

2025

POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS



PORTARIA MTE N° 1.419, DE 27 DE
AGOSTO DE 2024

Guardsecure

22/12/2025

1. Objetivo

Estabelecer diretrizes para a identificação, avaliação, prevenção, monitoramento e controle dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, promovendo a saúde mental, o bem-estar dos trabalhadores e um ambiente laboral saudável, respeitoso e produtivo. Esta Política encontra-se expressamente integrada ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da organização, nos termos da NR-1.

2. Princípios

A presente política baseia-se nos seguintes princípios:

- Respeito à dignidade da pessoa humana;
- Promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro;
- Prevenção de assédio moral, assédio sexual, assédio político-eleitoral e qualquer forma de violência laboral;
- Valorização da saúde mental e do bem-estar no trabalho;
- Respeito à liberdade de consciência, pensamento e convicção dos trabalhadores;
- Cumprimento da legislação trabalhista, normas de segurança e saúde no trabalho;
- Valorização do diálogo, respeito e cooperação entre os trabalhadores;
- Neutralidade político-partidária no ambiente de trabalho.
- Recomendação da participação e consulta aos trabalhadores e a CIPA

3. Abrangência

Esta política aplica-se a todos os empregados, gestores e lideranças, estagiários e aprendizes, prestadores de serviços e terceiros que atuem nas dependências da empresa.

4. Conceito de Riscos Psicossociais

Riscos psicossociais são fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às condições de trabalho que podem afetar a saúde mental, emocional e social dos trabalhadores.

Entre os principais fatores de risco destacam-se:

- Assédio de qualquer natureza no trabalho
- Má gestão de mudanças organizacionais
- Baixa clareza de papel/função
- Baixas recompensas e reconhecimento
- Falta de suporte/apoio no trabalho
- Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia
- Baixa justiça organizacional

- Eventos violentos ou traumáticos
- Baixa demanda no trabalho (subcarga)
- Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)
- Más relacionamentos no local de trabalho
- Trabalho em condições de difícil comunicação
- Trabalho remoto e isolado

5. Compromissos da Empresa

- Identificar e avaliar periodicamente os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- Implementar medidas preventivas para controlar esses riscos.
- Promover ações de educação, conscientização e treinamento.
- Incentivar um ambiente de respeito, cooperação e comunicação aberta.
- Disponibilizar canais seguros e confidenciais de denúncia.
- Garantir apuração imparcial das denúncias.
- Adotar medidas disciplinares quando confirmadas condutas inadequadas.
- Integrar a gestão de riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).
- Proteger trabalhador contra qualquer forma de retaliação
- Garantir a participação da CIPA e realização de Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, quando necessário, Análise Ergonômica do trabalho (AET)
- Realizar manutenção do Inventário de Riscos

6. Responsabilidades

Alta Direção

- Demonstrar compromisso com a promoção da saúde mental no trabalho.
- Garantir recursos para implementação desta Política.
- Promover uma cultura organizacional ética e respeitosa.

Gestores e Lideranças

- Promover ambiente de trabalho saudável
- Prevenir conflitos e comportamentos inadequados
- Apoiar as equipes e encaminhar situações de risco

Recursos Humanos / SST

- Implementar ferramentas de avaliação dos riscos psicossociais
- Promover treinamentos e campanhas de conscientização
- Apoiar a gestão de casos e acompanhamento de medidas

Colaboradores

- Respeitar colegas e superiores
- Contribuir para um ambiente de trabalho saudável
- Comunicar situações de risco ou condutas inadequadas

CIPA

- Terá caráter preventivo, participativo e orientativo

7. Identificação e Avaliação dos Riscos

A empresa fará o levantamento de informações do estabelecimento, do processo produtivo, dos postos de trabalho e dos trabalhadores, bem como, informações sobre o acompanhamento de saúde dos trabalhadores, análise de acidentes (se houver) e avaliações e análises anteriores (se existirem). Através destas informações, os profissionais de SST e a organização discutirão e encontrarão a melhor abordagem inicial do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no estabelecimento. O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos precisa alcançar todas as atividades da empresa, nos termos da NR 17 e NR 1 e como parte deste processo de preparação, a empresa deve verificar os critérios utilizados no processo de avaliação de riscos do GRO/PGR para severidade, probabilidade, níveis de risco, classificação de riscos e tomada de decisão. Com relação a

ferramenta de avalia o, a empresa adotará uma das metodologias abaixo, que avaliar  os fatores de risco de uma forma relacionada com as condi es de trabalho existentes na empresa:

