



PGRP

Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais
Inventário de Riscos e Plano de ação

CONSORCIO INTERMUNICIPAL DE SAUDE DA REGIAO DA AMCESPAR
CIS AMCESPAR

Vigência do documento: Abril de 2026 a Abril de 2028

**PREVINE GESTAO EM SAUDE E SEGURANCA NO TRABALHO
LTDA**



Rua Coronel Grácia, 687 - Centro - Irati/PR

Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais

Emitido em 12/04/2026



CONSORCIO INTERMUNICIPAL DE SAUDE DA REGIAO DA AMCESPAR

00.358.098/0001-53

Endereço

RUA DEZENOVE DE DEZEMBRO, 280 - CENTRO - IRATI/PR
84500-016

CNAE

8411-6/00 - Administração pública em geral
Grau de Risco 1

Caracterização dos processos e ambientes de trabalho

Atendimento de pacientes para consultas e procedimentos eletivos das áreas de saúde. Os atendimentos são divididos em três locais:

- Atendimentos de saúde em geral ficam concentrados no prédio principal do CIS, onde se encontram a área administrativa, o ambulatório AME (para atendimentos ambulatoriais em geral e consultas eletivas) e ambulatório MACC (para pacientes alto risco);
- Atendimentos de saúde psicológica ficam concentradas no CAPS II;
- Atendimentos odontológicos ficam concentrados no CEO II.

Índice

Introdução PGRP	4
LEGISLAÇÃO E NORMAS	4
ANÁLISE E INTERVENÇÃO.....	4
RESPONSABILIDADE CÍVIL DO EMPREGADOR	4
OBJETIVOS	5
METODOLOGIA UTILIZADA	5
ANÁLISE E INTERVENÇÃO ERGONÔMICA PSICOSSOCIAL.....	6
IDENTIFICAÇÃO DO PERIGO E AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	6
MATRIZ DE RISCO	6
O PLANO DE AÇÃO.....	8
CONTROLE DE RISCOS.....	8
Inventário de Riscos.....	9
QUALIFICAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS POR GHE.....	15
GHE (1) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - ADMINISTRATIVO.....	15
GHE (2) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - SERVIÇOS DE SAÚDE	20
GHE (3) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - TRANSPORTE	25
GHE (4) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - LIMPEZA E CONSERVAÇÃO.....	27
CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E DIRECIONAMENTO DE AÇÕES.....	33
PLANO DE AÇÃO PARA OS RISCOS PSICOSSOCIAIS.....	33
QUANTO A VALIDADE E ATUALIZAÇÃO DESTES PGRPs	34
PROTOCOLO DE ENTREGA E ASSINATURAS	34
ANEXOS	34
A - PROFISSIONAL TÉCNICO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DESTES DOCUMENTOS.....	35
B - RESULTADOS DE PORCENTAGEM DE ESTRESSE E GRÁFICO DE PORCENTAGEM DE STRESS	35
GHE (1) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - ADMINISTRATIVO	36
GHE (2) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - SERVIÇOS DE SAÚDE	37
GHE (3) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - TRANSPORTE.....	38
GHE (4) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - LIMPEZA E CONSERVAÇÃO.....	39
C - MODELO DE CRONOGRAMA DE PLANO DE AÇÃO.....	41

INTRODUÇÃO

A ergonomia psicossocial é uma subárea da ergonomia que se concentra no estudo dos aspectos psicossociais do trabalho e sua interação com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Ela analisa como as condições de trabalho, as relações interpessoais, as organizações e as características do ambiente laboral podem afetar a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

O principal objetivo da ergonomia psicossocial é identificar e mitigar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, que podem levar a estresse, ansiedade, depressão, burnout, entre outros problemas relacionados à saúde mental. Esses riscos podem ser causados por diversos fatores, como:

- Cargas de trabalho excessivas
- Falta de autonomia no trabalho
- Conflitos interpessoais e hierárquicos
- Falta de clareza nas responsabilidades e expectativas
- Pressões de tempo
- Falta de suporte social e organizacional

A ergonomia psicossocial também se preocupa em melhorar as condições de relações de trabalho, comunicação organizacional, qualidade de vida no trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, com o intuito de promover um ambiente saudável e produtivo.

Em resumo, a ergonomia psicossocial busca adotar estratégias organizacionais e mudanças no ambiente de trabalho para prevenir riscos psicológicos e promover o bem-estar mental dos trabalhadores, alinhando os processos de trabalho às necessidades e capacidades humanas.

LEGISLAÇÃO E NORMAS

O Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais (PGRP) constitui um anexo complementar ao PGR geral da empresa, em conformidade com a NR-01 Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (Portaria SEPRT nº 6.730/2020) e com base nos princípios de ergonomia estabelecidos na NR-17. Seu objetivo é identificar, analisar, avaliar e propor medidas de prevenção e controle dos riscos psicossociais que possam afetar a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Em conformidade com as exigências da Norma Regulamentadora NR-01 (com a redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024) e da NR-17, visa realizar uma análise detalhada dos riscos psicossociais no local de trabalho, com foco em aspectos como carga de trabalho excessiva, conflitos interpessoais, relação hierárquica, entre outros.

A NR-01, estabelece diretrizes gerais para a gestão de segurança e saúde no trabalho, incluindo a avaliação e controle dos riscos psicossociais. Ela também exige que as empresas adotem programas de gestão de riscos psicossociais, adequando suas práticas de gestão de saúde mental e física.

Em seu Item 1.5.3.1.4 enfatiza a necessidade de identificar e gerenciar todos os tipos de riscos no ambiente de trabalho, incluindo os riscos psicossociais, como forma de garantir um ambiente laboral seguro e saudável. A norma orienta que as empresas adotem procedimentos para minimizar esses riscos, com ações que devem ser integrais e contínuas. No item 1.5.4.4.5.3, a norma afirma que 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.

Por sua vez, a NR-17, que trata de Ergonomia, menciona a importância de considerar as condições psicossociais no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao bem-estar mental e à capacidade do trabalhador em lidar com as demandas físicas e psicológicas das tarefas. A norma enfatiza a necessidade de equilibrar as exigências do trabalho com as capacidades dos trabalhadores, prevenindo o estresse, a fadiga mental e outros distúrbios psicossociais resultantes de um ambiente de trabalho inadequado.

ANÁLISE E INTERVENÇÃO

A análise é uma etapa importante, consiste em um estudo minucioso, que demanda tempo para observação e aprofundamento do estudo dos riscos na atividade e identificação dos problemas do posto de trabalho. Para a realização de uma análise e de uma intervenção, é necessário focalizar o posto de trabalho e analisar os elementos e circunstâncias que o compõem, separadamente, verificando todas as atividades realizadas, tempo de execução das tarefas, verificação da organização do trabalho e outros itens.

A análise e a intervenção compõem-se de várias etapas, defendidas em obras de vários autores renomados. Para compreender melhor este processo, faz-se aqui um levantamento das etapas mais relevantes da metodologia que avalia os postos de trabalho e ressalta-se o projeto de um novo sistema a partir das análises.

Segundo Moraes & Mont`Alvão (2003) as principais etapas para a realização de uma análise e uma intervenção são:

A apreciação das disfunções do sistema: é a fase de exploração, em que se verifica o posto de trabalho de forma assistemática; há conversas informais com os funcionários, verificando o sistema homem-tarefa-máquina, aplicação da tabela GUT e os problemas informacionais, acionais, cognitivos, comunicacionais físicos-ambientais e outros, chegando-se a um parecer.

A análise da tarefa é a etapa em que se caracteriza a tarefa através da descrição do trabalho a ser executado, da observação das posturas assumidas no posto e dos registros comportamentais.

Na fase de análise de entrevistas, estas são aplicadas e a partir delas se verifica a avaliação do usuário quanto à sua própria atividade no posto de trabalho. Após a realização de todas essas análises, elabora-se um diagnóstico da situação do trabalhador no posto de trabalho e fazem-se as recomendações.

A terceira etapa é o projeto de um novo sistema homem-tarefa-máquina, que solucione ou que amenize os problemas, que aperfeiçoe a organização do trabalho e que preveja possibilidades de erro do operador, buscando evitar, assim, acidentes e doenças.

O projeto deverá verificar os requisitos informacionais, dimensionamento, reorganização operacional e de segurança. Para verificar se os dados foram processados de forma satisfatória, e se o projeto está solucionando os problemas encontrados, elaboram-se modelos volumétricos para testes com os usuários, fazendo assim, a validação do projeto. Eis a quarta etapa. A última etapa é o detalhamento e a produção do projeto.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Os acidentes originam-se nos mais diversos setores empresariais e ocorrem frequentemente. Sabendo que a ergonomia envolve aspectos informacionais, ambientais, posturais e de segurança, fica clara a importância da adoção de um estudo de Ergonomia na empresa. É evidente que pode haver a diminuição de acidentes de trabalho com o programa de conscientização, a partir de palestras, cartazes ilustrativos, frases educativas e de alertas de segurança. É possível afirmar que essas ações são passíveis de realização por funcionários da própria empresa. Mas, para tanto, é necessário que a empresa promova a divulgação de Ergonomia e os males que podem ser causados se este conceito não for incorporado ao ambiente de trabalho.

Em diversos setores empresariais ocorrem acidentes como queda de consideráveis alturas, em virtude da não utilização do cinto de segurança, queixa de dores lombares, em virtude de levantamento de cargas, choques elétricos e muitos outros acidentes que poderiam ser evitados. Estas situações servem como exemplo e auxiliam na constatação de que, com a utilização de equipamentos de segurança, com explicações sobre posturas corretas, com projetos de produtos que auxiliem no levantamento de carga e outras ações previstas a partir de um conceito ergonômico de trabalho, a incidência de acidentes poderia sofrer significativa redução.

As repercussões nocivas que a reiteração de acidentes de trabalho pode ocasionar não se resumem a inconvenientes técnicos, operacionais ou simplesmente decréscimo de produtividade nas empresas. O ordenamento jurídico nacional também impõe consequências algumas delas bastante severas aos responsáveis pelos acidentes acima mencionados. Esta responsabilidade jurídica, de uma forma geral, decorre de um princípio universal de Direito, enunciado pelo jurista romano Ulpiano, de compreensão absolutamente simples, e que prevê tão somente, como assinala Erhardt (2000) que não se deve prejudicar a *outrem neminem laedere*. Assim, causado um dano, surge uma obrigação de repará-lo.

Para que se caracterize esta responsabilidade civil, este dever de responder, de reparar o dano causado, em absoluta harmonia doutrinária no Direito, é necessário à presença três elementos essenciais:

- Conduta humana, seja ação, seja omissão;
- Resultado danoso, ou seja, o prejuízo, propriamente dito;
- Nexa de causa, uma relação de causa e efeito entre esta conduta e este dano.
- Há, ainda, um quarto elemento importante para que se evidencie responsabilidade civil, que é:
- Elemento subjetivo, a intenção ou a falta das cautelas necessárias a evitar o prejuízo.

Este elemento é conhecido como culpa, e suas variações interessam sobremaneira ao estudo do problema proposto. Como regra no direito privado ocidental, a ausência deste elemento culpa implica em descaracterização da responsabilidade civil, ou seja, inexistência do dever de reparar o dano. Afinal de contas, a intenção de prejudicar ou mesmo o descuido evidente, notório, que dá origem a prejuízo facilmente evitável, é, de fato, importante para que se determine que alguém tem o dever de ressarcir outrem do prejuízo causado. Ausente esta intenção, este caráter verdadeiramente subjetivo, inexistente o dever de reparar. É a espécie de responsabilidade civil clássica, predominante no sistema jurídico nacional, tecnicamente denominado de responsabilidade subjetiva.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Identificar, classificar e dimensionar os riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, visando promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, assim como implementar estratégias preventivas e corretivas para mitigar os impactos desses riscos.

Objetivos Específicos

- Identificar os principais riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho.
- Avaliar a carga de trabalho, qualidade das relações interpessoais e outros fatores psicossociais.
- Estabelecer um plano de ação para a mitigação dos riscos identificados.

METODOLOGIA UTILIZADA

O **HSE-IT (Health and Safety Executive - Interactive Tool)** é uma metodologia semiquantitativa desenvolvida para medir as atitudes e percepções dos trabalhadores em relação ao estresse no ambiente de trabalho. Esta ferramenta integra o Programa de Padrões de Gerenciamento de Estresse em Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com o objetivo de identificar, analisar e gerenciar as causas do estresse no contexto laboral.

