

PROGRAMA
PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL - NR 1

Este normativo é de uso exclusivo da Postal Saúde.

A divulgação não autorizada estará sujeita às penalidades cabíveis por Lei.

Toda e qualquer autorização para cópia, divulgação, apresentação ou qualquer outra finalidade deverá ser obtida junto à Postal Saúde.

-
- 1 DOCUMENTO BASE
 - 2 DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS
 - 3 TABELAS DE IDENTIFICAÇÃO DOS PERIGOS E AVALIAÇÃO DE RISCOS POR G.A.S.
 - 4 PLANO ANUAL DO PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
 - 5 DESCRIÇÃO DAS METAS
 - 6 PESQUISA DE MAPEAMENTO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS
 - 7 COMITÊ DE SAÚDE MENTAL
 - 8 DOS DOCUMENTOS ASSOCIADOS

1 DOCUMENTO BASE

1.1. Cadastro da empresa.

Quadro 1 - Informações da Operadora

RAZÃO SOCIAL	Postal Saúde – Caixa de Assistência e saúde dos Empregados dos Correios
ENDEREÇO	Setor Hoteleiro Sul (SHS) – Quadra 02, Bloco B – Edifício Telex – Asa Sul – Brasília/ DF – cep 70312-970
TELEFONE DE CONTATO	(61) 3425-6810
C.N.P.J.	18.275.071/0001-62
C.N.A.E ATIVIDADE PRINCIPAL	65.50-2-00 – Planos com cobertura de riscos, parcial ou total, na área de assistência à saúde (médico-hospitalar e odontológica) comercializados pelas empresas de Medicina de Grupo, Cooperativas Médicas, Sistemas de Autogestão e Empresas de Administração
GRAU DE RISCO	01
HORÁRIO DE TRABALHO	Diurno
CONTATO	Marta Pinheiro Lima
EMAIL	marta.lima@postalsaude.com.br

FONTE: GEPES/COGEP

1.2. Introdução

O Programa de Saúde Mental no Trabalho está alinhado às diretrizes da NR-1 e integra o conjunto de medidas de segurança e saúde ocupacional previstas nas Normas Regulamentadoras, especialmente em articulação com o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos e o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Este programa tem como objetivo promover a saúde mental e o bem-estar psicológico de todos os trabalhadores da empresa, por meio da identificação, avaliação, prevenção e controle dos riscos psicossociais presentes ou que possam surgir no ambiente laboral.

O relatório aqui apresentado contém o Inventário dos Riscos Psicossociais relacionados às atividades da empresa, abrangendo fatores como estresse ocupacional, assédio moral, sobrecarga de trabalho, violência interna e externa, além de aspectos ergonômicos e organizacionais que impactam a saúde mental dos colaboradores.

Os dados coletados e a análise realizada refletem a situação vigente no momento do levantamento. Sempre que houver alterações nas condições de trabalho ou no ambiente organizacional, o inventário deverá ser atualizado para garantir a eficácia das ações propostas.

As informações deste relatório fundamentam a elaboração do Plano de Ação Anual de Saúde Mental no Trabalho, que contempla medidas preventivas, ações de controle, promoção do bem-estar psicológico e atividades de monitoramento contínuo das condições psicossociais. Este relatório e o Plano de Ação Anual constituirão o documento base para a gestão da saúde mental no ambiente laboral, em consonância com as exigências da NR-1.

1.3. Objetivos e Resultados Esperados

Os resultados esperados com este programa são a melhoria das condições psicossociais e da saúde mental dos trabalhadores, promovendo não apenas o cumprimento dos requisitos legais, mas também o aumento da qualidade de vida e do bem-estar psicológico dos colaboradores, por meio da antecipação, identificação, caracterização e monitoramento dos riscos psicossociais relacionados às atividades laborais:

- Identificar e caracterizar os fatores de risco psicossociais presentes no ambiente de trabalho, incluindo estresse ocupacional, assédio moral, sobrecarga de trabalho, violência interna e externa, e outros aspectos que possam impactar a saúde mental dos trabalhadores.
- Avaliar a intensidade, frequência e variação temporal desses riscos para todos os trabalhadores, incluindo empregados diretos e terceirizados que atuem nas dependências da empresa.
- Analisar os potenciais impactos desses riscos à saúde mental e ao bem-estar dos trabalhadores.
- Priorizar e recomendar ações preventivas e interventivas para controlar ou minimizar exposições a riscos psicossociais que representem ameaça à saúde mental.
- Registrar as avaliações e monitoramentos realizados, garantindo a documentação adequada dos fatores de risco psicossociais identificados.
- Comunicar de forma clara e transparente os resultados do levantamento e avaliação dos riscos psicossociais a todos os

trabalhadores envolvidos.

