intensificação dos casos de afastamentos relacionados aos riscos psicossociais e a gravidade desses problemas na saúde dos trabalhadores, é de suma importância que as empresas estabeleçam em todos seus processos e setores, políticas de prevenção e controle quanto aos fatores psicossociais.

Uma política eficiente quanto a prevenção de problemas relacionados aos fatores psicossociais, além do cumprimento da legislação que trata do tema, deve considerar um gerenciamento detalhado de todos os processos de trabalho, padronização da gestão e organização do trabalho e a promoção de campanhas regulares de conscientização quanto ao cuidado da saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Ademais, uma medida preventiva que contribui para o controle de casos, é a construção de um ambiente de trabalho saudável, que promova uma boa qualidade de vida, reduza o estresse e esteja preparado para identificar e eliminar riscos psicossociais.

Para isso, é fundamental que os profissionais de saúde e segurança estejam em sinergia com o setor de recursos humanos da empresa, para que em conjunto estabeleçam as medidas previstas no plano de ação do gerenciamento de riscos ocupacionais e a promoção eficaz de uma política de prevenção e cuidado com a saúde mental.

Todavia, dentre as medidas recomendadas para prevenção dos casos e problemas relacionados aos riscos psicossociais, estão:

- **Tratar o bem-estar no trabalho como prioridade;**
- **Adotar medidas para o controle de estresse do trabalho;**
- **Incentivar os cuidados com a saúde mental, trazendo palestras sobre o assunto, informando o máximo e se possível programas de apoio e acompanhamento psicológico;**
- **Avaliar o ambiente, identificar fontes geradoras de ruídos, problemas de ventilação e de iluminação, etc. e reduzir seus impactos;**
- **Investimento em planos de saúde;**
- **Fornecimento de material de trabalho seguro e adequado;**
- **Realização de feedbacks;**
- **Fornecimento de um ambiente de trabalho confortável e ergonomicamente adequado;**
- **Medidas preventivas para os trabalhadores terceirizados e trabalhadores temporários;**
- **Incentivo de interação entre os trabalhadores, com dinâmicas em grupo, trabalho em equipe, realização de confraternizações e medidas para que se mantenha um clima amigável e não de competição.**

NR-1 DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS E SUA ATUALIZAÇÃO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cuja primeira edição se deu em 08/06/1978, editada pela Portaria MTB nº 3.214/78, desde sua publicação estabeleceu e definiu as diretrizes que asseguram ambientes de trabalho seguros e controlados.

Com o cenário de trabalho atual em rápida transformação, em diversos aspectos e segmentos, ficou evidente e extremamente necessário que a legislação fosse atualizada para acompanhar as novas realidades de trabalho e seus riscos.

Dentre as novas exigências preconizadas na última atualização desta NR, cuja redação dada entrará em vigor no próximo ano, o gerenciamento dos riscos psicossociais ocupa destaque, pela importância desse tema no atual cenário de trabalho do Brasil.

Os principais itens inclusos, que determinam essa nova obrigatoriedade as empresas, são os seguintes:

“1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.”

“1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas. ”

Essas obrigações legais, além do papel técnico e jurídico, demonstram a necessidade da promoção, por parte das empresas, de uma política de priorização do cuidado a saúde mental dos trabalhadores, determinando responsabilidades, obrigações e direitos.

Sobretudo, as atualizações citadas, estabelecem que as empresas devem identificar, avaliar e gerenciar os riscos psicossociais com o mesmo nível de critério e rigidez aplicados aos riscos físicos, químicos e biológicos. Logo, uma avaliação de riscos minuciosa deve ser feita, abordando todo o processo e organização do trabalho, as

relações interpessoais existentes e demais fatores ambientais e sociais que possam interferir e prejudicar o trabalhador.

As novas diretrizes, com foco no cuidado da saúde mental dos trabalhadores, ressaltam a importância de ambientes que, além de minimizar o estresse e demais fatores, promovam o cuidado permanente da saúde mental e bem-estar emocional dos trabalhadores.

Estudos demonstram que, ambientes de trabalho onde há políticas de promoção ao bem-estar emocional e cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, apresentam taxas reduzidas de absenteísmo e maior satisfação entre os trabalhadores ao longo da sua jornada de trabalho.

Devido as complexidades de implementação das novas diretrizes da NR-1, as empresas deverão buscar formas e soluções adaptativas para o cumprimento das mesmas, de modo que considere suas próprias realidades operacionais e econômicas.

Para tal, a redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que entraria em vigor esse ano, teve o início da sua vigência alterada para 26 de maio de 2026. Essa mudança para o início de vigência das novas diretrizes da NR-1, garante as empresas mais um ano para se adequarem e implementarem políticas de cuidado a saúde mental e o gerenciamento dos riscos psicossociais nos locais de trabalho.

Apesar da nova data de vigência, as empresas não estão isentas da implementação das novas diretrizes e obrigações legais, e devem considerar os riscos psicossociais dentro dos seus programas de saúde e segurança no trabalho.

Contudo, as mudanças estabelecidas na nova NR-1, atendem as novas realidades existentes nos ambientes de trabalho, onde a saúde mental e os riscos psicossociais tem prejudicado de maneira nociva os trabalhadores brasileiros, gerando milhares de afastamentos do trabalho anualmente por transtornos e doenças mentais.

Portanto, é fundamental o envolvimento e comprometimento da empresa e dos profissionais de SST no preparo para essa adaptação as novas diretrizes, buscando além do cumprimento legal, o cuidado permanente com a saúde mental dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro, com a dignidade que os trabalhadores merecem.

Finalizando esse artigo, que as empresas não vejam as medidas de saúde e segurança dos trabalhadores apenas como uma obrigação legal e mera burocracia, mas entendam que o bem-estar e um trabalho seguro, são direitos inalienáveis a qualquer ser humano.

Artigo elaborado por:

Heron Pereira Dos Santos

Técnico de Segurança do Trabalho e consultor de saúde e segurança no trabalho do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Saneamento Básico e Meio Ambiente do Rio de Janeiro e Região.

Humberto Luiz Nunes de Lemos

Engenheiro de Segurança no Trabalho e vice-presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Saneamento Básico e Meio Ambiente do Rio de Janeiro e Região.

Rio de Janeiro, 28 de maio de 2025.