O HSE-IT utiliza um formulário preenchido pelos próprios trabalhadores, o que permite a avaliação de diversos aspectos, como:

- Carga de trabalho e suas exigências cognitivas e psicossociais.
- Normas de produção, modo operatório, ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas.
- Sobrecarga mental provocada por pressões de tempo, expectativas não claras e complexidade das tarefas.

Por meio dessa ferramenta, buscamos identificar áreas de risco, priorizar ações corretivas e garantir que o ambiente de trabalho esteja em conformidade com as normas de segurança e saúde.

O HSE-IT é um método de avaliação semiquantitativa que visa medir o impacto do estresse no trabalho. Ele desempenha um papel essencial no gerenciamento de riscos psicossociais, permitindo que as percepções dos trabalhadores sobre seu ambiente de trabalho sejam incorporadas na avaliação de riscos.

O questionário HSE-IT é composto por 35 questões, distribuídas em 7 dimensões: demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo, comunicação e mudanças. Para cada item, o respondente deve escolher uma das cinco alternativas disponíveis, que refletem a frequência com que determinada situação ocorre, conforme a percepção do trabalhador. As alternativas são: (0) nunca; (1) raramente; (2) às vezes; (3) frequentemente; e (4) sempre.

Para facilitar a compreensão e a interpretação deste documento, as dimensões da metodologia HSE-IT foram renomeadas da seguinte maneira:

- Demandas → Carga Excessiva de Trabalho
- Controle → Falta de Autonomia no Trabalho
- Apoio gerencial → Conflitos Hierárquicos
- Apoio dos colegas → Qualidade das Relações Interpessoais no Trabalho
- Relacionamentos → Conflitos Interpessoais
- Cargo → Falta de Clareza nas Expectativas e Responsabilidades
- Comunicação e mudanças → Ausência de Gestão de Mudanças no Ambiente de Trabalho

Essa renomeação visa tornar as categorias mais intuitivas e alinhadas com a interpretação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

ANÁLISE E INTERVENÇÃO ERGONÔMICA PSICOSSOCIAL

O programa de riscos psicossociais envolve a identificação de fatores no ambiente de trabalho que podem contribuir para a sobrecarga física e mental dos trabalhadores. Esses fatores podem incluir:

- **Carga de trabalho excessiva:** Atribuição de tarefas além da capacidade física ou cognitiva do trabalhador.
- **Falta de autonomia:** Quando o trabalhador não tem controle sobre suas tarefas ou horários.
- **Conflitos hierárquicos e interpessoais:** Desentendimentos e tensões no relacionamento entre colegas e superiores.

A intervenção ergonômica psicossocial envolve:

- **Adequação de processos:** Modificação das tarefas e do ambiente de trabalho para minimizar o impacto do estresse.
- **Treinamentos:** Capacitação de trabalhadores e gestores sobre como lidar com questões psicossociais.
- **Ajustes no ritmo e conteúdo das tarefas:** Implementação de pausas, reavaliação de normas de produção e delegação de tarefas.

IDENTIFICAÇÃO DO PERIGO E AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

A identificação do perigo envolve o reconhecimento de fatores que possam afetar a saúde mental dos trabalhadores, como sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais, pressões de tempo e outros fatores organizacionais.

A avaliação de riscos é feita por meio da análise da probabilidade e severidade dos riscos, levando em consideração a frequência e o impacto de cada um dos fatores de risco.

Conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora NR 01, é necessário levar em consideração o número de trabalhadores expostos aos riscos psicossociais. Entretanto, ressalta-se que o número de trabalhadores expostos já está contemplado no cálculo do estresse utilizado pelo método adotado neste programa. Dessa forma, a análise e a gestão dos riscos psicossociais já consideram adequadamente a quantidade de trabalhadores afetados, garantindo a conformidade com as exigências da norma.

MATRIZ DE RISCO

Conforme item 1.5.4.2 da NR 01 para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de sua ocorrência. Para cumprir a exigência do item 1.5.4.4.2.1 da NR 01 quanto a este item, neste PGR conforme já citado anteriormente utilizou-se a Matriz de Risco BS 8800. A seguir, conforme exigência do item 1.5.4.4.2.2 serão detalhados os critérios das gradações de severidade e de probabilidade, os níveis de risco, os critérios de classificação de riscos e de tomada de decisão utilizados no gerenciamento de riscos ocupacionais.

A gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde leva em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados. A magnitude leva em conta as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.

A gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde observa os seguintes itens:

- os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras;
- as medidas de prevenção implementadas;
- as exigências da atividade de trabalho; e
- a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.

Na Avaliação do Risco é estimado e definido a categoria de cada risco a partir da combinação dos valores atribuídos para probabilidade (P) e gravidade (G) do dano, utilizando a matriz, que define a categoria de risco resultante dessa combinação. Na definição do risco leva em consideração a possibilidade de consequências negativas ou danos para a saúde e integridade física ou moral do trabalhador, relacionados ao trabalho. O nível de risco é determinado pela combinação da severidade dos possíveis danos e da probabilidade ou chance de sua ocorrência.

Abaixo, encontra a Matriz de Risco BS 8800 utilizada neste PGRP.

**– MATRIZ DE RISCO –
BS 8800**

P R O B A B I L I D A D E	4 provável (E>LEO)	RISCO MÉDIO	RISCO ALTO	RISCO ALTO	RISCO CRÍTICO
	3 pouco provável (E=0,5 a 1,0)	RISCO BAIXO	RISCO MÉDIO	RISCO ALTO	RISCO ALTO
	2 improvável (E=0,1 a 0,5)	RISCO BAIXO	RISCO BAIXO	RISCO MÉDIO	RISCO ALTO
	1 altamente improvável (E<0,1 LEO)	RISCO IRRELEVANTE	RISCO BAIXO	RISCO BAIXO	RISCO MÉDIO
		1 reversível leve	2 reversível severo	3 irreversível, severo	4 fatal ou incapacitante
		GRAVIDADE			

PROBABILIDADE

A gradação da Probabilidade (P) da ocorrência do possível dano (efeito crítico) é feita atribuindo-se um índice de probabilidade o qual varia de 1 a 4 conforme quadro abaixo:

Índice	Significados em termos da probabilidade de ocorrências do dano
1	Altamente improvável
2	Improvável
3	Pouco provável
4	Provável

Abordagens para atribuir o valor de P:

Definido a partir do perfil de exposição quantitativo obtido no cálculo do estresse após aplicação do método adotado no presente PGR. Vale ressaltar que a análise e a gestão dos riscos psicossociais já consideram adequadamente a quantidade de trabalhadores afetados, garantindo a conformidade com as exigências da norma. Abaixo encontra-se o quadro de critérios para gradação da probabilidade de ocorrência do dano (P).

Observação: Quadro adaptado de Mulhausen e Damiano (1998) e Apêndice D da BS 8800.

PROBABILIDADE DAS POSSÍVEIS LESÕES E/OU DOENÇAS PSICOSSOCIAIS		
CATEGORIA	PESO	DESCRIÇÃO
ALTAMENTE IMPROVÁVEL	1	INFERIOR 25% DE STRESS
IMPROVÁVEL	2	ENTRE 26% E 50% DE STRESS
POUCO PROVÁVEL	3	ENTRE 51% E 75% DE STRESS
PROVÁVEL	4	SUPERIOR A 75% DE STRESS

* Resultados de estresse iguais ou inferiores a 12,5% foram enquadrados na categoria de probabilidade altamente improvável, mas serão considerados níveis de risco irrelevantes no contexto da avaliação psicossocial.

GRAVIDADE

Para a gradação da gravidade do possível dano potencial (efeito crítico) atribui-se um índice de gravidade (G) variando de 1 a 4 conforme os critérios especiais das possíveis lesões e/ou doenças psicossociais. Para se obter o índice e realizar a gradação da severidade leva-se em consideração a magnitude da consequência e o número de trabalhadores afetados. Abaixo encontra-se o quadro de critérios genéricos para gradação da gravidade do dano (G).

GRAVIDADE DAS POSSÍVEIS LESÕES E/OU DOENÇAS PSICOSSOCIAIS		
CATEGORIA	PESO	DESCRIÇÃO
REVERSÍVEL LEVE	1	LESÕES LEVES SEM NECESSIDADE DE ATENÇÃO MÉDICA, INCÔMODOS OU MAL-ESTAR
REVERSÍVEL SEVERO	2	LESÕES OU DOENÇAS SÉRIAS REVERSÍVEIS
IRREVERSÍVEL	3	LESÕES OU DOENÇAS CRÍTICAS IRREVERSÍVEIS QUE PODEM LIMITAR A CAPACIDADE FUNCIONAL
FATAL OU INCAPACITANTE	4	LESÃO OU DOENÇA INCAPACITANTE OU MORTAL

A Matriz de Risco é uma ferramenta essencial para identificar, avaliar e priorizar os riscos no ambiente de trabalho, considerando sua probabilidade de ocorrência e o impacto potencial. Ela permite uma análise estruturada dos fatores de risco, facilitando a tomada de decisões sobre as ações corretivas e preventivas a serem implementadas. No contexto dos riscos psicossociais, a matriz auxilia na gestão de fatores como estresse, sobrecarga de trabalho e conflitos interpessoais, promovendo a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados, observado o subitem 1.5.4.4.3 da NR 01, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação. A classificação deve seguir conforme descrito abaixo:

CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS E AÇÕES NECESSÁRIAS



O PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação define as medidas que serão adotadas para mitigar os riscos psicossociais identificados, especificamente, podendo incluir:

- **Ações corretivas e preventivas:** Melhorias nas condições de trabalho, processos de trabalho e interação social.
- **Treinamentos:** Capacitação de gestores e colaboradores para minimizar riscos psicossociais.
- **Monitoramento contínuo:** Acompanhamento das condições de trabalho e dos resultados das ações implementadas.

CONTROLE DE RISCOS

O controle de riscos psicossociais envolve a implementação de ações para reduzir ou eliminar os riscos identificados. Isso pode incluir:

- **Mudanças organizacionais:** Reestruturação de tarefas, delegação de responsabilidades, reorganização do ambiente de trabalho.
- **Acompanhamento constante:** Realização de auditorias e revisões periódicas para garantir que as medidas corretivas estão sendo eficazes.

Inventário de Riscos

UNIDADE**CIS AMCESPAR**

CONSORCIO INTERMUNICIPAL DE SAUDE DA REGIAO DA AMCESPAR
00.358.098/0001-53

Endereço

RUA DEZENOVE DE DEZEMBRO, 280 - CENTRO - IRATI/PR
84500-016

CNAE

8411-6/00 - Administração pública em geral
Grau de Risco 1

Caracterização dos processos e ambientes de trabalho

Atendimento de pacientes para consultas e procedimentos eletivos das áreas de saúde. Os atendimentos são divididos em três locais: Atendimentos de saúde em geral ficam concentrados no prédio principal do CIS, onde se encontram a área administrativa, o ambulatório AME (para atendimentos ambulatoriais em geral e consultas eletivas) e ambulatório MACC (para pacientes alto risco); Atendimentos de saúde psicológica ficam concentradas no CAPS II; Atendimentos odontológicos ficam concentrados no CEO II.

Setor	Cargo	Funcionários
ADMINISTRATIVO (CIS)	ADVOGADO	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	2
	CHEFE DA DIVISÃO DE COMPRAS E ALMOXARIFADO	1
	CHEFE DA DIVISÃO DE CREDENCIAMENTO	1
	CHEFE DA DIVISÃO DE TESOURARIA	1
	CHEFE DE DIVISÃO DE FROTAS E PATRIMÔNIO	1
	CONTADOR	1
	DIRETOR (A) DO DEPARTAMENTO DE CONTROLE INTERNO	1
	DIRETOR (A) DO DEPARTAMENTO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS	1
	DIRETOR (A) TÉCNICO (A) E ADMINISTRATIVO (A)	1
	DIRETOR DE GESTÃO E GOVERNANÇA	1
	DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	1
	DIRETOR DO DEPARTAMENTO PLANEJAMENTO DAS CONTRATAÇÕES	1
MOTORISTA	1	
AMBULATORIO AME (CIS)	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1
	ENFERMEIRO (A) 40 HORAS	1
	TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM	2
AMBULATÓRIO MACC (CIS)	FARMACÊUTICO (A)	1
	TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM	1
CAPS II - CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1

	MOTORISTA	1
CEO II - CENTRO DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS	AUXILIAR DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO	11
	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1
	ENFERMEIRO (A) 20 HORAS	1

SETOR

ADMINISTRATIVO (CIS)

Ocupa o andar superior (2º andar) do prédio principal do CIS Amcespar, possuindo diversas salas administrativas, salas de reunião, copa, banheiros para funcionários e área de serviço.