- Manter um histórico atualizado das exposições e intervenções relacionadas à saúde mental, possibilitando a análise e o gerenciamento eficaz de possíveis problemas futuros.

1.4. Estratégia e Metodologia de Ação

1.4.1. Diagnóstico participativo de riscos psicossociais:

Objetivo: Identificar os principais estressores no ambiente de trabalho com participação ativa dos colaboradores.

Método: Aplicação do instrumento validado Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (versão curta) COPSQ II- BR.

1.4.2. Elaboração e implementação de políticas que promovam a saúde mental

Objetivo: Fortalecer o tema da saúde mental inserida no cuidado integral da organização. Conscientização de gestores e colaboradores.

Método: Treinamentos em primeiros socorros psicológicos, comunicação não violenta

1.4.3. Recursos de apoio, suporte e conscientização

Objetivo: Disponibilizar espaços contínuos de acolhimento, apoio e prevenção em saúde mental.

Métodos: Espaços de escuta com profissionais de saúde mental e com o médico do trabalho.

1.4.4. Monitoramento e melhoria contínua.

Objetivo: Avaliar o impacto das ações e revisar estratégias de cuidado.

Métodos: Pesquisa de clima organizacional com foco na saúde mental, análise de indicadores (absenteísmo e perfil dos adoecimentos).

1.4.5. Avaliação da eficácia do programa

Objetivo: Verificar o grau de desenvolvimento e integração das práticas de promoção à saúde.

1.5. Responsabilidade do Programa

a) GEPES - Gerência de Gestão de Pessoas

- Elaborar o Programa de Saúde Mental e oferecer suporte técnico, de acordo com a solicitação da empresa.

b) Empregador

- Implementar e cumprir o que foi planejado para o Programa de Saúde Mental
- Nomear pessoa responsável para condução do programa.
- Informar qualquer alteração relativa: ao trabalhador, ao ambiente e ao processo.

c) Empregados

- Colaborar na implementação do Programa de Saúde Mental.
- Seguir as orientações recebidas nos treinamentos quando aplicado.
- Informar aos superiores dos riscos existentes no ambiente de trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

2.1. Caracterização Geral da Empresa

A Postal Saúde tem como principal objetivo às atividades de operadora de planos privados de assistência à saúde, registrada na Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, sob o nº 41913-3, classificada na modalidade autogestão, constituída em abril de 2013, é uma associação civil, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Brasília, Distrito Federal.

2.2.1. Setores

A empresa é composta por 20 setores:

Quadro 2 - Setores da Operadora

Auditoria-Interna (AUDIN)
Gerência de Atenção e Cuidado à Saúde (GEASA)
Gerência de Compliance e Riscos (GECRI)

Gerência de Comunicação e Marketing (GECOM)
Gerência de Controle Financeiro (GECOF)
Gerência de Estratégia (GEPRO)
Gerência de Faturamento de Contas Médicas (GEFAC)
Gerência de Insumos Assistenciais (GERIA)
Gerência de Pessoas (GEPES)
Gerência de Regulação (GEREG)
Gerência de Tecnologia (GETEC)
Gerência Executiva de Rede (GERED)
Gerência Executiva de Relacionamento com o Beneficiário (GEREL)
Gerência Executiva de Relacionamento com o Mercado (GEREM)
Gerência Executiva de Relacionamento institucional (GERIN)
Gerência jurídica (GEJUR)
Ouvidoria (OUVID)
Secretaria Geral (SEGER)
Unidades Regionais (NAR-UAR)

Fonte: GEPES/COGEP

2.2. Responsabilidade Técnica

Este Programa de Saúde Mental foi desenvolvido pela GEPES/COGEP, devendo ser mantido por um período mínimo de 20 anos, sendo que o acompanhamento e todas as medidas necessárias para a implantação do mesmo são de exclusiva responsabilidade da Empresa, estando como responsável técnico o Dr. Marcos de Toledo - CRM -DF 25341.

2.3. Identificação do Perigo e Avaliação dos Riscos

Para efeito do Programa de Saúde Mental, os riscos dos fatores internos e externos, tem um desempenhando e um papel essencial no bem-estar psicológico, em função de sua natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores.

