

Laudo de Identificação e Mapeamento de Riscos Psicossociais (NR-1 / GRO)

Avaliação de Saúde Mental no Trabalho

Baseada no instrumento COPSOQ III

1. DADOS GERAIS DA EMPRESA AVALIADA

3	Relações Sociais e Liderança	Apoio social, feedback e reconhecimento no trabalho	Positiva	73.8	87.5	100.0	Excelente
4	Interface Trabalho-Indivíduo	Insegurança no trabalho e conflito trabalho-família	Negativa	48.1	62.5	76.9	Monitorar
5	Valores Organizacionais	Confiança, justiça e respeito mútuo na organização	Positiva	52.2	66.7	81.1	Excelente
6	Traços de Personalidade	Autoeficácia e autoconfiança	Positiva	69.8	87.5	100.0	Excelente
7	Saúde e Bem-Estar	Avaliação de estresse, burnout e sintomas somáticos	Negativa	68.9	83.3	97.8	Atenção Necessária
8	Comportamentos Ofensivos	Exposição a assédio e violência no trabalho	Negativa	43.9	58.3	72.8	Monitorar
9	Comportamento de Jogo	Avaliação de comportamentos relacionados a Jogos de Apostas	Negativa	81.3	93.8	100.0	Atenção Necessária
10	Endividamento Financeiro	Avaliação do nível de endividamento e estresse financeiro	Negativa	73.1	87.5	100.0	Atenção Necessária

$\bar{x}$ = média, s = desvio-padrão

A amostragem acima descrita foi submetida à avaliação psicossocial para verificação de seu estado de saúde mental, como condição necessária à realização do trabalho. Durante o período da avaliação, foi possível identificar os pontos acima descritos.

3. INTERPRETAÇÃO E RECOMENDAÇÕES

A amostragem foi submetida à avaliação psicossocial utilizando o questionário COPSOQ III (médio). Para cada grupo do COPSOQ III seguem recomendações e práticas para inclusão imediata no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), alinhadas à NR-1. Priorizar medidas coletivas preventivas, com monitoramento de eficácia por indicadores claros (como redução de escores no questionário, absenteísmo ou relatos), responsáveis definidos (ex.: RH, SESMT, gestores) e prazos sugeridos (30-90 dias iniciais, com revisão anual). Combinar intervenções organizacionais acolhedoras com suporte complementar em saúde, promover ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável, em conformidade com as fiscalizações do Ministério do Trabalho.



1. Risco Psicossocial Baixo (menor que 33%)

Consideração final detalhada:

Os resultados obtidos no Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ) indicam um baixo risco psicossocial no ambiente de trabalho, correspondendo ao tercil inferior de exposição a fatores de risco. Isso significa que, de modo geral, as condições organizacionais favorecem o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. Os fatores psicossociais avaliados — como demandas quantitativas, emocionais, apoio social, influência no trabalho, reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional — estão sendo geridos de forma adequada, sem evidências de impactos negativos relevantes.

De acordo com a NR-01, um cenário de baixo risco não elimina a necessidade de monitoramento contínuo, mas demonstra que as ações preventivas e de promoção à saúde mental estão sendo eficazes. Recomenda-se que a organização mantenha as boas práticas atuais, como:

- Comunicação aberta entre equipes e gestores;
- Políticas de reconhecimento e valorização profissional;
- Programas de qualidade de vida e equilíbrio emocional;
- Incentivo ao diálogo e à escuta ativa em todos os níveis hierárquicos.

Mesmo em ambientes com baixo risco, a manutenção do clima organizacional e da motivação depende de atenção constante. Sugere-se incluir este resultado no Inventário de Riscos do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), assegurando que as condições favoráveis atuais sejam acompanhadas e mantidas de forma sistemática, alinhando-se às diretrizes do COPSOQ para avaliações periódicas.

Grupos identificados:

3. Relações Sociais e Liderança

Investir em treinamentos acolhedores para gestores sobre feedback construtivo (modelo SBI), mediação de conflitos certificada por psicólogos organizacionais e rituais de equipe semanais para apoio social e reconhecimento genuíno via programas de bonificação não financeira, registrar resultados no PGR com pesquisas de clima organizacional trimestrais validadas. Práticas construir laços sólidos e respeitosos entre pares e liderança, apoiar por suporte psicológico breve com psicólogos clínicos especializados em dinâmicas laborais para navegar tensões interpessoais com serenidade, confiança renovada e redução de litígios trabalhistas.

5. Valores Organizacionais

Elaborar e divulgar código de ética robusto aprovado pelo Comitê de Compliance, manter canais confidenciais de denúncia 24h com fluxos de apuração em até 72h e critérios transparentes de avaliação 360° e recompensas por mérito documentados, atualizar PGR com evidências de aplicação e auditorias internas semestrais. Base fortalecer confiança mútua e respeito diário entre todos os níveis hierárquicos, enriquecer por acompanhamento psicológico com especialistas em ética organizacional acolher percepções de injustiça ou verticalização excessiva, promover senso renovado de pertencimento e alinhamento cultural.