CARGO

ADVOGADO

Prestar assistência e assessoria em questões jurídicas, representar judicial e extrajudicialmente o Consórcio Intermunicipal de Saúde da Região da AMCESPAR, da 4ª Região de Saúde. Avaliar documentos, exercer controle da legalidade dos atos administrativos e zelar pelo patrimônio e interesses do Consórcio em juízo ou fora dele. Propor ou contestar ações, solicitar providências ao Judiciário ou ao Ministério Público, avaliar provas, participar de audiências trabalhistas, penais e cíveis, instruir partes e atuar no tribunal do júri. Atuar extrajudicialmente mediando conflitos, elaborando e atualizando atos administrativos, assessorando negociações nacionais e internacionais, sempre defendendo os interesses do Consórcio, com ética e foco no fortalecimento do estado democrático de direito.

CBO: 2410.05

CARGO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Executar tarefas de caráter administrativo, financeiro, de apoio, logístico e rotinas que envolvem certo grau de complexidade e esforço mental.

CBO: 4110.10

CARGO

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

Compreende a execução de tarefas manuais de caráter simples que exijam esforços físicos, certos conhecimentos e habilidades elementares.

CBO: 5143.25

CARGO

CHEFE DA DIVISÃO DE COMPRAS E ALMOXARIFADO

Planejam, no mais alto nível da empresa, os serviços de suprimentos, dirigem atividades de compras, definem política de logística de suprimentos, participam das definições estratégicas para investimento e venda de ativo imobilizado, administram recursos humanos e materiais, comunicam-se, oralmente e por escrito, reportando andamento de projetos, riscos, custos e outras informações para tomada de decisões.

CBO: 1234.05

CARGO

CHEFE DA DIVISÃO DE CREDENCIAMENTO

Dirigem o fluxo financeiro da empresa, implementam o orçamento empresarial e administram recursos humanos. Controlam patrimônio, suprimentos e logística e supervisionam serviços complementares. Coordenam serviços de contabilidade e controladoria e elaboram planejamento da empresa.

CBO: 1231.05

CARGO

CHEFE DA DIVISÃO DE TESOUREARIA

Assessorar o superior imediato no desempenho de suas funções, auxiliando na execução de suas tarefas administrativas. Acompanhar, analisar, interpretar e aplicar a legislação referente à área de atuação emitindo, quando couber, pareceres técnicos, informações e outros documentos.

CBO: 1231.05

CARGO

CHEFE DE DIVISÃO DE FROTAS E PATRIMÔNIO

Desempenhar suas funções, auxiliando na execução de suas tarefas administrativas. Acompanhar, analisar, interpretar e aplicar a legislação referente à área de atuação, emitindo, quando couber, pareceres técnicos, informações e outros documentos.

CBO: 1416.05

CARGO

CONTADOR

Coordenar, analisar e dirigir os trabalhos ligados à contabilidade, planejando, supervisionando, orientando e participando de sua execução, de acordo com as exigências legais e administrativas, para apurar os elementos necessários à elaboração da proposta orçamentária anual e os controles das situações patrimonial e financeira, registrar atos e fatos contábeis, controlar os valores ativos e passivos permanentes, elaborar relatórios, balancetes, demonstrativos contábeis, balanços, prestações de contas, prestar consultoria, assessoramento e informações, realizar auditoria interna, atender solicitações de órgãos fiscalizadores e

realizar perícia, estabelecendo princípios, normas, procedimentos e atender tempestivamente o Tribunal de Contas, a legislação Estadual e Federal aplicáveis.

CBO: 2522.10

CARGO

DIRETOR (A) DO DEPARTAMENTO DE CONTROLE INTERNO

Planejar, organizar, supervisionar e executar as atividades do Controle Interno, dos trabalhos de Controlador Interno, elaborar o plano anual de atividades, prestar assistência e orientação aos setores administrativos e técnicos do Consórcio Intermunicipal de Saúde da Região da AMCESPAR CIS Amcespar, da 4ª Região de Saúde, realizando procedimentos de inspeção e auditoria, emitir parecer, fazer recomendações e ressalvas, implementar ações para a promoção da qualidade do serviço

CBO: 2523.05

CARGO

DIRETOR (A) DO DEPARTAMENTO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

Assessorar o superior imediato no desempenho de suas funções, auxiliando na execução de suas tarefas administrativas. Acompanhar, analisar, interpretar e aplicar a legislação referente à área de atuação emitindo, quando couber, pareceres técnicos, informações e outros documentos.

CBO: 1114.15

CARGO

DIRETOR (A) TÉCNICO (A) E ADMINISTRATIVO (A)

Responsável pelas atividades de planejamento, organização, controle e assessoria nas áreas de licitações e contratos, faturamento, recursos humanos, patrimônio, material, informações, financeira, contábil, tecnológica, entre outras e a execução de todas as atividades administrativas do Consórcio Intermunicipal de Saúde da Região da AMCESPAR CIS Amcespar, da 4ª Região de Saúde, inclusive as que forem delegadas pela Secretaria Executiva

CBO: 1231.05

CARGO

DIRETOR DE GESTÃO E GOVERNANÇA

Tem como competência representar o Consórcio em todos os níveis de atenção. Impulsionar o desenvolvimento e crescimento do Consórcio e realizar junto ao Direção Técnica e Administrativa as atividades de planejamento, organização, controle e assessoria nas atividades do Consórcio Intermunicipal de Saúde da Região da AMCESPAR CIS Amcespar, da 4ª Região de Saúde.

CBO: 1210.05

CARGO

DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Assessorar o superior imediato no desempenho de suas funções, auxiliando na execução de suas tarefas administrativas. Acompanhar, analisar, interpretar e aplicar a legislação referente à área de atuação emitindo, quando couber, pareceres técnicos, informações e outros documentos.

CBO: 1422.10

CARGO

DIRETOR DO DEPARTAMENTO PLANEJAMENTO DAS CONTRATAÇÕES

Assessorar o superior imediato no desempenho de suas funções, auxiliando na execução de suas tarefas administrativas. Acompanhar, analisar, interpretar e aplicar a legislação referente a área de atuação emitindo, quando couber, pareceres técnicos, informações e outros documentos.

CBO: 4101.05

CARGO

MOTORISTA

Dirigir e conduzir veículos automotores para o transporte de passageiros e de carga, zelando pela manutenção e conservação deles.

CBO: 7823.05

SETOR

AMBULATORIO AME (CIS)

O Ambulatório de Especialidades AME está localizado dentro do prédio principal do CIS Amcespar (1º andar). Possui sala de espera conjugada com a sala de espera do Ambulatório MACC, salas de procedimentos ambulatoriais, consultórios e banheiros para pacientes.

CARGO

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

Compreende a execução de tarefas manuais de caráter simples que exijam esforços físicos, certos conhecimentos e habilidades elementares.

CBO: 5143.25

CARGO

ENFERMEIRO (A) 40 HORAS

Planejar, organizar, supervisionar e executar os serviços de enfermagem, participar da elaboração e execução de programas de saúde pública, prestar assistência ao paciente, realizando consultas e procedimentos de maior complexidade e prescrevendo ações, coordenar e auditar serviços de enfermagem, implementar ações para a promoção da saúde junto à comunidade e realizar pesquisas.

CBO: 2235.05

Prestam assistência ao paciente e/ou cliente em clínicas, hospitais, ambulatórios, transportes aéreos, navios, postos de saúde e em domicílio, realizando consultas e procedimentos de maior complexidade e prescrevendo ações; coordenam e auditam serviços de enfermagem, implementam ações para a promoção da saúde junto à comunidade. Podem realizar pesquisas.

CARGO

TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM

Executar técnicas de enfermagem de maior complexidade, prestar assistência ao paciente, atuando sob supervisão de enfermeiro, organizar ambiente de trabalho, dar continuidade a plantões, executar práticas, normas e procedimentos de biossegurança, realizar registros e elaborar relatórios técnicos, comunicar-se com pacientes e familiares e com a equipe de saúde.

CBO: 3222.05

SETOR

AMBULATÓRIO MACC (CIS)

O Ambulatório de Especialidades MACC está localizado dentro do prédio principal do CIS Amcespar (1º andar). Possui sala de espera conjugada com a sala de espera do Ambulatório AME, salas de procedimentos ambulatoriais, consultórios e banheiros para pacientes.

CARGO

FARMACÊUTICO (A)

Executar atividades relacionadas à produção, aquisição, dispensação, controle, armazenamento, distribuição, transporte e fornecimento de produtos farmacêuticos e preparados, analisando toxinas, substâncias de origem animal e vegetal, matérias-primas e produtos acabados, com base em fórmulas estabelecidas e dispositivos legais. Realizar análises clínicas, toxicológicas, físico-químicas, biológicas, microbiológicas e bromatológicas. Participar da elaboração, coordenação e execução de políticas de medicamentos, fiscalizar estabelecimentos, produtos, serviços e o exercício profissional, orientar sobre o uso de medicamentos, prestar assistência e serviços farmacêuticos, além de desenvolver pesquisas sobre os efeitos de substâncias no organismo e atuar nas Unidades de Coleta e Transfusão.

CBO: 2234.05

CARGO

TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM

Executar técnicas de enfermagem de maior complexidade, prestar assistência ao paciente, atuando sob supervisão de enfermeiro, organizar ambiente de trabalho, dar continuidade a plantões, executar práticas, normas e procedimentos de biossegurança, realizar registros e elaborar relatórios técnicos, comunicar-se com pacientes e familiares e com a equipe de saúde.

CBO: 3222.05

SETOR

CAPS II - CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL

Localizado na rua João Cândido Ferreira, 40, Centro Irati/PR, atende pessoas com transtornos mentais graves e persistentes. É Clínica Especializada no tratamento e reinserção social dos pacientes dos municípios da 4ª. Região de Saúde. Realiza o acompanhamento psicossocial dos usuários pelo acesso ao trabalho, lazer, exercício dos direitos civis e fortalecimento dos laços familiares e comunitários.

CARGO

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

Compreende a execução de tarefas manuais de caráter simples que exijam esforços físicos, certos conhecimentos e habilidades elementares.

CBO: 5143.25

CARGO

MOTORISTA

Dirigir e conduzir veículos automotores para o transporte de passageiros e de carga, zelando pela manutenção e conservação deles.

CBO: 7823.05

SETOR

CEO II - CENTRO DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS

Trata-se de um Estabelecimento de Saúde de Especialidades responsável por dar continuidade do trabalho realizado pelas equipes de saúde bucal da atenção básica dos municípios. Localizado na Rua Pedro Choma, esquina com a Rua E, bairro Nhapindazal, loteamento Alto da Glória I, nº. 300 Irati-PR, o local possui recepção, salas de atendimentos odontológicos, sala de radiografia odontológica, sala de esterilização de materiais hospitalares (responsável pela esterilização de todos os materiais utilizados nos ambulatórios AME e MACC e no CEO), almoxarifados, copa, área de serviços de limpeza, banheiros para funcionários e para pacientes, salas administrativas e sala de fabricação de próteses dentárias.

CARGO

AUXILIAR DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO

responsável por proceder à desinfecção e esterilização dos materiais e instrumentos utilizados, bem como preparar e organizar a sala, os instrumentais e os materiais necessários para os atendimentos. Atua instrumentalizando o dentista durante os procedimentos clínicos, cuidando da manutenção e conservação dos equipamentos odontológicos. Realiza atividades conforme suas competências técnicas e legais, acompanha e desenvolve trabalhos com a equipe do CEO e participa de projetos, cursos,

eventos, convênios e programas de ensino, pesquisa e extensão, conforme as diretrizes da instituição. Também executa outras tarefas correlatas ao cargo ou designadas pelo superior imediato.

CBO: 3224.15

CARGO

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

Compreende a execução de tarefas manuais de caráter simples que exijam esforços físicos, certos conhecimentos e habilidades elementares.

CBO: 5143.25

Executam serviços de manutenção elétrica, mecânica, hidráulica, carpintaria e alvenaria, substituindo, trocando, limpando, reparando e instalando peças, componentes e equipamentos. Conservam vidros e fachadas, limpam recintos e acessórios e tratam de piscinas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.

CARGO

ENFERMEIRO (A) 20 HORAS

Planejar, organizar, supervisionar e executar os serviços de enfermagem, participar da elaboração e execução de programas de saúde pública, prestar assistência ao paciente, realizando consultas e procedimentos de maior complexidade e prescrevendo ações, coordenar e auditar serviços de enfermagem, implementar ações para a promoção da saúde junto à comunidade e realizar pesquisas.

