USINA PORTO RICO S/A – EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Em conformidade com a NR-01 | Portaria MTE nº 1.419/2024

SUMÁRIO

1. Apresentação e Propósito
2. Base Legal e Normativa
3. Abrangência
4. Conceitos e Definições
5. Fatores de Risco Psicossocial
6. Comprometimento da Organização
7. Identificação e Avaliação dos Riscos
8. Medidas de Prevenção e Controle
9. Comitê de Saúde Mental
10. Canal de Escuta e Denúncia
11. Responsabilidades
12. Monitoramento e Indicadores
13. Capacitação e Sensibilização
14. Disposições Finais

1. APRESENTAÇÃO E PROPÓSITO

A Usina Porto Rico S/A, por meio desta Política de Prevenção aos Riscos Psicossociais, formaliza seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, saudável e digno para todos os trabalhadores, em plena conformidade com a Norma Regulamentadora NR-01 (atualizada pela Portaria MTE nº 1.419/2024) e demais normas aplicáveis do ordenamento jurídico brasileiro.

Os riscos psicossociais constituem um dos principais desafios contemporâneos da saúde ocupacional. Estresse crônico, assédio moral, esgotamento profissional (burnout), violência no trabalho e pressões organizacionais inadequadas impactam diretamente a saúde dos trabalhadores, a produtividade e o clima organizacional. A Usina Porto Rico S/A adota uma postura preventiva, estruturada e contínua no gerenciamento desses riscos.

Esta política integra o Sistema de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) da Usina Porto Rico S/A e deve ser lida em conjunto com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e demais documentos do SST.

2. BASE LEGAL E NORMATIVA

Esta política fundamenta-se nas seguintes normas e legislações:

Instrumento Legal	Descrição
NR-01 (Portaria MTE nº 1.419/2024)	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – inclusão dos riscos psicossociais no PGR
NR-17 – Ergonomia	Condições de trabalho adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Arts. 157, 198 e seguintes – obrigações do empregador em SST
Lei nº 9.029/1995	Proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho
Lei nº 14.457/2022	Medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência
Constituição Federal, art. 7º, XXII	Redução dos riscos inerentes ao trabalho por normas de saúde, higiene e segurança
OIT – Convenção nº 190	Eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho
ISO 45003:2021	Diretrizes para gestão de riscos psicossociais no trabalho

3. ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a todos os trabalhadores da Usina Porto Rico S/A, incluindo:

- Todos os empregados com vínculo empregatício (CLT), em qualquer nível hierárquico;
- Trabalhadores temporários, estagiários e aprendizes;
- Prestadores de serviços, terceirizados e contratados que atuem nas dependências da empresa ou em nome dela;
- Trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho remoto;
- Todos os estabelecimentos, unidades operacionais e setores da Usina Porto Rico S/A.

4. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Para os fins desta política, adotam-se as seguintes definições:

Termo	Definição
Riscos Psicossociais	Aspectos do trabalho, da organização, da gestão e do contexto social e ambiental que podem causar danos psicológicos ou físicos aos trabalhadores
Estresse Ocupacional	Resposta física e emocional nociva decorrente do desequilíbrio entre as exigências do trabalho e as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador
Burnout (Síndrome de Esgotamento Profissional)	Síndrome resultante de estresse crônico no local de trabalho, caracterizada por exaustão, cinismo e ineficácia profissional (CID-11: QD85)
Assédio Moral	Conduta abusiva, repetitiva e intencional que atenta contra a dignidade ou integridade psíquica do trabalhador
Assédio Sexual	Constrangimento mediante palavras, gestos ou atos com conotação sexual não desejada pelo trabalhador
Violência no Trabalho	Qualquer ação, incidente ou comportamento que resulte em agressão física, psicológica ou moral no ambiente laboral
Saúde Mental Ocupacional	Estado de bem-estar em que o trabalhador realiza suas capacidades, lida com os estresses normais do trabalho e contribui produtivamente
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos – documento obrigatório conforme NR-01

5. FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL

De acordo com a NR-01 e referências técnicas internacionais (ISO 45003, OIT), os principais fatores de risco psicossocial a serem identificados e avaliados na Usina Porto Rico S/A incluem:

5.1 Fatores Organizacionais e de Gestão

- Sobrecarga quantitativa e qualitativa de trabalho;
- Metas inatingíveis ou prazos excessivamente curtos;
- Jornadas excessivas e falta de controle sobre o próprio trabalho;
- Ausência de clareza nos papéis e responsabilidades;
- Comunicação organizacional deficiente;
- Falta de participação dos trabalhadores nas decisões que os afetam.

5.2 Fatores Interpessoais e Sociais

- Relações interpessoais conflituosas;
- Assédio moral, sexual ou discriminação;
- Falta de suporte social de gestores e colegas;
- Isolamento ou exclusão social no trabalho;
- Ausência de reconhecimento profissional.

5.3 Fatores Relacionados ao Conteúdo do Trabalho

- Trabalho monótono, repetitivo ou com baixo nível de estimulação cognitiva;
- Exposição frequente a situações traumáticas, violência ou sofrimento alheio;
- Conflito trabalho-família e dificuldade de conciliação;
- Insegurança no emprego e instabilidade contratual;
- Trabalho emocional excessivo (necessidade de suprimir emoções).