- Pesquisa de clima organizacional
- Questionários de avalia o psicossocial (HSE-IT ou COPSOQ)
- Entrevistas individuais e coletivas
- Indicadores de saúde ocupacional
- Registros de afastamentos e absenteísmo
- Análise das condi es de trabalho

A avalia o de riscos deve constituir um processo contínuo e   recomendado envolver a CIPA e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situa es:

- Após implementa o das medidas de preven o, para avalia o de riscos residuais;
- Após inova es e modifica es das tecnologias, ambientes, processos, condi es, procedimentos e organiza o do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;
- Quando identificadas inadequa es, insuficiências ou ineficácias das medidas de preven o;
- Na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;
- Quando houver mudanças nos requisitos legais aplicáveis.

8. Medidas Preventivas

Concluída a etapa de identifica o do perigo e avalia o do risco, inicia-se a fase de implementa o, controle e monitoramento das medidas de preven o. Com base no nível de risco apurado e em sua respectiva classifica o de prioridade, a organiza o deverá adotar, manter ou aprimorar medidas de preven o adequadas com o objetivo de eliminar, reduzir ou controlar os riscos identificados. A implementa o dessas medidas deverá ser formalizada por meio de plano de a o, contendo o registro das a es definidas, os responsáveis por sua execu o, os prazos estabelecidos, os meios de acompanhamento e os critérios de verifica o da efetividade das providências adotadas. Nos termos do subitem 1.5.5.2.2 da NR-01, o plano de a o deverá contemplar, no mínimo:

- descri o das medidas de preven o a serem implementadas;
- defini o dos responsáveis;
- Cronograma de execu o;
- Forma de acompanhamento;

- Critérios de aferi o de resultados.

Após a implementa o das medidas de preven o, a organiza o deverá realizar a revisão da avalia o de riscos, conforme previsto no subitem 1.5.4.4.6 da NR-1, com a finalidade de verificar a efetividade das a es adotadas, bem como identificar a permanência, redu o, elimina o ou eventual existências de riscos residuais. As atualiza es decorrentes desse processo deverá ser devidamente registradas no Inventário de Riscos, garantindo a rastreabilidade das a es implementadas, a melhoria contínua do gerenciamento de riscos e a conformidade com os requisitos legais aplicáveis.

9. Canal de Denúncia

A empresa disponibiliza canal seguro e confidencial para recebimento de denúncias. Estas serão tratadas com sigilo, anonimato, imparcialidade e prote o contra retalia es.

Nosso CANAL DE DENÚNCIAS: www.guardsecure.com.br/faleconosco

10. Conseq ncias Disciplinares

O descumprimento das diretrizes, normas e condutas previstas nesta Política poderá ensejar a ado o de medidas disciplinares, conforme a natureza e a gravidade da conduta praticada, sem preju o das demais medidas administrativas, trabalhistas e legais cabíveis.

Poderão ser aplicadas, conforme o caso:

- Advertência
- Suspensão disciplinar;
- Rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos da legisla o aplicável.

A empresa se reserva o direito de apurar toda e qualquer conduta incompatível com os princípios, diretrizes e obriga es estabelecidas nesta Política, adotando as providências necessárias para a preserva o de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e saudável.

11. Monitoramento e Melhoria Contínua

A empresa realizar  avalia es e revisões per dicas da eficácia desta política, dos indicadores de saúde ocupacional, promovendo melhorias contínuas nas práticas de preven o e gestão dos riscos psicossociais.

12. Proteção de dados pessoais

A Guardsecure possui uma política de privacidade específica disponível no site guardsecure.com.br, que deve ser lida por todos os colaboradores, clientes e fornecedores.

13. Disposições Finais

Esta política entra em vigor na data de sua aprovação e deve ser amplamente divulgada a todos os colaboradores, integrando o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho da empresa e disponibilidade a todos os stakeholders.

Declara-se que o presente documento foi devidamente analisado e aprovado pelo Diretor Geral nesta data, estando em conformidade com as diretrizes estratégicas, políticas internas e objetivas da organização.