Para efeito do Programa de Saúde Mental, a identificação do perigo deve contemplar os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Esses fatores incluem, entre outros, sobrecarga de trabalho, assédio moral, metas excessivas, conflitos interpessoais, isolamento social e falta de apoio organizacional.

A avaliação dos riscos associados a esse perigo deve considerar sua natureza, intensidade, frequência e tempo de exposição, conforme previsto na NR-01. Tais riscos podem comprometer significativamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores, impactando sua saúde mental.

3 TABELAS DE IDENTIFICAÇÃO DOS PERIGOS E AVALIAÇÃO DE RISCOS POR G.A.S.

3.1. Tabelas de Identificação do Perigo e Avaliação de Riscos por GAS

3.1.1. As referidas tabelas encontram-se no Anexo I deste Programa.

4 PLANO ANUAL DO PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL

4.1. Apresenta o cronograma e as diretrizes adotadas pela empresa para promover um ambiente de trabalho psicologicamente seguro. Este plano contempla as políticas e medidas preventivas definidas para reduzir a exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais, assegurando condições de trabalho saudáveis e sustentáveis.

4.2. Cronograma do Plano de ação Anual do Programa de saúde mental.

METAS	CRONOGRAMA												PRIORIDADE
	Janeiro/26	Fevereiro/26	Março/26	Abril/26	Maior/26	Junho/26	Julho/26	Agosto/26	Setembro/26	Outubro/26	Novembro/26	Dezembro/26	
Identificação e avaliação de riscos psicossociais, como assédio, sobrecarga de trabalho, burnout, e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional	x	x	x	x	x								P1
Implementação de medidas preventivas e corretivas, com foco na promoção da saúde mental e na mitigação de fatores de risco		x	x	x	x	x	x	x					P1
Capacitação contínua de lideranças e equipes sobre temas como empatia, comunicação não violenta, prevenção ao assédio e gestão emocional			x	x	x	x	x	x	x				P1
Promoção de ações de bem-estar e suporte psicológico, por meio de programas internos ou parcerias com serviços especializados				x	x	x	x		x	x			P1
Criação de protocolo de atendimento em situações de crise emocional aguda, incluindo ideação suicida, surtos de ansiedade e episódios de sofrimento psíquico grave.		x	x										P2
Monitoramento e revisão periódica das ações, com base em indicadores de saúde mental, absenteísmo, rotatividade e clima organizacional										x	x	x	P2
Engajamento de múltiplos setores da empresa, incluindo RH, COREMP, CIPAA e comissões de ética, para garantir uma abordagem integrada e eficaz			x	x	x	x	x						P1

P1 = Prioridade 01 P2 = Prioridade 2 (secundária)

5 DESCRIÇÃO DAS METAS

5.1. Identificação e avaliação de riscos psicossociais:

A identificação e avaliação dos riscos psicossociais são etapas fundamentais do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme exigido pela NR-1 e pela Portaria nº 1.419/2024.

5.1.1. Etapas do Processo

Mapeamento Inicial dos Fatores Psicossociais

Levantamento de informações por meio de:

- Questionários de pesquisa
- Entrevistas individuais
- Observações diretas do ambiente e da dinâmica de trabalho
- Escuta ativa e anônima dos trabalhadores

Classificação dos Fatores de Risco

Os fatores são agrupados em categorias como:

- Organizacionais: sobrecarga de trabalho, metas inatingíveis, jornadas extensas
- Relacionais: assédio moral, conflitos interpessoais, isolamento
- Gestão e suporte: ausência de feedback, baixa autonomia, falta de reconhecimento
- Condições de trabalho: ambiente físico inadequado, insegurança no emprego

Avaliação da Exposição

- Análise da frequência, intensidade e duração da exposição aos fatores identificados
- Consideração de grupos vulneráveis (ex: trabalhadores em regime remoto, jovens aprendizes, gestantes)

Classificação do Nível de Risco

- Utilização de critérios qualitativos e quantitativos para definir o grau de risco (baixo, moderado, alto)

Registro no Inventário de Riscos com:

- Descrição do perigo
- Possíveis agravos à saúde
- População exposta
- Medidas de prevenção existentes

Revisão e Atualização Contínua

Reavaliação periódica dos riscos com base em:

- Mudanças organizacionais
- Indicadores de saúde (absenteísmo, afastamentos, clima organizacional)
- Resultados de ações preventivas implementadas