CBO: 2235.05

QUALIFICAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS POR GHE

A seguir, detalhamos os riscos psicossociais que foram identificados e qualificados conforme a metodologia utilizada.

GHE (1) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS - ADMINISTRATIVO

O GHE (1) de riscos psicossociais é composto pelas seguintes funções, distribuído conforme tabela a seguir:

Setor	Cargo	Funcionários
ADMINISTRATIVO (CIS)	ADVOGADO	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	CHEFE DA DIVISÃO DE COMPRAS E ALMOXARIFADO	1
	CHEFE DA DIVISÃO DE CREDENCIAMENTO	1
	CHEFE DA DIVISÃO DE TESOUREARIA	1
	CHEFE DE DIVISÃO DE FROTAS E PATRIMÔNIO	1
	CONTADOR	1
	DIRETOR (A) DO DEPARTAMENTO DE CONTROLE INTERNO	1
	DIRETOR (A) DO DEPARTAMENTO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS	1
	DIRETOR (A) TÉCNICO (A) E ADMINISTRATIVO (A)	1
	DIRETOR DE GESTÃO E GOVERNANÇA	1
	DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	1
	DIRETOR DO DEPARTAMENTO PLANEJAMENTO DAS CONTRATAÇÕES	1

O GHE estudado, tem jornada laboral diária de 08:00 horas, sem mecanismos de compensação. Não há imposição de ritmo de trabalho, laborando de acordo com a própria velocidade.

Não foram identificadas situações de monotonia, trabalho noturno. Não há presença de exigência de alto nível de concentração e atenção. Não há solicitação de exigência de memória.

Esses fatores foram analisados no contexto do ambiente laboral, visando compreender seus impactos sobre os trabalhadores e elaborar medidas para mitigar os riscos psicossociais associados.

De acordo com os resultados obtidos através do formulário preenchido pelos próprios trabalhadores, seguindo a metodologia HSE-IT (Health and Safety Executive - Interactive Tool), observamos que **não há impacto relevante de estresse no ambiente de trabalho**, sendo desnecessária a adoção de medidas corretivas. Todas as categorias de risco psicossociais apresentaram resultado menor ou igual a 12,5% de estresse, indicando probabilidade classificada como altamente improvável e caracterizando nível de risco irrelevante, conforme critérios estabelecidos na matriz de risco adotada. Dessa forma, conclui-se que, no momento da avaliação, não se evidencia necessidade de implementação de medidas corretivas, mantendo-se necessário apenas o monitoramento preventivo das condições psicossociais laborais.

Apesar dos riscos psicossociais serem irrelevantes e não exigirem medidas corretivas no cenário analisado, segue caracterização das categorias de risco que apresentaram alguma porcentagem de estresse, a fim de proporcionar a possibilidade de análise das estatísticas geradas

Obs.: os riscos que tiverem nível de estresse de 0% não serão listados na especificação dos perigos/ fatores de riscos psicossociais.

Especificação dos perigos/fatores de riscos psicossociais

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA	
Descrição	Carga de trabalho excessiva refere-se a uma demanda desproporcional de tarefas e responsabilidades no ambiente de trabalho, que sobrecarrega o trabalhador, gerando dificuldades em equilibrar as atividades profissionais com o tempo necessário para descanso e recuperação. Este risco se caracteriza pela exigência de manter ritmos intensos, variação de turnos, cumprimento de metas rigorosas, e pela realização de múltiplas tarefas simultaneamente, o que compromete a saúde física e mental do trabalhador.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Cansaço extremo; Fadiga crônica; Dor nas costas e nos ombros devido à pressão contínua; Estresse crônico; Ansiedade; Depressão; Esgotamento (burnout); Distúrbios do sono; Irritabilidade; Dificuldades de concentração	
Fontes ou circunstâncias	Carga de trabalho excessiva	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	7,1 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Gestão do Tempo e Pausas: Há pausas regulares e pré-definidas durante a jornada de trabalho para descanso e recuperação física e mental.</p> <p>Equilíbrio nas Metas de Produção: As metas de produção são realistas e alcançáveis dentro dos limites de tempo e capacidade dos trabalhadores, com equilíbrio de exigência de quantidade e qualidade.</p> <p>Turnos Regulares e Previsíveis: Não há variação excessiva ou a rotatividade de turnos.</p> <p>Organização e Planejamento do Trabalho: As tarefas são distribuídas de maneira equitativa, de modo que nenhum trabalhador seja sobrecarregado.</p>	
Ações necessárias	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observações	Os resultados indicam adequação entre as demandas de trabalho e a capacidade dos trabalhadores, sem evidências de sobrecarga significativa. Ressalta-se a importância da manutenção das práticas atuais como medida preventiva.	

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	FALTA DE AUTONOMIA NO TRABALHO	
Descrição	A falta de autonomia refere-se à limitação da liberdade do trabalhador para tomar decisões, influenciar o processo de trabalho ou modificar suas condições de atividade profissional. Esse risco se manifesta quando as tarefas são altamente controladas por superiores, ou quando os trabalhadores não têm controle sobre a organização de suas atividades, horários ou a forma de executar suas funções. A falta de autonomia pode gerar frustração, desmotivação e desgaste emocional, afetando diretamente o desempenho e o bem-estar.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse crônico; Ansiedade; Depressão; Sensação de impotência; Esgotamento; burnout); Baixa autoestima e frustração; Sintomas relacionados ao estresse, como dores de cabeça, tensão muscular e problemas de sono; Transtornos de ansiedade que podem provocar distúrbios do sono, fadiga constante, aumento da pressão arterial, entre outros.	
Fontes ou circunstâncias	Falta de autonomia no trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		

Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress relacionada ao risco
HSE-IT	10/04/2026	2,4 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção da Autonomia nas Tarefas: Há incentivos para que os trabalhadores tenham maior controle sobre como executar suas tarefas, bem como possibilidades de tomarem decisões dentro de seu campo de atuação. Como exemplos a possibilidade de escolher métodos, horários ou prioridades dentro dos limites do trabalho.</p> <p>Processos de Trabalho: Os processos de trabalho permitem maior flexibilidade, personalização e autonomia para os trabalhadores em suas funções.</p>	
Ações sugeridas	<p>Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.</p>	
Observações	<p>Verifica-se nível adequado de autonomia no exercício das atividades. A manutenção de práticas participativas contribui para o engajamento e prevenção de riscos futuros.</p>	

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	CONFLITOS HIERÁRQUICOS	
Descrição	<p>Os conflitos hierárquicos ocorrem quando existem discordâncias ou disputas entre diferentes níveis da hierarquia organizacional, como entre subordinados e superiores ou entre diferentes gestores. Esses conflitos podem surgir devido a desentendimentos, falta de comunicação eficaz, divergência de interesses, estilos de liderança incompatíveis, ou até disputas sobre autoridade e responsabilidades. A presença de conflitos hierárquicos pode criar um ambiente de trabalho tenso, afetando o clima organizacional e comprometendo o bem-estar dos colaboradores.</p>	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	<p>Estresse crônico; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Esgotamento (burnout); Sintomas depressivos; Baixa autoconfiança e motivação; Distúrbios do sono; Dores crônicas, como tensões nas costas, pescoço e ombros, devido à tensão constante.</p>	
Fontes ou circunstâncias	<p>Conflitos hierárquicos</p>	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress relacionada ao risco
HSE-IT	10/04/2026	11,4 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção de uma Comunicação Aberta e Transparente: Há incentivo de uma comunicação clara e aberta entre todos os níveis hierárquicos.</p> <p>Valorização e Reconhecimento: A empresa possui mecanismos de reconhecimento e valorização do trabalho dos colaboradores.</p> <p>Clarificação de Papéis e Responsabilidades: As funções e responsabilidades de cada membro da equipe são claras.</p> <p>Desenvolvimento de uma Cultura de Respeito e Igualdade: O ambiente de trabalho respeita todas as hierarquias, bem como igualdade no tratamento e nas oportunidades oferecidas aos colaboradores, independentemente do cargo.</p>	
Ações sugeridas	<p>Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.</p>	
Observações	<p>Os resultados indicam ausência de conflitos hierárquicos relevantes. A manutenção de uma liderança acessível e comunicativa é essencial para preservar o cenário identificado.</p>	

Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	
Descrição	A qualidade das relações interpessoais no trabalho refere-se à interação entre colegas de trabalho e como essas interações afetam o ambiente laboral. Relações interpessoais positivas são fundamentais para um clima organizacional saudável, enquanto conflitos, desentendimentos ou a falta de comunicação eficaz podem gerar estresse, isolamento e prejudicar o bem-estar. A falta de harmonia nas relações no trabalho pode resultar em um ambiente conflitante, onde as pessoas se sentem desvalorizadas, desmotivadas e desconectadas.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse emocional; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Sentimentos de solidão, frustração e até depressão; Esgotamento físico e emocional; Distúrbios do sono; Dores no corpo, como dores nas costas, pescoço e ombros, comumente associadas ao estresse; A exposição contínua ao estresse pode aumentar a pressão arterial e os riscos de doenças cardiovasculares.	
Fontes ou circunstâncias	Qualidade das relações interpessoais do trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	1,8 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção de Comunicação Aberta e Eficaz: Existem canais de comunicação claros, seguros e eficazes.</p> <p>Fomento à Cultura de Respeito e Valorização: Há um ambiente de trabalho que valoriza o respeito, a colaboração, a inclusão e o reconhecimento das conquistas de todos os membros da equipe.</p> <p>Feedback Construtivo e Reconhecimento: Existe um sistema de feedback regular e construtivo.</p> <p>Gestão de Diversidade e Inclusão: Há inclusão no ambiente de trabalho.</p>	
Ações necessárias	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observação	O ambiente apresenta relações interpessoais satisfatórias, com baixo índice de estresse associado. A manutenção desse cenário depende da continuidade das boas práticas organizacionais.	

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	AUSÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	
Descrição	A ausência de gestão de mudanças no ambiente de trabalho ocorre quando uma organização não implementa estratégias adequadas para gerenciar transformações, como alterações nas funções, processos, tecnologias, estrutura organizacional ou cultura. Isso resulta em incerteza, confusão e insegurança para os colaboradores, que podem se sentir despreparados para lidar com as mudanças. A dificuldade de comunicação associada a essas mudanças agrava ainda mais o cenário, pois impede o entendimento claro e a adaptação eficiente aos novos contextos, impactando diretamente o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Altos níveis de estresse; Ansiedade; Sentimentos de inadequação e desmotivação, fatores que contribuem para a depressão; Esgotamento físico e emocional; A tensão gerada pela ansiedade e insegurança pode se manifestar em dores musculares; Distúrbios do sono; Desmotivação.	
Fontes ou circunstâncias	Ausência de gestão de mudanças no ambiente de trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		

Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	9,5 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Gestão Planejada de Mudanças: Há uma gestão de mudanças estruturada, com planejamento antecipado e comunicação clara.</p> <p>Comunicação Transparente e Eficaz: Existem canais de comunicação transparentes e eficazes para informar a equipe sobre as mudanças.</p> <p>Criação de Ambientes de Feedback: Há espaços de diálogo e feedback.</p> <p>Promoção de Participação Ativa: Há envolvimento dos trabalhadores no planejamento e na implementação de mudanças sempre que possível.</p>	
Ações sugeridas	<p>Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.</p>	
Observações	<p>Os processos de comunicação e gestão de mudanças mostram-se adequados ao contexto atual. A manutenção da transparência organizacional é essencial para prevenção de impactos psicossociais.</p>	

GHE (2) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS – SERVIÇOS DE SAÚDE

O GHE (2) de riscos psicossociais é composto pelas seguintes funções, distribuído conforme tabela a seguir:

Setor	Cargo	Funcionários
AMBULATORIO AME (CIS)	ENFERMEIRO (A) 40 HORAS	1
	TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM	3
AMBULATÓRIO MACC (CIS)	FARMACÊUTICO (A)	1
	TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM	1
CEO II - CENTRO DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS	AUXILIAR DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO	12
	ENFERMEIRO (A) 20 HORAS	1

O GHE estudado, tem jornada laboral diária de 08:00 horas, sem mecanismos de compensação. Não há imposição de ritmo de trabalho, laborando de acordo com a própria velocidade.

Não foram identificadas situações de monotonia, trabalho noturno. Não há presença de exigência de alto nível de concentração e atenção. Não há solicitação de exigência de memória.

Esses fatores foram analisados no contexto do ambiente laboral, visando compreender seus impactos sobre os trabalhadores e elaborar medidas para mitigar os riscos psicossociais associados.

