

Curso: Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais

HumanIQ AI: Base Legal, Técnica e Prática (NR-01, Previdência e Compliance)

Foco: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Prevenção de Doenças Ocupacionais (CID-10), Responsabilidade Previdenciária (FAP/Nexo) e Integração de Sistemas de Gestão.

Módulo 1: Introdução à NR-01, GRO e Mapeamento de Riscos Psicossociais (Expansão Máxima)

1.1 O Contexto Legal e a Estrutura do GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais)

- A Nova Dinâmica da NR-01 e o PGR: A NR-01 transformou a abordagem de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) de reativa para proativa e contínua. O PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) é o coração do GRO e deve ser um documento dinâmico, sempre pronto para identificar, avaliar e controlar os riscos. A inclusão explícita dos riscos psicossociais no escopo do PGR é um divisor de águas na legislação brasileira.
- O Ciclo Contínuo do GRO: O GRO opera em um ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act):
 1. Reconhecimento/Identificação de Perigos: Onde o risco psicossocial é mapeado.
 2. Avaliação dos Riscos: Medição da probabilidade e severidade.
 3. Implementação de Controles: Ações preventivas no trabalho.
 4. Monitoramento e Revisão: Medição da eficácia e aprendizado.
- Risco Psicossocial (Definição Técnica): Não é o estresse individual, mas a interação entre o conteúdo do trabalho (design de tarefas, autonomia), o contexto organizacional (cultura, liderança) e as capacidades do trabalhador. O risco surge quando as demandas superam o controle e o apoio.

1.2 Mapeamento e Avaliação Técnica dos Fatores de Risco

- Modelos Teóricos Avançados de Avaliação:
 - Modelo Demanda-Controle-Apoio (Karasek): O tensão no trabalho (*job strain*) ocorre quando há Altas Demandas combinadas com Baixo Controle (alta exigência sem autonomia). O Apoio Social funciona como moderador desse estresse.
 - Modelo Esforço-Recompensa (Siegrist): O risco ocorre quando há um Desequilíbrio entre o alto Esforço investido pelo trabalhador e a baixa Recompensa percebida (salário, reconhecimento, perspectivas de carreira).
- Fontes de Dados Obrigatórias para o Inventário de Riscos:
 1. Dados Previdenciários: Análise de CATs emitidas por transtornos mentais, afastamentos por CID-10 (F32, F41, Z73.0), e o FAP da empresa.

- 2. Dados de RH: Taxas de Turnover (especialmente o involuntário), Absenteísmo, Reclamações Trabalhistas (por assédio).
- 3. Dados Primários: Aplicação de Questionários Validados (Ex: COPSOQ, Job Content Questionnaire) para medir objetivamente as demandas e o controle percebido.
- Escala de Severidade: Classificação dos riscos psicossociais no PGR com base na Probabilidade (frequência de ocorrência) e na Severidade (impacto na saúde, de leve a catastrófico - Ex: Suicídio relacionado ao trabalho).

1.3 As Doenças Psicossociais e o Passivo Previdenciário/Trabalhista

- Nexo Causal e a Perícia do INSS: O reconhecimento do nexo causal é determinado por: NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, presumido por atividade econômica) e pelo Nexo Técnico Individual (laudos periciais). A empresa deve ter evidências no PGR para contestar o NTEP quando for indevido.
 - O Impacto do FAP (Fator Accidentário de Prevenção): O FAP pode multiplicar a alíquota do SAT/RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) em até 2x. Um alto índice de afastamentos por Burnout e Depressão aumenta o FAP, elevando o custo anual da folha de pagamento.
 - Responsabilidade Civil e o Dano Existencial: A falha em incluir o risco psicossocial no PGR é vista na Justiça do Trabalho como negligência grave (*culpa in vigilando*). O passivo inclui indenização por Dano Moral e Dano Material (custo do tratamento), e potencialmente Dano Existencial (prejuízo ao projeto de vida da vítima).
-

Módulo 2: Responsabilidades da Liderança e Plano de Ação do PGR (Expansão Máxima)

2.1 O Papel da Liderança como Agente Ativo do PGR

- Liderança de Segurança (Safety Leadership): O líder deve ser o principal modulador dos riscos psicossociais, garantindo que as metas de produtividade sejam compatíveis com o bem-estar da equipe. O *Tone at the Top* deve ser reforçado com o *Walk the Talk* (a alta gestão deve participar e aderir às políticas de bem-estar).
- Responsabilidade Legal Delegada: Embora o empregador seja o responsável final, as NRs e a CLT permitem que a responsabilidade pela implementação do PGR seja delegada ao líder de setor, tornando-o pessoalmente accountable.
- O Líder como *Risk Sensor*: Treinamento obrigatório para líderes em sinais de alerta precoce (Burnout, fadiga de compaixão, *presenteísmo*) e no Protocolo de Intervenção Imediata (encaminhamento ao SESMT, ajuste temporário de carga, documentação).