5.2. Implementação de Medidas Preventivas e Corretivas

Esta etapa visa transformar o diagnóstico dos riscos psicossociais em ações concretas que promovam o bem-estar mental dos trabalhadores e previnam o adoecimento ocupacional. As medidas são divididas em preventivas (proativas) e corretivas (reativas), e devem ser integradas ao PGR e ao PCMSO.

a) Medidas Preventivas

Ações voltadas à promoção da saúde mental e à criação de um ambiente de trabalho saudável:

- **Programas de apoio psicológico:** Disponibilização de atendimento psicológico, escuta ativa e canais de acolhimento

emocional quando necessário.

- **Capacitação e sensibilização:** Treinamentos regulares sobre saúde mental, empatia, prevenção ao assédio e gestão emocional.
- **Promoção de um clima organizacional positivo:** Estímulo à comunicação aberta, respeito mútuo e valorização da diversidade.
- **Aumento da autonomia e participação:** Incentivo à tomada de decisão e ao protagonismo dos trabalhadores em suas atividades.
- **Políticas de prevenção ao assédio:** Normas claras de conduta, canais de denúncia seguros e ações educativas.
- **Programas de bem-estar:** Atividades em regime híbrido.
- **Gestão equilibrada da carga de trabalho:** Redefinição de metas, revisão de jornadas e redistribuição de tarefas para evitar sobrecarga.

b) Medidas Corretivas

Ações voltadas à intervenção em situações de risco já identificadas ou em andamento:

- **Acompanhamento individualizado:** Encaminhamento para suporte psicológico ou médico em casos de sofrimento psíquico.
- **Mediação de conflitos:** Intervenção especializada para resolução de conflitos interpessoais ou organizacionais.
- **Ajustes organizacionais:** Mudanças em processos, equipes ou ambientes que estejam contribuindo para o adoecimento.
- **Revisão de práticas de gestão:** Avaliação e correção de estilos de liderança ou políticas que gerem estresse ou insegurança.
- **Reintegração humanizada:** Apoio ao retorno ao trabalho de colaboradores afastados por transtornos mentais, com plano de readaptação.

c) Monitoramento e Melhoria Contínua

Avaliação periódica da eficácia das medidas implementadas, com base em indicadores como:

- Absenteísmo.
- Afastamentos por transtornos mentais.
- Turnover.
- Resultados de pesquisas de clima organizacional.
- Atualização constante do plano de ação com base em novas evidências, feedback dos trabalhadores e mudanças no ambiente de trabalho.

5.3. Capacitação Contínua de Lideranças e Equipes

A capacitação permanente é um dos pilares da prevenção de riscos psicossociais e da promoção de um ambiente de trabalho saudável. Conforme a NR-1 atualizada, empresas devem garantir que gestores e colaboradores estejam preparados para reconhecer sinais de sofrimento mental, agir preventivamente e promover relações saudáveis no ambiente de trabalho¹.

a) Objetivos da Capacitação

- Desenvolver competências socioemocionais e comportamentais.
- Fortalecer a cultura de empatia, respeito e escuta ativa.
- Prevenir práticas abusivas, assédio moral e sexual.
- Promover a saúde mental como valor organizacional.

b) Temas Prioritários

! - Empatia e escuta ativa -

- Compreensão das emoções alheias.
- Técnicas de acolhimento e comunicação compassiva.

II - Comunicação não violenta -

- Expressão clara de necessidades sem julgamento.
- Redução de conflitos e melhoria do clima organizacional.

III - Prevenção ao assédio moral e sexual -

- Identificação de comportamentos abusivos.
- Procedimentos de denúncia e acolhimento.

IV - Gestão emocional e autocuidado -

- Reconhecimento e regulação das próprias emoções.
- Estratégias de enfrentamento do estresse e da ansiedade.

V - Liderança humanizada -

- Estilos de liderança que promovem segurança psicológica.
- Feedback construtivo e valorização da equipe.

VI - Promoção da saúde mental no cotidiano -

- Integração de práticas saudáveis na rotina de trabalho.
- Incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

VII - Metodologia -

- Oficinas práticas e vivenciais
- Palestras com especialistas em saúde mental e psicologia organizacional
- Simulações de situações reais (role-playing)
- Materiais digitais e trilhas de aprendizagem contínua
- Avaliação de impacto e feedback dos participantes

VIII - Periodicidade e Monitoramento -

- Treinamentos obrigatórios para novos líderes e colaboradores.
- Reciclagens anuais ou semestrais conforme o nível de exposição ao risco.
- Indicadores de eficácia: clima organizacional, número de denúncias, absenteísmo, engajamento.