De acordo com os resultados obtidos através do formulário preenchido pelos próprios trabalhadores, seguindo a metodologia HSE-IT (Health and Safety Executive - Interactive Tool), observamos que **há impacto relevante de estresse no ambiente de trabalho**. Uma das dimensões de risco avaliadas apresentou porcentagem maior que 25% (demanda/carga excessiva de trabalho, com percentual de 27,2 % de estresse), sendo necessária a adoção de medidas corretivas. O restante das dimensões avaliadas apresentou percentual de nível de estresse inferior a 25%, não exigindo adoção de medidas corretivas, apenas monitoramento.

Apesar de alguns riscos psicossociais não exigirem medidas corretivas no cenário analisado (riscos com nível de estresse abaixo de 25%), segue caracterização das categorias de risco que apresentaram alguma porcentagem de estresse, a fim de proporcionar a possibilidade de análise das estatísticas geradas.

Obs.: os riscos que tiverem nível de estresse de 0% não serão listados na especificação dos perigos/ fatores de riscos psicossociais

Especificação dos perigos/fatores de riscos psicossociais

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA	
Descrição	Carga de trabalho excessiva refere-se a uma demanda desproporcional de tarefas e responsabilidades no ambiente de trabalho, que sobrecarrega o trabalhador, gerando dificuldades em equilibrar as atividades profissionais com o tempo necessário para descanso e recuperação. Este risco se caracteriza pela exigência de manter ritmos intensos, variação de turnos, cumprimento de metas rigorosas, e pela realização de múltiplas tarefas simultaneamente, o que compromete a saúde física e mental do trabalhador.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Cansaço extremo; Fadiga crônica; Dor nas costas e nos ombros devido à pressão contínua; Estresse crônico; Ansiedade; Depressão; Esgotamento (burnout); Distúrbios do sono; Irritabilidade; Dificuldades de concentração	
Fontes ou circunstâncias	Carga de trabalho excessiva	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Perfil de exposição	Trabalhadores com Pouca Flexibilidade: Profissionais que enfrentam dificuldades para organizar seu tempo de descanso e trabalho, com múltiplas tarefas e uma carga de trabalho excessiva sem tempo adequado para recuperação.	
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Risco Baixo
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	27,2 %

Prevenção e controle	
Medidas administrativas	<p>Gestão do Tempo e Pausas: Há pausas regulares e pré-definidas durante a jornada de trabalho para descanso e recuperação física e mental.</p> <p>Turnos Regulares e Previsíveis: Não há variação excessiva ou a rotatividade de turnos.</p> <p>Organização e Planejamento do Trabalho: As tarefas são distribuídas de maneira equitativa, de modo que nenhum trabalhador seja sobrecarregado.</p>
Ações necessárias	<p>Equilíbrio nas Metas de Produção: Revisar e ajustar as metas de produção para garantir que sejam realistas e alcançáveis dentro dos limites de tempo e capacidade dos trabalhadores. Equilibrar a exigência de quantidade e qualidade.</p> <p>Treinamentos e Desenvolvimento: Oferecer treinamento para o gerenciamento do estresse, desenvolvimento de habilidades cognitivas e técnicas para lidar com múltiplas tarefas, além de fomentar a comunicação clara sobre prioridades e responsabilidades.</p> <p>Promoção da Saúde Mental: Implementar programas de apoio psicológico, prevenção ao estresse e burnout, oferecendo espaços de escuta, apoio emocional e estratégias para melhorar o bem-estar no trabalho.</p> <p>Apoio a Supervisores e Gestores: Treinar gestores para a identificação precoce de sinais de estresse ou sobrecarga entre os trabalhadores, criando um ambiente de suporte onde a comunicação aberta é incentivada.</p> <p>Intervenção e reavaliação: Intervenção junto aos colaboradores do setor, buscando diminuir o nível de estresse da categoria. Reavaliação do risco após a realização das medidas corretivas.</p>

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	FALTA DE AUTONOMIA NO TRABALHO	
Descrição	A falta de autonomia no trabalho refere-se à limitação da liberdade do trabalhador para tomar decisões, influenciar o processo de trabalho ou modificar suas condições de atividade profissional. Esse risco se manifesta quando as tarefas são altamente controladas por superiores, ou quando os trabalhadores não têm controle sobre a organização de suas atividades, horários ou a forma de executar suas funções. A falta de autonomia pode gerar frustração, desmotivação e desgaste emocional, afetando diretamente o desempenho e o bem-estar.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse crônico; Ansiedade; Depressão; Sensação de impotência; Esgotamento; burnout); Baixa autoestima e frustração; Sintomas relacionados ao estresse, como dores de cabeça, tensão muscular e problemas de sono; Transtornos de ansiedade que podem provocar distúrbios do sono, fadiga constante, aumento da pressão arterial, entre outros.	
Fontes ou circunstâncias	Falta de autonomia no trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente improvável	Reversível Severo	Risco Baixo
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress relacionada ao risco
HSE-IT	04/07/2025	23,5 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção da Autonomia nas Tarefas: Há incentivos para que os trabalhadores tenham maior controle sobre como executar suas tarefas, bem como possibilidades de tomarem decisões dentro de seu campo de atuação. Como exemplos a possibilidade de escolher métodos, horários ou prioridades dentro dos limites do trabalho.</p> <p>Envolvimento nas Decisões: Há participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao seu trabalho, como a definição de metas, processos e melhorias nos procedimentos. Realizado através de reuniões, sugestões de melhorias (como caixinha de sugestões) ou grupos de discussão.</p> <p>Processos de Trabalho: Os processos de trabalho permitem maior flexibilidade, personalização e autonomia para os trabalhadores em suas funções.</p>	
Ações sugeridas	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como baixo e o nível de estresse se encontra abaixo de 25%, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observações	Verifica-se nível adequado de autonomia no exercício das atividades. A manutenção de práticas participativas contribui para o engajamento e prevenção de riscos futuros.	

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	CONFLITOS HIERÁRQUICOS	
Descrição	Os conflitos hierárquicos ocorrem quando existem discordâncias ou disputas entre diferentes níveis da hierarquia organizacional, como entre subordinados e superiores ou entre diferentes gestores. Esses conflitos podem surgir devido a desentendimentos, falta de comunicação eficaz, divergência de interesses, estilos de liderança incompatíveis, ou até disputas sobre autoridade e responsabilidades. A presença de conflitos hierárquicos pode criar um ambiente de trabalho tenso, afetando o clima organizacional e comprometendo o bem-estar.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse crônico; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Esgotamento (burnout); Sintomas depressivos; Baixa autoconfiança e motivação; Distúrbios do sono; Dores crônicas, como tensões nas costas, pescoço e ombros, devido à tensão constante.	
Fontes ou circunstâncias	Conflitos hierárquicos	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente improvável	Reversível Severo	Risco Baixo
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress relacionada ao risco
HSE-IT	10/04/2026	15,3 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção de uma Comunicação Aberta e Transparente: Há incentivo de uma comunicação clara e aberta entre todos os níveis hierárquicos.</p> <p>Valorização e Reconhecimento: A empresa possui mecanismos de reconhecimento e valorização do trabalho dos colaboradores.</p> <p>Clarificação de Papéis e Responsabilidades: As funções e responsabilidades de cada membro da equipe são claras.</p> <p>Desenvolvimento de uma Cultura de Respeito e Igualdade: O ambiente de trabalho respeita todas as hierarquias, bem como igualdade no tratamento e nas oportunidades oferecidas aos colaboradores, independentemente do cargo.</p>	
Ações sugeridas	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como baixo e o nível de estresse se encontra abaixo de 25%, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observações	Os resultados indicam ausência de conflitos hierárquicos relevantes. A manutenção de uma liderança acessível e comunicativa é essencial para preservar o cenário identificado.	

Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	
Descrição	A qualidade das relações interpessoais no trabalho refere-se à interação entre colegas de trabalho e como essas interações afetam o ambiente laboral. Relações interpessoais positivas são fundamentais para um clima organizacional saudável, enquanto conflitos, desentendimentos ou a falta de comunicação eficaz podem gerar estresse, isolamento e prejudicar o bem-estar. A falta de harmonia nas relações no trabalho pode resultar em um ambiente conflitante, onde as pessoas se sentem desvalorizadas e desmotivadas.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse emocional; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Sentimentos de solidão, frustração e até depressão; Esgotamento físico e emocional; Distúrbios do sono; Dores no corpo, como dores nas costas, pescoço e ombros, comumente associadas ao estresse; A exposição contínua ao estresse pode aumentar a pressão arterial e os riscos de doenças cardiovasculares.	
Fontes ou circunstâncias	Qualidade das relações interpessoais do trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante

Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	11,8 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção de Comunicação Aberta e Eficaz: Existem canais de comunicação claros, seguros e eficazes.</p> <p>Fomento à Cultura de Respeito e Valorização: Há um ambiente de trabalho que valoriza o respeito, a colaboração, a inclusão e o reconhecimento das conquistas de todos os membros da equipe.</p> <p>Gestão de Diversidade e Inclusão: Há inclusão no ambiente de trabalho.</p>	
Ações necessárias	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observação	O ambiente apresenta relações interpessoais satisfatórias, com baixo índice de estresse associado. A manutenção desse cenário depende da continuidade das boas práticas organizacionais.	

Identificação	
Grupo	Perigo/Fator de Risco
Ergonômico	CONFLITOS INTERPESSOAIS
Descrição	Conflitos interpessoais no ambiente de trabalho referem-se a disputas ou desentendimentos entre colegas de trabalho, superiores e subordinados, que geram um ambiente tenso, desconfortável e prejudicial ao bem-estar. Esses conflitos podem surgir devido a uma série de fatores, incluindo diferenças de opinião, estilos de trabalho incompatíveis, excesso de estresse, demandas emocionais ou afetivas no trabalho, ou ainda assédio de qualquer natureza. A falta de resolução adequada dos conflitos pode comprometer a saúde mental e física dos envolvidos e afetar negativamente a produtividade e o clima organizacional.
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse elevado; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Esgotamento emocional (burnout); Sintomas depressivos; Distúrbios do sono, dificuldades de concentração e alterações no humor. resultantes do estresse contínuo; Dores no corpo, como dores nas costas, pescoço e ombros, comumente associadas ao estresse; A exposição contínua ao estresse pode aumentar a pressão arterial e os riscos de doenças cardiovasculares.
Fontes ou circunstâncias	Conflitos interpessoais

Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Risco Baixo

Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	14,7 %

Prevenção e controle	
Medidas administrativas	<p>Promoção de Comunicação Eficaz e Respeitosa: Existem canais de comunicação abertos, seguros e claros.</p> <p>Estabelecimento de Práticas de Trabalho Colaborativo: Há práticas de trabalho em equipe e colaboração.</p> <p>Gestão Adequada da Carga de Trabalho: As metas são realistas.</p> <p>Políticas de Reconhecimento e Valorização: Existem práticas de reconhecimento e valorização do trabalho realizado.</p>
Ações necessárias	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como baixo e o nível de estresse se encontra abaixo de 25%, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.
Observação	Não foram identificados conflitos interpessoais relevantes. Ressalta-se a importância da manutenção de ambiente organizacional saudável como medida preventiva.

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	AUSÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	
Descrição	A ausência de gestão de mudanças no ambiente de trabalho ocorre quando uma organização não implementa estratégias adequadas para gerenciar transformações, como alterações nas funções, processos, tecnologias, estrutura organizacional ou cultura. Isso resulta em incerteza, confusão e insegurança para os colaboradores, que podem se sentir despreparados para lidar com as mudanças. A dificuldade de comunicação associada a essas mudanças agrava ainda mais o cenário, pois impede o entendimento claro e a adaptação eficiente aos novos contextos, impactando diretamente o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Altos níveis de estresse; Ansiedade; Sentimentos de inadequação e desmotivação, fatores que contribuem para a depressão; Esgotamento físico e emocional; A tensão gerada pela ansiedade e insegurança pode se manifestar em dores musculares; Distúrbios do sono; Desmotivação.	
Fontes ou circunstâncias	Ausência de gestão de mudanças no ambiente de trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	04/07/2025	9,8 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Gestão Planejada de Mudanças: Há uma gestão de mudanças estruturada, com planejamento antecipado e comunicação clara.</p> <p>Comunicação Transparente e Eficaz: Existem canais de comunicação transparentes e eficazes para informar a equipe sobre as mudanças.</p> <p>Criação de Ambientes de Feedback: Há espaços de diálogo e feedback.</p> <p>Promoção de Participação Ativa: Há envolvimento dos trabalhadores no planejamento e na implementação de mudanças sempre que possível.</p>	
Ações sugeridas	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observações	Os processos de comunicação e gestão de mudanças mostram-se adequados ao contexto atual. A manutenção da transparência organizacional é essencial para prevenção de impactos psicossociais.	

