

eBook



Prevenção
de Riscos
Psicossociais:

DUPLA
PRESENÇA

Prevenção de Riscos Psicossociais: DUPLA PRESENÇA.

1. Introdução

Os Fatores de Riscos Psicossociais são condições relacionadas ao trabalho que podem desencadear desconforto, sofrimento psíquico e mesmo transtornos mentais quando não são corretamente gerenciados.

A forma como o trabalho está organizado, como se dá a relação entre empregador e empregado e a própria natureza das tarefas exercidas constituem-se em fatores que podem acarretar em agravos à saúde mental. De forma exemplificativa podemos citar a intensidade da demanda diária de atividades, complexidade das tarefas, exigências emocionais relacionadas à natureza da tarefa, exigência de cumprimento de metas, cooperação entre os trabalhadores (ou sua ausência), estilo de gestão inadequado, comunicação pouco efetiva quanto a regras e tarefas, má gestão de mudanças, insegurança quanto ao emprego, entre outros.

Este informativo trata especificamente de um dos principais fatores de riscos psicossociais, a “dupla presença” que é caracterizada pela necessidade do trabalhador conciliar simultaneamente, ou em curtos espaços de tempo, as exigências do trabalho remunerado e as responsabilidades familiares sob condições de causar agravos a sua saúde mental.

2. Aspectos normativos estabelecidos pela Legislação Trabalhista

Conforme o disposto na norma regulamentadora nº 01, o Empregador é responsável pelo GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, relacionados aos riscos ambientais, acidentes e ergonômicos, independentemente do tipo de sua atividade econômica e porte da empresa.

Especificamente em relação aos riscos de natureza ergonômica consta do referido texto normativo que a partir do dia 26 de maio de 2026, o gerenciamento dos riscos ocupacionais deve de forma obrigatória abranger todos os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo aí os relacionados à dupla-presença.

Nesta condição, os fatores de riscos psicossociais deixam de ser tema de discussões teóricas para se constituírem em parte integrante das obrigações legais pelo empregador, no contexto do gerenciamento de riscos ocupacionais.

O gerenciamento dos riscos ocupacionais se materializa através do PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos que a empresa deve desenvolver com base nos resultados do reconhecimento e avaliação dos perigos e fatores de riscos relacionados à organização e condições ambientais de trabalho, devidamente registrados em um inventário de riscos.

Considerando os riscos que constam do inventário do PGR e o seu respectivo grau de priorização, a empresa deve elaborar e implementar um Plano de Ação, documento no qual devem constar medidas preventivas e corretivas para evitar, minimizar ou eliminar os riscos em questão. Além disso, as ações adotadas deverão ser monitoradas continuamente para avaliar sua eficácia e revisadas sempre que necessário.

3. Dupla presença: definição, causas e consequências

A chamada dupla presença está relacionada à sobrecarga mental causada pela dificuldade de conciliar demandas do trabalho com responsabilidades e necessidades familiares e pessoais. Tais necessidades dizem respeito tanto a problemas de saúde quanto a outras demandas pessoais/familiares inadiáveis que, se não atendidas, poderão trazer prejuízo ao trabalhador ou seus dependentes. Um exemplo clássico é a preocupação de mães durante o trabalho com filhos adoentados ou a dificuldade de ausentar-se para levá-los a consultas médicas, exames ou acompanhar seu restabelecimento. O conceito original foi criado nos anos 1970 pela socióloga italiana Laura Balbo e se referia aos efeitos da dupla jornada de trabalho feminino. Hoje, também denominado interferência trabalho/família, é aplicado a ambos os gêneros.

Condições geradoras:

- Gestão pouco flexível gerando dificuldade para solução de necessidades do trabalhador
- Jornadas extensas
- Demandas fora do horário de trabalho
- Ausência de desconexão digital
- Falta de previsibilidade de jornada
- Pressão constante por resultados

Possíveis consequências:

- Fadiga mental
- Ansiedade, estresse, depressão
- Burnout
- Agravamento de doenças físicas, como hipertensão e diabetes
- Queda de produtividade e erros operacionais
- Aumento de absenteísmo e presenteísmo
- Prejuízos na dinâmica familiar do trabalhador

4. Sugestões de medidas de Prevenção e Controle

As medidas sugeridas abaixo não são exaustivas, representam apenas algumas sugestões mais evidentes. Devem estar direcionadas às condições geradoras evidenciadas através da AEP - Avaliação Ergonômica Preliminar, adequadas/

complementadas para realidade da empresa. A empresa deve estabelecer e divulgar de forma clara suas regras para ausências.

4.1 Dupla presença: medidas organizacionais

- Rever aspectos inadequados na cultura da empresa, se existirem
- Estabelecer regras claras quanto ao tema que, de preferência, devem constar no contrato de trabalho
- Informar/treinar todos os trabalhadores quanto a tais regras
- Orientar/treinar líderes e gestores sobre estilo de gestão: gestão respeitosa e participativa
- Melhorar a comunicação e o apoio de líderes e gestores quanto a esse quesito.
- Evitar metas excessivas e prazos apertados que dificultam a desconexão.

4.2 Dupla presença: medidas de apoio psicossocial

- Incentivar diálogo aberto, claro e respeitoso
- Incentivar bom clima organizacional
- Ajustar demandas quando possível
- Oferecer suporte de serviço social, quando possível, em especial para questões relacionadas a consultas, internações afastamentos, Previdência, saúde financeira, entre outros

Quando tais ações são documentadas através de registros formais, fica demonstrada a adoção de medidas importantes e eficazes de prevenção e controle da dupla presença. Tais medidas devem ser lançadas no PGR e em seu Inventário de Riscos / Plano de Ação de forma a evidenciar a tentativa de controle do risco a partir da redução de sua probabilidade de ocorrência, garantindo a conformidade legal e protegendo tanto trabalhadores quanto a própria empresa dos efeitos danosos desse risco. O acompanhamento posterior com novas avaliações de indicadores do risco no ciclo PDCA mostrará a efetividade (ou não) da medida adotada.

Labormed: 29 anos de liderança e experiência a serviço da saúde e segurança da sua empresa.

Com 29 anos de história e líder em serviços de Saúde Ocupacional, a Labormed conta com equipe especializada na avaliação, análise e inclusão dos riscos psicossociais e de suas medidas de neutralização e controle no PGR para empresas de todos os segmentos. **Conte conosco!**