5.4. Promoção de Ações de Bem-Estar e Suporte Psicológico

A promoção do bem-estar e o suporte psicológico aos trabalhadores são componentes essenciais para a prevenção de riscos psicossociais e a construção de um ambiente de trabalho saudável, conforme previsto na NR-1 e na legislação complementar.

a) Ações Interna

- **Programa de Apoio Psicológico (PAP):** Atendimento psicológico individual e sigiloso, com profissionais internos ou contratados quando necessário.
- **Espaços de escuta ativa:** Rodas de conversa, grupos de apoio e plantões de acolhimento emocional.
- **Pausas ativas:** Pausas durante o expediente para reduzir tensões e melhorar o foco.
- **Campanhas temáticas:** Ações educativas sobre saúde mental, autocuidado, prevenção ao suicídio, entre outros.
- **Ambientes de descompressão:** Espaços físicos destinados ao descanso e relaxamento durante o intervalo.

b) Parcerias com Serviços Especializados

- **Convênios com clínicas e psicólogos credenciados:** Para atendimento externo com cobertura parcial ou total quando necessário.
- **Programas de retorno ao trabalho:** Apoio médico e plano de readaptação para colaboradores afastados por transtornos mentais.

c) Monitoramento e Avaliação

Indicadores de acompanhamento:

- Taxa de adesão aos programas
- Nível de satisfação dos participantes
- Redução de afastamentos por transtornos mentais
- Melhoria no clima organizacional
- Avaliações periódicas para ajustar e aprimorar as ações conforme as necessidades dos trabalhadores.

5.5. Criação de Protocolo de Atendimento em Crises Emocionais Agudas

Estabelecer um fluxo institucional claro e seguro para acolhimento, encaminhamento e suporte imediato a trabalhadores em situação de sofrimento psíquico grave, conforme diretrizes da NR-01 e boas práticas de saúde mental organizacional.

a) Etapas:

- Definição de critérios de identificação de crise (ex: ideação suicida, ataques de pânico, dissociação).
- Capacitação de lideranças e RH para primeiros acolhimentos.
- Estabelecimento de rede de apoio com profissionais internos e externos (psicólogos, psiquiatras).
- Criação de canal de emergência (telefone ou digital) com atendimento prioritário.
- Elaboração de plano de reintegração pós-crise com acompanhamento profissional.

b) Indicadores de acompanhamento:

- Número de atendimentos emergenciais realizados.
- Tempo médio de resposta.
- Taxa de adesão ao plano de reintegração.
- Redução de reincidência de crises.

5.6. Engajamento de Múltiplos Setores da Empresa

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho exige uma abordagem multissetorial, colaborativa e contínua. O envolvimento ativo de diferentes áreas da organização é essencial para garantir a eficácia das ações, a legitimidade das decisões e a sustentabilidade das práticas adotadas.

a) Objetivo

- Assegurar que a saúde mental seja tratada como uma responsabilidade compartilhada, com ações coordenadas entre setores estratégicos da empresa.
- Papéis e Responsabilidades

I - GEPES

- Liderar a implementação do programa de saúde mental.
- Promover ações de sensibilização, escuta ativa e desenvolvimento humano.
- Garantir políticas claras de prevenção ao assédio e apoio psicológico.
- Monitorar indicadores de clima organizacional, absenteísmo e rotatividade.

II - COREMP (Comissão de Representantes dos Empregados)

- Representar os interesses e percepções dos trabalhadores.
- Participar da construção e validação das ações do programa.
- Atuar como ponte entre os colaboradores e a gestão.

III - CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio)

- Identificar e relatar situações de risco psicossocial.
- Apoiar campanhas educativas e ações de prevenção ao assédio.
- Integrar a saúde mental às ações de segurança do trabalho.

IV - COEDI

- Avaliar condutas e práticas organizacionais sob a ótica do respeito e da integridade.
- Garantir o tratamento ético de denúncias e conflitos relacionados à saúde mental.
- Promover a cultura da escuta, do respeito e da equidade.