GHE (3) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS – TRANSPORTE

O GHE (3) de riscos psicossociais é composto pelas seguintes funções, distribuído conforme tabela a seguir:

Sector	Cargo	Funcionários
ADMINISTRATIVO (CIS)	MOTORISTA	1
CAPS II - CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL	MOTORISTA	1

O GHE estudado, tem jornada laboral diária de 08:00 horas, sem mecanismos de compensação. Não há imposição de ritmo de trabalho, laborando de acordo com a própria velocidade.

Não foram identificadas situações de monotonia, trabalho noturno. Não há presença de exigência de alto nível de concentração e atenção. Não há solicitação de exigência de memória.

Esses fatores foram analisados no contexto do ambiente laboral, visando compreender seus impactos sobre os trabalhadores e elaborar medidas para mitigar os riscos psicossociais associados.

De acordo com os resultados obtidos através do formulário preenchido pelos próprios trabalhadores, seguindo a metodologia HSE-IT (Health and Safety Executive - Interactive Tool), observamos que **não há impacto relevante de estresse no ambiente de trabalho**, sendo desnecessária a adoção de medidas corretivas. Todas as categorias de risco psicossociais apresentaram resultado menor ou igual a 12,5% de estresse, indicando probabilidade classificada como altamente improvável e caracterizando nível de risco irrelevante, conforme critérios estabelecidos na matriz de risco adotada. Dessa forma, conclui-se que, no momento da avaliação, não se evidencia necessidade de implementação de medidas corretivas, mantendo-se necessário apenas o monitoramento preventivo das condições psicossociais laborais.

Apesar dos riscos psicossociais serem irrelevantes e não exigirem medidas corretivas no cenário analisado, segue caracterização das categorias de risco que apresentaram alguma porcentagem de estresse, a fim de proporcionar a possibilidade de análise das estatísticas geradas

Obs.: os riscos que tiverem nível de estresse de 0% não serão listados na especificação dos perigos/ fatores de riscos psicossociais.

Especificação dos perigos/fatores de riscos psicossociais

Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	
Descrição	A qualidade das relações interpessoais no trabalho refere-se à interação entre colegas de trabalho e como essas interações afetam o ambiente laboral. Relações interpessoais positivas são fundamentais para um clima organizacional saudável, enquanto conflitos, desentendimentos ou a falta de comunicação eficaz podem gerar estresse, isolamento e prejudicar o bem-estar. A falta de harmonia nas relações no trabalho pode resultar em um ambiente conflitante, onde as pessoas se sentem desvalorizadas, desmotivadas e desconectadas.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse emocional; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Sentimentos de solidão, frustração e até depressão; Esgotamento físico e emocional; Distúrbios do sono; Dores no corpo, como dores nas costas, pescoço e ombros, comumente associadas ao estresse; A exposição contínua ao estresse pode aumentar a pressão arterial e os riscos de doenças cardiovasculares.	
Fontes ou circunstâncias	Qualidade das relações interpessoais do trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	12,5 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	Promoção de Comunicação Aberta e Eficaz: Existem canais de comunicação claros, seguros e eficazes. Fomento à Cultura de Respeito e Valorização: Há um ambiente de trabalho que valoriza o	

	<p>respeito, a colaboração, a inclusão e o reconhecimento das conquistas de todos os membros da equipe.</p> <p>Estímulo ao Trabalho em Equipe e Colaboração: Promove atividades de team building (construção de equipes).</p> <p>Feedback Construtivo e Reconhecimento: Existe um sistema de feedback regular e construtivo.</p> <p>Gestão de Diversidade e Inclusão: Há inclusão no ambiente de trabalho.</p>
Ações necessárias	<p>Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.</p>
Observação	<p>O ambiente apresenta relações interpessoais satisfatórias, com baixo índice de estresse associado. A manutenção desse cenário depende da continuidade das boas práticas organizacionais.</p>

GHE (4) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS – LIMPEZA E CONSERVAÇÃO

O GHE (4) de riscos psicossociais é composto pelas seguintes funções, distribuído conforme tabela a seguir:

Sector	Cargo	Funcionários
ADMINISTRATIVO (CIS)	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	2
AMBULATORIO AME (CIS)	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1
CAPS II - CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1
CEO II - CENTRO DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1

O GHE estudado, tem jornada laboral diária de 08:00 horas, sem mecanismos de compensação. Não há imposição de ritmo de trabalho, laborando de acordo com a própria velocidade.

Não foram identificadas situações de monotonia, trabalho noturno. Não há presença de exigência de alto nível de concentração e atenção. Não há solicitação de exigência de memória.

Esses fatores foram analisados no contexto do ambiente laboral, visando compreender seus impactos sobre os trabalhadores e elaborar medidas para mitigar os riscos psicossociais associados.

De acordo com os resultados obtidos através do formulário preenchido pelos próprios trabalhadores, seguindo a metodologia HSE-IT (Health and Safety Executive - Interactive Tool), observamos que **não há impacto relevante de estresse no ambiente de trabalho**, sendo desnecessária a adoção de medidas corretivas. Todas as categorias de risco psicossociais apresentaram resultado menor que 25% de estresse. Dessa forma, conclui-se que, no momento da avaliação, não se evidencia necessidade de implementação de medidas corretivas, mantendo-se necessário apenas o monitoramento preventivo das condições psicossociais laborais.

Apesar de alguns riscos psicossociais não exigirem medidas corretivas no cenário analisado (riscos com nível de estresse abaixo de 25%), segue caracterização das categorias de risco que apresentaram alguma porcentagem de estresse, a fim de proporcionar a possibilidade de análise das estatísticas geradas.

Obs.: os riscos que tiverem nível de estresse de 0% não serão listados na especificação dos perigos/ fatores de riscos psicossociais.

Especificação dos perigos/fatores de riscos psicossociais

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA	
Descrição	Carga de trabalho excessiva refere-se a uma demanda desproporcional de tarefas e responsabilidades no ambiente de trabalho, que sobrecarrega o trabalhador, gerando dificuldades em equilibrar as atividades profissionais com o tempo necessário para descanso e recuperação. Este risco se caracteriza pela exigência de manter ritmos intensos, variação de turnos, cumprimento de metas rigorosas, e pela realização de múltiplas tarefas simultaneamente, o que compromete a saúde física e mental do trabalhador.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Cansaço extremo; Fadiga crônica; Dor nas costas e nos ombros devido à pressão contínua; Estresse crônico; Ansiedade; Depressão; Esgotamento (burnout); Distúrbios do sono; Irritabilidade; Dificuldades de concentração	
Fontes ou circunstâncias	Carga de trabalho excessiva	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	12,5 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	Gestão do Tempo e Pausas: Há pausas regulares e pré-definidas durante a jornada de	

	<p>trabalho para descanso e recuperação física e mental.</p> <p>Equilíbrio nas Metas de Produção: As metas de produção são realistas e alcançáveis dentro dos limites de tempo e capacidade dos trabalhadores, com equilíbrio de exigência de quantidade e qualidade.</p> <p>Turnos Regulares e Previsíveis: Não há variação excessiva ou a rotatividade de turnos.</p> <p>Organização e Planejamento do Trabalho: As tarefas são distribuídas de maneira equitativa, de modo que nenhum trabalhador seja sobrecarregado.</p>
Ações necessárias	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.
Observações	Os resultados indicam adequação entre as demandas de trabalho e a capacidade dos trabalhadores, sem evidências de sobrecarga significativa. Ressalta-se a importância da manutenção das práticas atuais como medida preventiva.

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	FALTA DE AUTONOMIA NO TRABALHO	
Descrição	A falta de autonomia no trabalho refere-se à limitação da liberdade do trabalhador para tomar decisões, influenciar o processo de trabalho ou modificar suas condições de atividade profissional. Esse risco se manifesta quando as tarefas são altamente controladas por superiores, ou quando os trabalhadores não têm controle sobre a organização de suas atividades, horários ou a forma de executar suas funções. A falta de autonomia pode gerar frustração, desmotivação e desgaste emocional, afetando diretamente o desempenho e o bem-estar.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse crônico; Ansiedade; Depressão; Sensação de impotência; Esgotamento; burnout); Baixa autoestima e frustração; Sintomas relacionados ao estresse, como dores de cabeça, tensão muscular e problemas de sono; Transtornos de ansiedade que podem provocar distúrbios do sono, fadiga constante, aumento da pressão arterial, entre outros.	
Fontes ou circunstâncias	Falta de autonomia no trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente improvável	Reversível Severo	Risco Baixo
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress relacionada ao risco
HSE-IT	10/04/2026	13,3 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção da Autonomia nas Tarefas: Há incentivos para que os trabalhadores tenham maior controle sobre como executar suas tarefas, bem como possibilidades de tomarem decisões dentro de seu campo de atuação. Como exemplos a possibilidade de escolher métodos, horários ou prioridades dentro dos limites do trabalho.</p> <p>Envolvimento nas Decisões: Há participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao seu trabalho, como a definição de metas, processos e melhorias nos procedimentos. Realizado através de reuniões, sugestões de melhorias (como caixinha de sugestões) ou grupos de discussão.</p> <p>Capacitação e Treinamento: Há treinamentos que capacitem os trabalhadores a tomar decisões e gerenciar seu trabalho de forma mais eficaz.</p> <p>Descentralização da Gestão: As decisões operacionais são feitas por aqueles que estão diretamente envolvidos nas atividades.</p> <p>Processos de Trabalho: Os processos de trabalho permitem maior flexibilidade, personalização e autonomia para os trabalhadores em suas funções.</p>	
Ações sugeridas	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como baixo, com percentual de nível de estresse abaixo de 25%, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observações	Verifica-se nível adequado de autonomia no exercício das atividades. A manutenção de práticas participativas contribui para o engajamento e prevenção de riscos futuros.	

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	CONFLITOS HIERÁRQUICOS	
Descrição	Os conflitos hierárquicos ocorrem quando existem discordâncias ou disputas entre diferentes níveis da hierarquia organizacional, como entre subordinados e superiores ou entre diferentes gestores. Esses conflitos podem surgir devido a desentendimentos, falta de comunicação eficaz, divergência de interesses, estilos de liderança incompatíveis, ou até disputas sobre autoridade e responsabilidades. A presença de conflitos hierárquicos pode criar um ambiente de trabalho tenso, afetando o clima organizacional e comprometendo o bem-estar dos colaboradores.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse crônico; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Esgotamento (burnout); Sintomas depressivos; Baixa autoconfiança e motivação; Distúrbios do sono; Dores crônicas, como tensões nas costas, pescoço e ombros, devido à tensão constante.	
Fontes ou circunstâncias	Conflitos hierárquicos	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress relacionada ao risco
HSE-IT	10/04/2026	8 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção de uma Comunicação Aberta e Transparente: Há incentivo de uma comunicação clara e aberta entre todos os níveis hierárquicos.</p> <p>Valorização e Reconhecimento: A empresa possui mecanismos de reconhecimento e valorização do trabalho dos colaboradores.</p> <p>Clarificação de Papéis e Responsabilidades: As funções e responsabilidades de cada membro da equipe são claras.</p> <p>Desenvolvimento de uma Cultura de Respeito e Igualdade: O ambiente de trabalho respeita todas as hierarquias, bem como igualdade no tratamento e nas oportunidades oferecidas aos colaboradores, independentemente do cargo.</p> <p>Feedback Regular e Construtivo: Existe uma rotina de feedback contínuo e construtivo entre líderes e suas equipes.</p>	
Ações sugeridas	Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.	
Observações	Os resultados indicam ausência de conflitos hierárquicos relevantes. A manutenção de uma liderança acessível e comunicativa é essencial para preservar o cenário identificado.	

Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	
Descrição	A qualidade das relações interpessoais no trabalho refere-se à interação entre colegas de trabalho e como essas interações afetam o ambiente laboral. Relações interpessoais positivas são fundamentais para um clima organizacional saudável, enquanto conflitos, desentendimentos ou a falta de comunicação eficaz podem gerar estresse, isolamento e prejudicar o bem-estar. A falta de harmonia nas relações no trabalho pode resultar em um ambiente conflitante, onde as pessoas se sentem desvalorizadas, desmotivadas e desconectadas.	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	Estresse emocional; Ansiedade; Sensação de insegurança no ambiente de trabalho; Sentimentos de solidão, frustração e até depressão; Esgotamento físico e emocional; Distúrbios do sono; Dores no corpo, como dores nas costas, pescoço e ombros, comumente associadas ao estresse; A exposição contínua ao estresse pode aumentar a pressão arterial e os riscos de doenças cardiovasculares.	
Fontes ou circunstâncias	Qualidade das relações interpessoais do trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		

Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Risco Baixo
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	15 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Promoção de Comunicação Aberta e Eficaz: Existem canais de comunicação claros, seguros e eficazes.</p> <p>Fomento à Cultura de Respeito e Valorização: Há um ambiente de trabalho que valoriza o respeito, a colaboração, a inclusão e o reconhecimento das conquistas de todos os membros da equipe.</p> <p>Estímulo ao Trabalho em Equipe e Colaboração: Promove atividades de team building (construção de equipes).</p> <p>Feedback Construtivo e Reconhecimento: Existe um sistema de feedback regular e construtivo.</p> <p>Gestão de Diversidade e Inclusão: Há inclusão no ambiente de trabalho.</p>	
Ações necessárias	<p>Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como baixo, com percentual de nível de estresse abaixo de 25%, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.</p>	
Observação	<p>O ambiente apresenta relações interpessoais satisfatórias, com baixo índice de estresse associado. A manutenção desse cenário depende da continuidade das boas práticas organizacionais.</p>	

Identificação		
Grupo	Perigo/Fator de Risco	
Ergonômico	AUSÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	
Descrição	<p>A ausência de gestão de mudanças no ambiente de trabalho ocorre quando uma organização não implementa estratégias adequadas para gerenciar transformações, como alterações nas funções, processos, tecnologias, estrutura organizacional ou cultura. Isso resulta em incerteza, confusão e insegurança para os colaboradores, que podem se sentir despreparados para lidar com as mudanças. A dificuldade de comunicação associada a essas mudanças agrava ainda mais o cenário, pois impede o entendimento claro e a adaptação eficiente aos novos contextos, impactando diretamente o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.</p>	
Possíveis lesões ou agravos a saúde	<p>Altos níveis de estresse; Ansiedade; Sentimentos de inadequação e desmotivação, fatores que contribuem para a depressão; Esgotamento físico e emocional; A tensão gerada pela ansiedade e insegurança pode se manifestar em dores musculares; Distúrbios do sono; Desmotivação.</p>	
Fontes ou circunstâncias	Ausência de gestão de mudanças no ambiente de trabalho	
Avaliação		
Critério		
Semiquantitativo		
Probabilidade	Severidade	Nível de Risco
Altamente Improvável	Reversível Severo	Irrelevante
Análise		
Técnica utilizada	Dia de início da aplicação	% de stress
HSE-IT	10/04/2026	6,7 %
Prevenção e controle		
Medidas administrativas	<p>Gestão Planejada de Mudanças: Há uma gestão de mudanças estruturada, com planejamento antecipado e comunicação clara.</p> <p>Comunicação Transparente e Eficaz: Existem canais de comunicação transparentes e eficazes para informar a equipe sobre as mudanças.</p> <p>Criação de Ambientes de Feedback: Há espaços de diálogo e feedback.</p> <p>Promoção de Participação Ativa: Há envolvimento dos trabalhadores no planejamento e na implementação de mudanças sempre que possível.</p>	
Ações sugeridas	<p>Não se faz necessária a adoção de ações corretivas no momento, tendo em vista que o nível de risco foi classificado como irrelevante, com probabilidade altamente improvável. Recomenda-se</p>	

	a manutenção das condições atuais de organização do trabalho, bem como o monitoramento periódico, a fim de garantir que o cenário permaneça estável e não haja evolução do risco.
Observações	Os processos de comunicação e gestão de mudanças mostram-se adequados ao contexto atual. A manutenção da transparência organizacional é essencial para prevenção de impactos psicossociais.

Plano de Ação

CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E DIRECIONAMENTO DE AÇÕES

Os riscos psicossociais foram classificados com base na Matriz de Risco BS 8800, utilizando como critérios a probabilidade de ocorrência de lesões ou doenças psicossociais e a gravidade dos possíveis agravos à saúde mental dos trabalhadores.

Com base na combinação dos fatores de probabilidade e gravidade, foram atribuídos os níveis de risco, que orientam as ações conforme os seguintes critérios:

Quando a probabilidade de estresse for igual ou inferior a 12,5%: o risco será classificado como irrelevante, correspondente à condição de probabilidade altamente improvável, não sendo necessária a adoção de medidas corretivas, recomendando-se apenas a manutenção das condições atuais de trabalho e o monitoramento preventivo periódico.

Quando a probabilidade for maior que 12,5 % e inferior a 25% (nível 1): poderão ser adotadas apenas ações de monitoramento e manutenção, visando prevenir a elevação do risco e garantir um ambiente saudável e equilibrado.

Quando a probabilidade de estresse for superior a 25% (níveis 2, 3 ou 4, risco médio ou alto): deverão ser adotadas medidas corretivas, com foco em eliminar ou reduzir o risco identificado por meio de ajustes organizacionais, melhoria das condições de trabalho e suporte psicossocial.

PLANO DE AÇÃO PARA OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Concluída a etapa de identificação do perigo e avaliação do risco, passa-se à etapa de implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção. Verificado o nível de risco resultante da avaliação e sua classificação de prioridade, deve-se adotar, aprimorar ou manter medidas de prevenção para diminuir ou controlar o nível de risco que foi apurado. Isso deve ser feito por meio de um plano de ação, documento com os registros que demonstram a implementação das medidas de prevenção e o seu acompanhamento.

A implementação do plano de ação deverá ser contínua, com responsabilidades compartilhadas entre o setor de recursos humanos, lideranças setoriais e direção e SESMT (quando houver), e deverá levar em consideração indicadores de saúde dos trabalhadores (afastamentos, CAT, PCMSO), além da análise de acidentes e avaliações anteriores, priorizando setores com maior índice de adoecimento psíquico, conforme recomendações da NR-1.

Considerando os fatores psicossociais identificados no ambiente de trabalho, é essencial estabelecer um plano de ação específico que contemple medidas preventivas e corretivas voltadas à promoção da saúde mental e bem-estar dos trabalhadores. Para isso, foram agrupadas as situações de risco em categorias, conforme a literatura técnica e as diretrizes das Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-17 e a NR-01, que tratam do gerenciamento de riscos ocupacionais e da ergonomia. Cada categoria representa um aspecto crítico das interações sociais e organizacionais. A seguir, apresenta-se uma tabela contendo sugestões de ações práticas e estratégias de controle que poderão ser adotadas pela empresa de acordo com cada uma dessas categorias. Essas ações têm como objetivo principal reduzir a exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais identificados, contribuindo para um ambiente organizacional mais saudável, produtivo e colaborativo.

Vale destacar que as ações propostas devem ser adaptadas conforme a realidade, porte e cultura organizacional de cada empresa. O quadro também serve como ferramenta para o planejamento do cronograma de plano de ação (modelo em anexo) e para o acompanhamento e a verificação contínua das medidas adotadas, permitindo ajustes e reavaliações sempre que necessário.

Categoria de Risco Psicossocial	Possíveis medidas de prevenção/correção
Demandas - Carga Excessiva de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Reestruturação de processos para distribuição equilibrada das tarefas; Reforço no dimensionamento de pessoal; Implantação de pausas psicofisiológicas conforme NR-17; Adoção de metas realistas e compatíveis com a jornada.
Controle - Falta de Autonomia no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Promoção da participação dos trabalhadores nas decisões; Estímulo à autogestão e feedback construtivo; Treinamentos para desenvolvimento de competências decisórias.
Apoio Gerencial - Conflitos Hierárquicos	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação de lideranças em gestão de pessoas e escuta ativa; Implementação de canais de escuta e mediação de conflitos; Avaliação periódica do ambiente organizacional.
Apoio dos Colegas - Relações Interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> Promoção de campanhas de respeito e empatia; Atividades coletivas de integração; Criação de comissões de convivência e cultura de paz.
Relacionamentos - Conflitos Interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> Mediação institucional de conflitos por profissional qualificado; Estabelecimento de código de conduta; Canais confidenciais para denúncia e acolhimento.
Cargo - Falta de Clareza nas Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> Atualização das descrições de cargo; Alinhamento periódico de expectativas; Capacitação em gestão por competências.
Comunicação e Mudanças - Ausência de Gestão de Mudanças	<ul style="list-style-type: none"> Planos de comunicação interna para mudanças; Inclusão de trabalhadores nos processos decisórios; Capacitação dos gestores em gestão de mudanças.

QUANTO A VALIDADE E ATUALIZAÇÃO DESTES PGRP

A avaliação dos riscos psicossociais deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações:

- a) após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;
- b) após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;
- c) quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção;
- d) na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;
- e) quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis.

PROTOCOLO DE ENTREGA E ASSINATURAS

- O PGRP - Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais, constitui um anexo complementar ao PGR da empresa, como medida de cumprimento às diretrizes da NR-01 e NR-17 relacionadas a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

- Em cumprimento ao Contrato de Prestação de Serviços firmado entre a empresa EASEG CONSULTORIA EM SEGURANCA DO TRABALHO S/S LTDA. e a empresa em epígrafe foi entregue este PGRP - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS em conformidade com a com a redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, bem como suas alterações.

- O responsável técnico da EASEG, legalmente habilitado para elaboração deste PGRP não faz parte do quadro funcional da empresa.

- O inventário de riscos ocupacionais deve ser mantido atualizado. O histórico das atualizações deve ser mantido por um período mínimo de 20 (vinte) anos ou pelo período estabelecido em normatização específica conforme exige item 1.5.7.3.3.1 da NR 01.

- Conforme item 1.9.1 da NR 01 o não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho pode acarretar a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

- A responsabilidade técnica de elaboração do presente PGRP - Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais, restringe-se apenas a EASEG CONSULTORIA EM SEGURANCA DO TRABALHO S/S LTDA, sendo de responsabilidade da empresa a implantação, execução e monitoramento das medidas de prevenção nos ambientes de trabalho, bem como os treinamentos e a aplicação das medidas disciplinares se necessário.

- A partir do recebimento deste PGRP a empresa deverá fazer a leitura minuciosa do documento e manifestar-se sobre o mesmo num prazo de até 15 dias úteis a partir da data de recebimento deste documento (digital e/ou impressa). Não havendo manifestação entende-se que ele foi conferido e aceito.

**Assinatura do responsável da empresa
CIS AMCESPAR**

Assinatura do responsável técnico pela elaboração do PGRP

ANEXOS

A - PROFISSIONAL TÉCNICO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DESTE DOCUMENTO

O presente documento é composto por folhas numeradas mecanicamente, acrescidas da página de rosto, do índice e anexos, e se constitui em um documento técnico a ser interpretado de modo conjunto, complementar e interativo entre todos os seus elementos. A caracterização é válida enquanto as condições de trabalho permanecerem como aquelas observadas e informadas durante o levantamento de campo. A responsabilidade técnica pela elaboração é de Angelica Stefaniak, com formação técnica em Segurança do Trabalho, devidamente registrada no MTE sob o número 0029038/PR, e restringe-se exclusivamente as avaliações realizadas, ficando sob inteira responsabilidade da empresa avaliada, a implantação, implementação e acompanhamento.

A habilitação do responsável técnico para executar tal tarefa está explícita na Constituição Federal, no Título II Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I dos Direitos e Deveres Individuais, Artigo 5º item XIII; no Artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; na Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1.977; na Lei nº 7.410 de 27 de novembro de 1985 e na Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1.978.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

CARTÃO DE REGISTRO PROFISSIONAL

Regulamentado pela Portaria nº 89 de 22 de Janeiro de 2016

Certifico que, de acordo com os assentamentos do Cadastro de Registro Profissional e com o que dispõe a Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, o Decreto nº 92.530, de 9 de abril de 1986; o(a) senhor(a) ANGELICA STEFANIAK, CPF 091.104.019-62 foi registrado(a) como Técnico de segurança do trabalho, na(s) função(ões) de Técnico de segurança do trabalho, sob o número 0029038/PR, em 17/04/2023, conforme processo nº 14021.130318/2023-85, estando apto a exercer a profissão.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

CARTÃO DE REGISTRO PROFISSIONAL

Este documento é válido em todo território nacional.

Certidão emitida as: 10:48 de 03/10/2024.