6. Traços de Personalidade

Oferecer oficinas voluntárias e integradas ao PCMSO para desenvolver autoeficácia via metodologias cognitivo-comportamentais e confiança com assessments psicométricos validados, enfatizar resultados agregados anônimos no PGR, evitar individualizações estigmatizantes com foco exclusivo em prevenção coletiva. Iniciativa empoderar de dentro para fora com suporte técnico-científico, suporte psicológico direcionado com psicólogos do trabalho nutrir autoconfiança sob pressões operacionais rotineiras, permitir cada colaborador florescer no seu melhor potencial produtivo sustentável.



2. Risco Psicossocial Moderado (entre 33% e 66%)

Consideração final detalhada:

O resultado do Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ) aponta para um nível moderado de risco psicossocial, correspondendo ao tertil médio de exposição, indicando que o ambiente de trabalho apresenta algumas situações ou percepções que merecem atenção preventiva. Isso pode envolver fatores como demandas moderadas de trabalho, falhas na comunicação interna, falta de clareza nas metas, períodos de estresse temporário ou desafios pontuais no relacionamento entre equipes e gestores.

Conforme a NR-01, cabe à organização identificar as causas desses resultados e implantar ações de controle e prevenção antes que se agravem. As medidas podem incluir:

- Reuniões de alinhamento sobre papéis e responsabilidades;
- Adequação das cargas e jornadas de trabalho;
- Programas de apoio psicológico ou rodas de conversa internas;
- Treinamentos voltados à gestão empática e ao fortalecimento do trabalho em equipe.

É essencial que essas ações sejam documentadas e acompanhadas no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com reavaliações periódicas para medir a eficácia das melhorias implementadas, utilizando os benchmarks do COPSOQ como referência. Embora o risco moderado não represente uma situação crítica, ele sinaliza pontos de atenção que, se não tratados, podem evoluir para um risco elevado no futuro.

Grupos identificados:

2. Organização e Conteúdo do Trabalho

Criar comitês participativos permanentes para decisões sobre processos produtivos, oferecer capacitações regulares certificadas pelo RH em desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, definir papéis claros com feedback estruturado quinzenal sobre o impacto do trabalho nos objetivos organizacionais, documentar avanços no PGR para fomentar desenvolvimento contínuo e significado profissional mensurável. Estrutura valorizar cada contribuição individual e coletiva, orientação acessível em saúde com orientadores profissionais para esclarecer dúvidas sobre crescimento profissional, trilhas de carreira e equilíbrio cotidiano entre tarefas e aspirações, criar ciclo virtuoso de motivação e retenção de talentos.

4. Interface Trabalho-Indivíduo

Adotar políticas de flexibilidade horária flexível (banco de horas, home office regulado), transparência em reestruturações com comunicação empática prévia por escrito e reuniões town hall, integrar ao PGR para minimizar insegurança laboral e conflitos trabalho-família com análise de jornadas pelo SESMT. Cuidado equilibrar vida profissional e pessoal de forma humanizada e legalmente sustentável, complementar por terapia focada com psicólogos especializados em equilíbrio vida-trabalho oferecer ferramentas rápidas e comprovadas para harmonizar esses mundos com mais leveza e menor impacto na saúde familiar.

8. Comportamentos Ofensivos

Instituir política de tolerância zero ao assédio moral/sexual e violência (Lei 14.457/22), realizar treinamentos anuais obrigatórios com psicólogos organizacionais e apurações ágeis e imparciais em até 5 dias úteis com comitês bipartites, documentar incidentes e ações corretivas no PGR para proteção coletiva auditável. Compromisso proteger dignidade de todos os trabalhadores, apoiar por terapia psicológica especializada com psicólogos clínicos em trauma laboral restaurar paz interior após exposições a situações agressivas ou abusivas, com acompanhamento pós-intervenção e reinserção segura.

3. Risco Psicossocial Elevado (maior que 66%)

Consideração final detalhada:

O resultado do Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ) indica um risco psicossocial elevado, correspondendo ao tercil superior de exposição, o que significa que há fatores importantes interferindo na saúde mental e emocional dos trabalhadores. Esse cenário pode estar relacionado a demandas altas de trabalho, falta de reconhecimento, pressão excessiva, ausência de apoio da liderança, conflitos interpessoais ou ambiente organizacional desgastante, potencialmente levando a condições como ansiedade, depressão ou burnout.