2.2 Estrutura Técnica do PGR e o Plano de Ação Psicossocial

- Inventário de Riscos Detalhado: O inventário deve listar riscos organizacionais, interpessoais e de conteúdo da tarefa. Ex: Risco Organizacional ("Comunicação de Mudanças Não Transparente"), Risco Interpessoal ("Ausência de Protocolo Antiassédio"), Risco de Tarefa ("Exigência de Multitarefas Contínuas").

- **Matriz de Hierarquia de Controles Aplicada:** As ações do PGR devem focar na eliminação e controle de engenharia (Organizacional), e não apenas em medidas paliativas (EPIs):
 1. **Engenharia/Organizacional:** Políticas de flexibilidade de horários, regras de *meeting hygiene*, limites obrigatórios de desconexão.
 2. **Administrativo:** Treinamento em gestão de estresse, *coaching* para líderes (foco no controle de demanda), PAE (Programa de Apoio ao Empregado).
- **Plano de Ação e KPIs de Eficácia:** Cada ação do PGR (Ex: Redução de 20% das reuniões após as 18h) deve ter um KPI de processo (cumprimento da regra) e um KPI de resultado (impacto no *turnover* e no absenteísmo). A revisão do PGR deve ser baseada na performance desses KPIs, garantindo que ele não seja um "documento de gaveta".

2.3 Integração do PGR com a CIPA, SESMT e RH

- **A CIPA (NR-05) e o Risco Psicossocial:** A CIPA (agora de Prevenção de Acidentes e de Assédio) tem o papel de identificar perigos e acompanhar a eficácia dos controles do PGR. Os cipeiros devem ser treinados em técnicas de observação de riscos psicossociais.
- **O Papel do Médico do Trabalho (PCMSO):** O PCMSO deve ser diretamente influenciado pelos riscos psicossociais do PGR. Exames periódicos podem incluir avaliações psicossociais de rastreamento ou encaminhamento de indivíduos de alto risco (mapeados pelo PGR) para avaliação especializada.
- **O Diálogo entre PGR e RH:** O RH fornece os dados vitais (*turnover*, clima, performance) para o PGR. Em retorno, o PGR dita as políticas de Gestão de Pessoas (design de cargo, gestão de desempenho, gestão de jornada). Essa sinergia é a base do GRO.

Módulo 3: Integração com Outras Normas e Leis (Expansão Máxima)

3.1 Integração NR-01 com o Compliance e a Lei 14.457/22 (Assédio)

- **O PGR como Ferramenta Antiassédio:** O assédio moral e sexual é um risco psicossocial de alta severidade. As obrigações da Lei 14.457/22 (CIPA, Canal de Denúncias, Treinamento Anual) são medidas de controle que devem ser formalmente incorporadas e documentadas no PGR como parte do plano de ação.
- **O Canal de Denúncias como Feedback Loop do Risco:** As denúncias confirmadas de assédio devem disparar uma revisão imediata do PGR no setor ou função afetada, buscando a falha no controle que permitiu a ocorrência (ex: falha no treinamento de liderança).
- **Sinergia com a NR-17 (Ergonomia):** A NR-17 trata da adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Os riscos psicossociais identificados no PGR devem levar a ajustes ergonômicos organizacionais (Ex: Pausas obrigatórias, fluxo de informação).

3.2 Gestão de Riscos e o Sistema de Gestão Global (ESG/ISO)

- O Fator "S" (Social) do ESG e o Risco Psicossocial: Investidores e *stakeholders* utilizam a gestão de capital humano e bem-estar como métricas de Sustentabilidade Social. Um PGR que falha em mitigar o risco psicossocial representa um risco ESG que afeta o valor de mercado e a reputação.
- Integração com a ISO 45001 (Sistemas de Gestão de SST): A ISO 45001 exige explicitamente que a organização estabeleça processos para eliminar perigos e reduzir riscos relacionados à SST, o que inclui os perigos psicossociais. O PGR é o mecanismo local para cumprir o padrão ISO.
- Auditoria de Compliance: O PGR deve ser auditável. A auditoria deve verificar se as ações do Plano de Ação estão sendo cumpridas, se os KPIs estão sendo monitorados e se a alta gestão está formalmente envolvida (reuniões do GRO).

3.3 Responsabilidade Criminal, Ética e o Dever de Cuidado

- Dever Legal de Cuidado (*Duty of Care*): A empresa tem o dever inerente de proteger a vida e a saúde do trabalhador (Art. 7º, XXII da CF/88). A omissão na gestão do risco psicossocial pode configurar omissão penal (em casos de agravamento de doença com dolo ou culpa).
- Código de Ética e PGR: As políticas éticas da HumanIQ AI (respeito, integridade) são a base cultural para a gestão do risco psicossocial. O PGR dá a estrutura técnica para que esses valores sejam aplicados e medidos.
- Mitigação da Responsabilidade: A prova de que a HumanIQ AI manteve um PGR ativo, revisado e com ações concretas contra os riscos psicossociais é o maior fator mitigador de indenizações trabalhistas e sanções administrativas, pois demonstra diligência proativa.