V - Lideranças e Gestores

- Ser exemplo de comportamento saudável e empático.
- Apoiar a equipe em momentos de crise ou sobrecarga.
- Participar ativamente das capacitações e ações do programa.
- Formas de Engajamento
- Reuniões periódicas intersetoriais para alinhamento e tomada de decisão.
- Comitês de saúde mental com representantes de cada setor.
- Canais de comunicação interna para troca de informações e boas práticas.
- Participação ativa na elaboração, execução e avaliação das ações.

VI - Resultados Esperados

- Maior adesão e legitimidade das ações de saúde mental.
- Redução de conflitos e aumento da confiança institucional.
- Fortalecimento da cultura organizacional baseada no cuidado e na corresponsabilidade.

5.7. Monitoramento e Revisão Periódica das Ações

O monitoramento contínuo e a revisão sistemática das ações implementadas são fundamentais para garantir a eficácia do programa de saúde mental e sua aderência às necessidades reais dos trabalhadores. Essa etapa permite avaliar resultados, identificar pontos de melhoria e ajustar estratégias, promovendo uma gestão dinâmica e baseada em evidências.

a) Objetivos

- Verificar a efetividade das ações preventivas e corretivas.
- Identificar tendências e mudanças no perfil de saúde mental da organização.
- Garantir a melhoria contínua do programa.
- Atender às exigências legais de avaliação periódica previstas na NR-1 e no PGR.

b) Indicadores de Acompanhamento

A análise é baseada em indicadores quantitativos e qualitativos, como:

I - Indicadores de saúde mental –

- *Número de atendimentos psicológicos realizados*
- *Frequência de queixas relacionadas a estresse, ansiedade ou burnout*
- *Casos de afastamento por transtornos mentais (CID F)*

II - Indicadores de absenteísmo –

- Taxa de faltas justificadas e não justificadas
- Duração média dos afastamentos por motivo de saúde

III - Indicadores de rotatividade (turnover) -

- Taxa de desligamentos voluntários e involuntários
- Motivos declarados nas entrevistas de desligamento

IV - Indicadores de clima organizacional -

- Resultados de pesquisas de clima e satisfação
- Percepção de segurança psicológica e apoio da liderança
- Participação em ações de bem-estar e treinamentos

V - Fontes de Dados -

- Relatórios do RH e SESMT
- Sistemas de gestão de saúde ocupacional
- Pesquisas internas e feedbacks anônimos

- Frequência de Revisão -

- Mensal: acompanhamento de indicadores críticos (ex: afastamentos)
- Trimestral: análise de tendências e ajustes táticos
- Semestral: Mapeamento Inicial dos Fatores Psicossociais (Pesquisa)
- Anual: revisão estratégica do programa, com redefinição de metas e ações

VI - Responsáveis -

- Recursos Humanos
- Comitê de Saúde Mental e Bem-Estar
- Lideranças setoriais

VII - Resultados Esperados -

- Redução de afastamentos por transtornos mentais
- Melhoria no clima organizacional
- Aumento da adesão às ações de saúde mental
- Fortalecimento da cultura de cuidado e prevenção

5.8. Encerramento

Os resultados aqui apresentados referem-se, exclusivamente, aos locais de trabalho identificados pela Empresa, nas condições especificadas, não sendo extensivo a qualquer outra situação semelhante.

As conclusões ora apresentadas foram emitidas com base nas situações e informações observadas durante as inspeções. Caso haja mudança dos riscos ambientais das funções, mudança de processo, de equipamentos, de atividades será necessária a realização de nova avaliação pericial.

6 PESQUISA DE MAPEAMENTO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS

6.1.1. Introdução

Haverá primeiramente um questionário de avaliação psicossocial individual que será aplicado pelo médico do trabalho juntamente com os exames admissionais, periódicos e de mudança de riscos. Este questionário tem o intuito de fornecer ao médico do trabalho, informações sobre como o trabalhador entende o ambiente laboral atual e anterior, no caso do exame admissional. Será um questionário com conteúdo específico para o trabalhador em exame admissional e outro para os exames periódicos e de mudança de risco.

Haverá também a aplicação do questionário COPSQ II- BR (versão Curta), aplicado de forma anônima e voluntária por meio digital (Forms), garantindo sigilo e confidencialidade. Os trabalhadores serão informados previamente sobre os objetivos da pesquisa.

A aplicação do questionário de mapeamento dos fatores psicossociais será totalmente voluntária, respeitando o direito de cada trabalhador de decidir sobre sua participação.

