

Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) e NR-1

O trabalho:

- * confere identidade às pessoas;
- * em geral é um **fator de proteção** à saúde mental;
- * faz diminuir a ansiedade e manter níveis mais elevados de iniciativa e de atividade.

Por outro lado, o trabalho também pode:

- * causar ou agravar problemas de saúde mental, de forma cumulativa e prejudicial
- * e atuar como fator de adoecimento, ou seja, neste caso, como **fator de risco**.

Consistem:

1. **Facetas positivas do trabalho:** satisfação, motivação, realização, desenvolvimento, produtividade, identificação/identidade, sentimento de pertencimento, de reconhecimento;
2. **Facetas negativas do trabalho:** absenteísmo, presenteísmo, adoecimento, afastamento do trabalho por motivo de doença/absenteísmo-doença, etc.

A prevenção objetiva evitar que as facetas negativas ocorram. Ex.: o servidor que tem um bom ambiente de trabalho, no qual se reconhece, é engajado, tem propósito, tem o trabalho como fator de proteção à sua saúde, logo a probabilidade de adoecer ou o risco de adoecer e se afastar do trabalho é menor.

Quando não há prevenção, as facetas negativas já ocorreram. Logo, o objetivo é minimizar os prejuízos decorrentes disso. Ex.: O servidor já adoeceu, já está em licença para tratamento de saúde, mas como podemos atuar para que as consequências deste afastamento sejam as menores possíveis, considerando a coletividade de trabalho?

Você sabe o que são os **Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)**?

Os **FRPRT** são o produto da interação do(s) sujeito(s) com o contexto de trabalho e devem ser avaliados a partir dos **coletivos (ou grupos) de trabalho**.

Os **FRPRT não consistem, nunca, um problema de ordem individual**, cuja responsabilidade ou “culpa” deve ser atribuída ao sujeito, ao trabalhador.

Manejar os FRPRT é responsabilidade da Organização, a partir da escuta dos servidores. São eles que estão imersos em cada contexto de trabalho específico que podem enumerar os

FRPRT, bem como apontar a intensidade do risco. É uma tarefa que deve ser construída com a participação de todos, coletivamente!

A partir disso, as Organizações devem ter um método de gestão de saúde e segurança que incorpore o levantamento de dados para prevenir, avaliar, tratar, sempre que necessário.

A **NR-1**, norma mãe de todas as normas, **incluiu FRPRT**.

**Não existe vida sem risco, você precisa criar formas de proteger a vida!
Já nascemos sob risco. Prevenir os FRPRT pode ser favorecer os
Fatores de proteção psicossociais relacionados ao trabalho (FPPRT)!**

Alguns dos **Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT)**:

- 1. Sobrecarga de trabalho;**
- 2. Falta de controle sobre o trabalho;**
- 3. Demandas conflitantes;**
- 4. Relações interpessoais conflituosas;**
- 5. Falta de suporte social/profissional;**
- 6. Jornada de trabalho extensa;**
- 7. Insegurança no trabalho;**
- 8. Falta de reconhecimento ou valorização profissional;**
- 9. Comunicação deficiente;**
- 10. Ausência de programas de suporte emocional.**

E Fatores de Proteção Psicossociais relacionado ao trabalho (FPPRT)?

Podem ser, por exemplo:

- **Cultura saudável**, inclusiva, participativa, protetiva, sem assédio, discriminação ou quaisquer formas de violência no trabalho, que favorece sentimentos de confiança mútua (ao invés de promover desconfiança mútua e ruídos de comunicação, por exemplo);
- **Relacionamentos interpessoais** baseados em sentimentos de confiança e apoio no trabalho;
- **Liderança autêntica**, baseada na transparência, ética, e autoconhecimento, que age com integridade e é capaz de acolher e reconhecer habilidades e limitações (individuais e coletivas) de forma adequada, que sabe mediar diferenças e favorecer relacionamentos os interpessoais (ao invés de reforçar comportamentos disfuncionais de uns para com os outros, por exemplo);
- **Ambiente que promove** - apoio social no trabalho,
 - que favorece a colaboração e cuidado de uns para com o(s) outro(s),
 - a autonomia,
 - a criatividade e o desenvolvimento pessoal;

- que utiliza *feedforward* e *feedback* adequadamente,
- onde há comunicação clara, assertiva e não-violenta, sem ambiguidades ou solicitações contraditórias, que geram dúvida, medo ou desconfiança,
- que reconhece as pessoas pelas suas habilidades e verbaliza este reconhecimento,
- que sabe tratar de limites individuais e coletivos de forma respeitosa,
- que sabe fazer divisão das tarefas de forma justa;
- que sabe alinhar expectativas e realidades, e que não teme “conversas difíceis”, onde se pode tratar dos aspectos que interferem na qualidade do trabalho de forma cuidadosa, mas sincera, sem que isto se confunde com o(s) relacionamento interpessoal(is) do(s) envolvido(s).

O custo humano é a probabilidade de produzir um **desfecho crítico**.

- No caso de algo negativo: compromete a segurança, a saúde e a integridade do servidor.
- No caso de algo positivo: mantém a saúde, a segurança e a integridade pessoal do servidor.

Você conseguiu entender um pouco mais deste tema?

Ele não se esgota aqui! Voltaremos!

Vem com a EMSS!

Referências:

Agência Europeia para Saúde e Segurança no Trabalho (EU-OSHA). Riscos Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Conselho Federal de Psicologia. (2023). *Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023: Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.* https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2025/05/resolucao_comentada_WEB.pdf#:~:text=DE%202023%20%2D%20COMENTADA%20Regulamenta%20o%20exerc%C3%ADcio,e%20a%20in%2D%20tegri dade%20das%20pessoas%20trabalhadoras.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.* Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [2024]. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>

Organização Internacional do Trabalho (OIT). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. SERIE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO. Núm. 56. 1986. <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/704.pdf>

Trevisan, R.L.T. (2022). Transtornos mentais em servidores públicos: caracterização e acompanhamento do retorno ao trabalho / Rafaela Luiza Trevisan ; orientador, Roberto Moraes Cruz, 2022. 236 p. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Florianópolis, 2022.