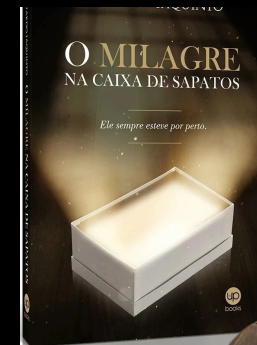


QUEM SOU EU



Eduardo Iaquinto



limer

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

SEGURANÇA PSICOLÓGICA COMO PILAR DA NOVA NR-1

Objetivo Central: Alinhar a liderança às mudanças da NR-1 e fortalecer a cultura de segurança psicológica na organização, visando a saúde integral do trabalhador e a prevenção de riscos psicossociais.

O Novo Cenário da Saúde Mental no Trabalho

Dados de Impacto Global

12 Bilhões

De dias de trabalho são perdidos anualmente no mundo devido à depressão e ansiedade.

Realidade Brasileira

2ª Maior

Causa de adoecimento ocupacional no Brasil já são os transtornos mentais (ansiedade, depressão e estresse).

A Mudança de Foco

Ir além da prevenção de acidentes físicos para focar na **saúde integral do trabalhador**, reconhecendo a importância do bem-estar psicológico e emocional no ambiente corporativo.

Mudanças na NR-1: O que você precisa saber

Novas diretrizes para a saúde mental e gestão de riscos psicossociais.



Inclusão Expressa (Portaria MTE nº 1.419/2024)

Obriga a inclusão de fatores de **riscos psicossociais** no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).



Prazo de Vigência

As novas regras de adequação passam a valer obrigatoriamente a partir de **26/05/2025**.



Foco na Organização do Trabalho

Importante entender que o risco não está no indivíduo, mas na **concepção, organização e gestão** do trabalho.

Exemplos práticos de riscos: sobrecarga de tarefas, situações de assédio e falta de autonomia.

O Líder como Agente de Solução

Muito além do compliance: o papel fundamental da liderança na gestão do GRO.

Responsabilidade Legal e Ética

A gestão do GRO é responsabilidade da organização, mas o sucesso da implementação depende do envolvimento direto e ativo da alta administração e dos líderes de equipe.

Liderança Ativa no Processo

O líder deve atuar fortemente na preparação e planejamento, definindo claramente as responsabilidades de cada um e garantindo uma comunicação transparente com todos os trabalhadores.

Criação de Confiança (Guia MTE)

O guia do MTE enfatiza: é crucial criar um **ambiente de confiança** para que os problemas reais de trabalho surjam de forma espontânea e possam ser mapeados e resolvidos.

Conectando com a Segurança Psicológica

Conceitos fundamentais e a mudança de paradigma necessária para a alta performance.

"Crença compartilhada de que a equipe é um ambiente seguro para correr riscos interpessoais."

— Amy Edmondson

Professora de Liderança e Gestão em Harvard

Mudança de Paradigma

Erros não são motivo de culpa, mas **fontes de dados e aprendizado.**

O Framework de Timothy Clark

Uma progressão necessária para atingir a alta performance.

1. **Segurança de Inclusão** (Sentir-se aceito)

2. **Segurança do Aprendiz** (Segurança para errar)

3. **Segurança do Contribuinte** (Segurança para dizer)

4. **Segurança do Desafiador** (Segurança para discordar)

Os 4 Estágios na Prática do Dia a Dia

A progressão da segurança psicológica e suas conexões com o guia MTE.

1. Segurança de Inclusão

Sentir-se aceito

O líder deve garantir que todos se sintam bem-vindos e valorizados pelo que são, sem medo de serem excluídos.

Conexão MTE: Reduz o risco de exclusão e más relações no trabalho.

2. Segurança do Aprendiz

Segurança para errar

Ambiente seguro para fazer perguntas, dar/receber feedback, experimentar e cometer erros como parte do aprendizado.

Conexão MTE: Fundamental para a qualificação continuada do trabalhador.

3. Segurança do Contribuinte

Segurança para dizer

Membros da equipe sentem que podem usar suas habilidades e oferecer ideias/sugestões sem medo de represálias.

Conexão MTE: Combate a "baixa clareza de função" e aumenta a autonomia.

4. Segurança do Desafiador

Segurança para discordar

Nível mais alto: pessoas se sentem seguras para questionar o status quo, discordar de ideias ou apontar falhas.

Conexão MTE: Essencial para melhoria contínua e identificação de falhas de segurança.

Do Líder para a Equipe: Práticas Essenciais

Intervenções sugeridas pelo Guia MTE para promover um ambiente seguro.



Escuta Ativa e Participação

Envolver os trabalhadores em todas as etapas da identificação de perigos e avaliação de riscos. Não tenha medo de compartilhar!



Ser "Vulnerável" é ser "Poderoso"

Líderes que admitem falhas e mostram vulnerabilidade modelam a abertura, encorajando a equipe a fazer o mesmo sem medo.



Priorização de Tarefas

Ajudar a equipe a lidar com a sobrecarga de trabalho, organizando demandas e definindo prioridades claras e alcançáveis.



Flexibilidade e Autonomia

Dar margem para o trabalhador programar suas horas e pausas, respeitando seu ritmo e aumentando o controle sobre sua rotina.



Cultura de Pausas

Incentivar intervalos regulares para promover a "distância mental" do trabalho, essencial para a recuperação e redução do estresse.

Conclusão: Gestão de Pessoas é Gestão de Riscos

O cumprimento da norma é apenas o começo de uma transformação cultural duradoura.

A NR-1 é o piso, não o teto

O cumprimento legal é o mínimo esperado. A verdadeira excelência corporativa foca proativamente na saúde integral do trabalhador.

Prevenção e Alto Desempenho

Líderes que promovem a segurança psicológica reduzem as taxas de adoecimento mental e elevam o desempenho da organização.

Compromisso Contínuo

A revisão constante dos processos de trabalho e o diálogo aberto são a base inegociável da gestão moderna e segura.



PARA REFLETIR E AGIR

Qual ação prática de Segurança Psicológica você vai iniciar com sua equipe nesta semana?

limer

obrigado