O instrumento será disponibilizado de forma ampla e acessível a todos os trabalhadores da organização, independentemente do setor, função ou regime de trabalho (presencial, remoto ou híbrido).

A confidencialidade das respostas será rigorosamente preservada, e os dados serão utilizados exclusivamente para fins de diagnóstico e planejamento de ações de promoção da saúde mental.

6.1.2. Objetivos da Pesquisa:

- Identificar fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho;

- Avaliar a percepção dos trabalhadores sobre carga de trabalho, relações interpessoais, apoio organizacional, entre outros;
- Subsidiar a elaboração de ações preventivas e corretivas no Programa de Saúde Mental.

6.2. Canais de Emergência

6.2.1. Os canais de emergência estão disponíveis no Anexo II.

7 COMITÊ DE SAÚDE MENTAL

7.1. Objetivo

7.1.1. Estabelecer um Comitê Estratégico de Saúde Mental (CSM) como órgão colegiado de governança, responsabilidade técnica e melhoria contínua das ações de promoção, prevenção, intervenção e reintegração relacionadas à saúde mental dos colaboradores.

7.1.2. O Comitê tem como finalidade:

- Monitorar, avaliar e aprimorar continuamente o Programa de Saúde Mental e o Protocolo de Atendimento em Crises Emocionais Agudas;
 - Integrar áreas-chave (RH, médico do trabalho, Lideranças, CIPA) em decisões estratégicas sobre saúde psicossocial; •
- Alinhar ações internas às exigências da NR-1 (MTE), PCMSO, PGR;
- Promover uma cultura organizacional de acolhimento, redução de estigmas e prevenção de agravos psicossociais.

7.2. O Comitê é multidisciplinar e paritário, com representantes das áreas estratégicas e sua composição estão disponíveis no Anexo III.

7.3. A frequência e Modalidade de Reuniões estão disponíveis no Anexo IV.

7.4. Atribuições e Responsabilidades

7.4.1. Atribuições Gerais:

- Analisar dados de saúde mental da empresa (crises, afastamentos);
 - Propor melhorias no Protocolo de Atendimento em Crises Emocionais Agudas;
 - Acompanhar indicadores de clima organizacional e fatores de risco psicossociais; •
- Promover campanhas de prevenção e combate ao estigma;
- Avaliar necessidade de treinamentos, ajustes ergonômicos ou mudanças organizacionais; •
- Emitir pareceres técnicos para a diretoria sobre saúde mental.

7.4.2. Atribuições Específicas por Tema

TEMA	AÇÕES DO COMITÊ
Crises emocionais	* Analisar todos os casos registrados (anônimos) * Identificar padrões (áreas, cargos, períodos) * Propor ajustes no fluxo de atendimento
Reintegração laboral	* Acompanhar indicadores de sucesso * Sugerir melhorias no Plano de Reintegração * Validar ajustes de carga horária ou funções
Fatores de risco psicossociais (NR-1)	* Mapear riscos (sobrecarga, assédio, insegurança) * Propor ações corretivas (ex: revisão de metas, rodízio, apoio emocional) * Integrar ao PGR
LGPD e ética	* Auditar registros de crises * Garantir que o compartilhamento de dados siga o princípio do mínimo necessário * Revisar consentimentos e termos de uso
Capacitação	* Definir temas de treinamento anual * Validar materiais (cartões, pôsteres, simulações) * Avaliar eficácia dos treinamentos
Comunicação	* Aprovar campanhas internas * Sugerir linguagem empática e inclusiva * Monitorar percepção de estigma

7.5. O fluxo de funcionamento (passo a passo) do comitê está disponível no Anexo V.

7.6. Relatório Semestral do Comitê

O Comitê elabora um Relatório Semestral, contendo:

1. Evolução dos indicadores de saúde mental;
2. Análise de tendências (áreas, cargos, períodos críticos);
3. Casos críticos relevantes (anônimos);
4. Ações implementadas no período;
5. Propostas de melhoria para os próximos 6 meses; e
6. Recomendações estratégicas (ex: contratação de psiquiatra, revisão de metas)

Formato: PDF com visualizações gráficas, linguagem clara e sem jargão técnico.

7.7. O Fluxograma de atendimento a denúncias de assédio está disponível no Anexo VI.

8 DOS DOCUMENTOS ASSOCIADOS

8.1. DOS DOCUMENTOS EXTERNOS

8.1.1. [Norma Regulamentadora \(NR\) N° 1](#)