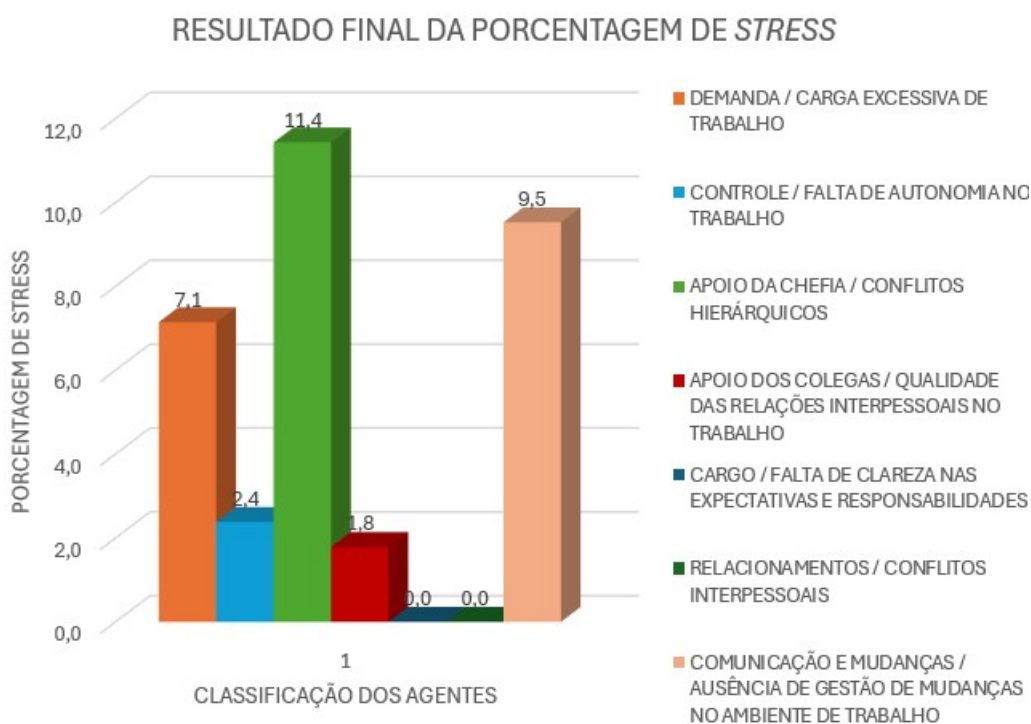
Este documento é expedido gratuitamente. Sua autenticidade poderá ser confirmada na página do Sistema Informatizado de Registro Profissional - Sirpweb, na Internet, no endereço: <http://sirpweb.mte.gov.br/sirpweb>, por meio do código: 1123023.

Angelica Stefaniak
Técnica de Segurança do Trabalho - MTE 0029038/PR
CPF 091.104.019-62

B - RESULTADOS DE PORCENTAGEM DE ESTRESSE E GRÁFICO DE PROCENTAGEM DE STRESS

GHE (1) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS – ADMINISTRATIVO

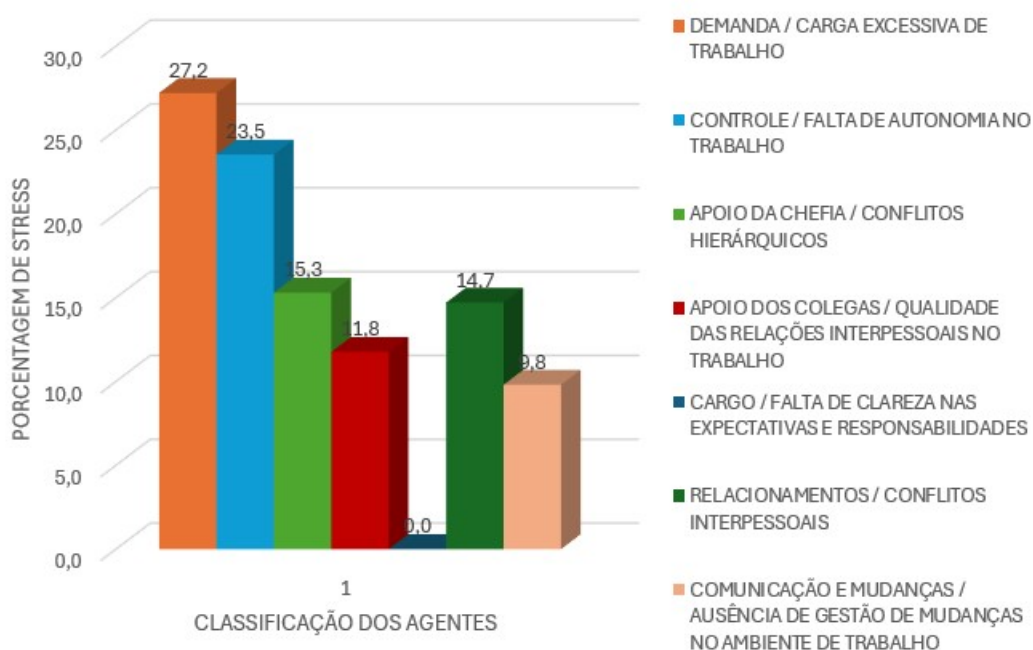
RESULTADO FINAL	
CLASSIFICAÇÃO	% DE STRESS
DEMANDA / CARGA EXCESSIVA DE TRABALHO	7,1
CONTROLE / FALTA DE AUTONOMIA NO TRABALHO	2,4
APOIO DA CHEFIA / CONFLITOS HIERÁRQUICOS	11,4
APOIO DOS COLEGAS / QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	1,8
CARGO / FALTA DE CLAREZA NAS EXPECTATIVAS E RESPONSABILIDADES	0,0
RELACIONAMENTOS / CONFLITOS INTERPESSOAIS	0,0
COMUNICAÇÃO E MUDANÇAS / AUSÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	9,5



GHE (2) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS – SERVIÇOS DE SAÚDE

RESULTADO FINAL	
CLASSIFICAÇÃO	% DE STRESS
DEMANDA / CARGA EXCESSIVA DE TRABALHO	27,2
CONTROLE / FALTA DE AUTONOMIA NO TRABALHO	23,5
APOIO DA CHEFIA / CONFLITOS HIERÁRQUICOS	15,3
APOIO DOS COLEGAS / QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	11,8
CARGO / FALTA DE CLAREZA NAS EXPECTATIVAS E RESPONSABILIDADES	0,0
RELACIONAMENTOS / CONFLITOS INTERPESSOAIS	14,7
COMUNICAÇÃO E MUDANÇAS / AUSÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	9,8

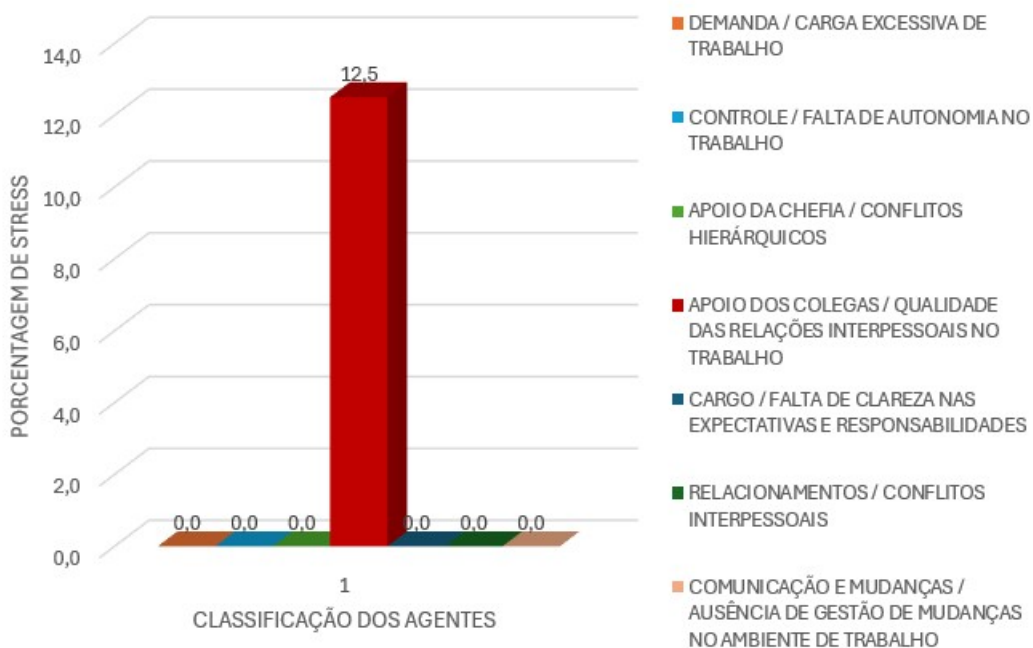
RESULTADO FINAL DA PORCENTAGEM DE STRESS



GHE (3) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS – TRANSPORTE

RESULTADO FINAL	
CLASSIFICAÇÃO	% DE STRESS
DEMANDA / CARGA EXCESSIVA DE TRABALHO	0,0
CONTROLE / FALTA DE AUTONOMIA NO TRABALHO	0,0
APOIO DA CHEFIA / CONFLITOS HIERÁRQUICOS	0,0
APOIO DOS COLEGAS / QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	12,5
CARGO / FALTA DE CLAREZA NAS EXPECTATIVAS E RESPONSABILIDADES	0,0
RELACIONAMENTOS / CONFLITOS INTERPESSOAIS	0,0
COMUNICAÇÃO E MUDANÇAS / AUSÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	0,0

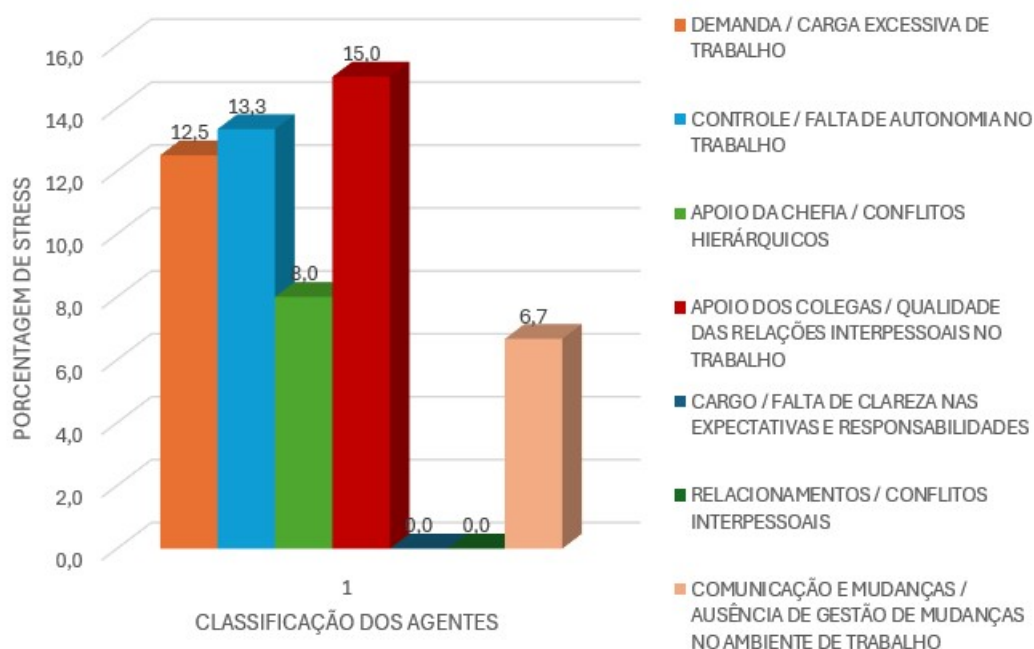
RESULTADO FINAL DA PORCENTAGEM DE STRESS



GHE (4) DE RISCOS PSICOSSOCIAIS – LIMPEZA E CONSERVAÇÃO

RESULTADO FINAL	
CLASSIFICAÇÃO	% DE STRESS
DEMANDA / CARGA EXCESSIVA DE TRABALHO	12,5
CONTROLE / FALTA DE AUTONOMIA NO TRABALHO	13,3
APOIO DA CHEFIA / CONFLITOS HIERÁRQUICOS	8,0
APOIO DOS COLEGAS / QUALIDADE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	15,0
CARGO / FALTA DE CLAREZA NAS EXPECTATIVAS E RESPONSABILIDADES	0,0
RELACIONAMENTOS / CONFLITOS INTERPESSOAIS	0,0
COMUNICAÇÃO E MUDANÇAS / AUSÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	6,7

RESULTADO FINAL DA PORCENTAGEM DE STRESS



C - MODELO DE CRONOGRAMA DE PLANO DE AÇÃO

11																			
12																			
13																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			