Segundo a NR-01, quando um risco é classificado como elevado, a empresa deve agir de forma estruturada e imediata, buscando identificar as causas raiz e implantar medidas corretivas e preventivas eficazes. Essas medidas podem incluir:

- Implementação de programas de apoio psicológico e escuta ativa;
- Revisão de processos organizacionais e distribuição de tarefas;
- Capacitação de gestores em liderança humanizada e prevenção de assédio moral;
- Melhoria na comunicação interna e nos canais de feedback;
- Promoção de ações voltadas à saúde mental e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, com intervenção prioritária.

Esse nível de risco exige registro detalhado no inventário de riscos do PGR, bem como o acompanhamento contínuo por parte da alta gestão e dos responsáveis pelo SESMT ou equipe de saúde e segurança, alinhando-se aos critérios de risco do COPSOQ. A ausência de ações concretas pode gerar adoecimento ocupacional, absenteísmo e queda de produtividade, devendo a organização priorizar planos de intervenção imediata para mitigar os impactos.

Grupos identificados:

1. Demandas no Trabalho

Para equilibrar exigências quantitativas e ritmo acelerado, revisar metas com participação da equipe via reuniões participativas, dimensionar adequadamente os quadros de pessoal com análise de turnover e carga horária pelo SESMT, implementar pausas regulares e planejadas conforme NR-17 (ergonomia), registrar tudo no Inventário de Riscos do PGR com matriz de priorização por severidade/probabilidade. Abordagem acolher o bem-estar diário dos trabalhadores, complementar por orientação contínua em saúde com clínicos gerais e profissionais multidisciplinares para acolher sinais iniciais de fadiga física/emocional, ajudar todos manterem o ritmo produtivo sem desgaste excessivo ou afastamentos por LER/DORT.

7. Saúde e Bem-Estar

Lançar campanhas permanentes sobre ergonomia certificada NR-17, sono restaurador com orientações do médico do trabalho, atividade física leve via programas corporativos com educadores físicos, estabelecer fluxos claros para PCMSO com exames admissionais/periodicos ampliados, monitorar sintomas no PGR para prevenção proativa de burnout e somatizações. Ações cuidar corpo e mente de forma integrada e holística, avaliação clínica geral com médicos, orientação nutricional personalizada com nutricionistas e suporte amplo em saúde com equipes multidisciplinares aliviar estresse crônico e burnout com passos simples, eficazes e mensuráveis por indicadores de saúde ocupacional.

9. Comportamento de Jogo

Promover campanhas educativas sobre riscos de apostas patológicas com psiquiatras especializados, implementar bloqueios técnicos em ambientes corporativos (redes WI-FI, terminais) e avaliar impactos via PCMSO com exames neuropsicológicos quando indicado, registrar no PGR com foco preventivo e indicadores comportamentais. Prevenção gentil e firme com embasamento científico, complementar por suporte psicológico breve com psicólogos cognitivo-comportamentais guiar padrões comportamentais compulsivos para escolhas mais conscientes, equilibradas no dia a dia laboral e pessoal.

10. Endividamento Financeiro

Realizar workshops práticos de educação financeira com planejadores financeiros certificados (CFP), revisar políticas de consignados e adiantamentos com auditoria interna para evitar superendividamento, monitorar no PGR ligado a estresse somático com indicadores de absenteísmo por motivos financeiros. Ajuda estrutural aliviar pesos reais e crônicos das famílias trabalhadoras, consulta clínica geral com médicos ocupacionais ou orientação contínua com equipes de saúde cuidar ecos físicos do estresse financeiro prolongado (hipertensão, insônia), restaurar estabilidade com empatia técnica e acompanhamento longitudinal.

4. OBSERVAÇÕES E CONCLUSÃO

O PCMSO é um programa contínuo previsto na NR 7, voltado à prevenção e ao controle de danos à saúde relacionados ao trabalho, devendo ser elaborado com base nos riscos identificados no PGR. A norma não fixa um "vencimento" pontual do programa, mas exige planejamento e acompanhamento ao longo de cada ano, com integração aos riscos ocupacionais atualizados. Para fins de PGR e fiscalização (inclusive no MT), recomenda-se considerar que: 1. O PCMSO deve estar sempre vigente e coerente com o PGR atual. 2. Na prática, é renovado/analísado ao menos uma vez por ano, com relatório analítico anual. 3. Qualquer alteração de riscos ou atualização do PGR exige revisão imediata do PCMSO, ainda que antes de 1 ano. Portanto, **o presente laudo tem uma validade sugerida de doze meses ou até 08/02/2027.**

Conclusão

Este laudo, por si só, não pode diagnosticar uma patologia, mas pode indicar a presença de sintomas, do ponto de vista coletivo.

Um diagnóstico clínico de cada avaliado somente pode ser feito pelo seu psicólogo, médico do trabalho, psiquiatra ou outro profissional de saúde qualificado.

Declaro que os dados são estritamente agregados e anônimos, em conformidade com a LGPD e o Código de Ética Profissional do Psicólogo.

AVALIE. PREVINA. PROTEJA.