6. COMPROMETIMENTO DA ORGANIZAÇÃO

A Direção da Usina Porto Rico S/A compromete-se formalmente a:

- Reconhecer os riscos psicossociais como riscos ocupacionais legítimos e prioritários;
- Alocar recursos humanos, financeiros e tecnológicos suficientes para a implementação desta política;
- Garantir que gestores e líderes atuem como modelos de comportamento saudável e respeitoso;

- Assegurar que nenhum trabalhador sofra retaliação por reportar situações de risco psicossocial;
- Promover uma cultura organizacional baseada no respeito, na colaboração e no cuidado com as pessoas;
- Revisar periodicamente esta política para mantê-la atualizada e eficaz.

7. IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS

7.1 Metodologia de Identificação

A identificação dos riscos psicossociais na Usina Porto Rico S/A será realizada por meio de metodologias reconhecidas e validadas, podendo incluir:

- Aplicação de instrumentos psicométricos validados (ex.: Questionário de Conteúdo do Trabalho – JCQ, COPSOQ, Maslach Burnout Inventory – MBI);
- Grupos focais e entrevistas com trabalhadores;
- Análise de indicadores organizacionais (absenteísmo, rotatividade, queixas, afastamentos por transtornos mentais);
- Observação direta das condições e organização do trabalho;
- Análise de registros de acidentes, incidentes e queixas formais.

7.2 Periodicidade da Avaliação

Situação	Periodicidade
Avaliação rotineira	Anual
Mudanças organizacionais significativas	A cada mudança relevante
Ocorrência de incidentes psicossociais	Imediatamente após o evento
Solicitação de trabalhadores ou CIPA	Sempre que solicitado
Após implementação de medidas corretivas	Em até 90 dias

7.3 Registro no PGR

Todos os riscos psicossociais identificados serão registrados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da Usina Porto Rico S/A, com classificação de severidade, probabilidade e nível de risco, conforme metodologia definida no próprio PGR.

8. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE

As medidas serão adotadas seguindo a hierarquia de controles estabelecida pela NR-01:

Nível	Tipo de Medida	Exemplos Práticos
1º	Eliminação	Remoção de tarefas desnecessariamente estressantes; extinção de metas abusivas

Nível	Tipo de Medida	Exemplos Práticos
2º	Substituição	Redesenho de funções; alteração de processos que geram sobrecarga
3º	Controles Organizacionais	Rodízio de funções; flexibilização de jornada; pausas regulamentadas; redistribuição de carga
4º	Controles Administrativos	Treinamentos; comunicação não violenta; canais de escuta; protocolos de gestão de conflitos
5º	Proteção e Suporte	Acesso a serviços de saúde mental via Comitê de Saúde Mental; orientação profissional; suporte do SESMT

8.1 Medidas Prioritárias

- Definição clara de papéis, metas e expectativas de desempenho;
- Implantação ou revisão da Política de Prevenção ao Assédio;
- Garantia de pausas e intervalos legais, especialmente em atividades repetitivas ou de alta demanda emocional;
- Flexibilização de jornada e práticas que favoreçam a conciliação trabalho-vida pessoal;
- Revisão periódica das cargas de trabalho e dimensionamento adequado das equipes;
- Promoção de estilos de liderança positivos e não abusivos.

9. COMITÊ DE SAÚDE MENTAL

A Usina Porto Rico S/A possui Comitê de Saúde Mental formalmente constituído, responsável por planejar, coordenar e monitorar as ações relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, em articulação com o SESMT. O Comitê atua como instância técnica e de referência para os temas abordados nesta política.

9.1 Atribuições do Comitê de Saúde Mental

- Planejar e executar campanhas de conscientização sobre saúde mental (Janeiro Branco, Setembro Amarelo, entre outras);
- Propor e acompanhar oficinas, workshops e ações educativas sobre manejo do estresse, resiliência e bem-estar no trabalho;
- Analisar indicadores de saúde mental e propor medidas preventivas e corretivas;
- Articular com o SESMT e RH o encaminhamento de trabalhadores a serviços especializados quando necessário;
- Garantir o sigilo absoluto das informações tratadas no âmbito do Comitê;
- Promover a integração entre as ações de saúde mental e as demais iniciativas do SST.

9.2 Suporte e Assistência

- Disponibilização de atendimento psicológico (presencial e/ou online), conforme estrutura definida pelo Comitê;

- Encaminhamento a serviços especializados de saúde mental quando necessário;
- Sigilo absoluto das informações compartilhadas nos atendimentos;
- Acompanhamento de trabalhadores em retorno ao trabalho após afastamento por transtorno mental.

9.3 Reintegração

Trabalhadores da Usina Porto Rico S/A afastados por transtornos mentais relacionados ao trabalho terão plano de reintegração elaborado com participação do Comitê de Saúde Mental, SESMT e médico do trabalho, garantindo retorno gradual e acolhedor.

10. CANAL DE ESCUTA E DENÚNCIA

A Usina Porto Rico S/A disponibilizará canais confidenciais para recebimento de relatos, queixas e denúncias relacionadas a riscos psicossociais:

Canal	Forma de Acesso	Garantias
Canal de Denúncia Interno	E-mail, formulário online ou caixa física	Anonimato garantido quando solicitado
Ouvidoria / RH e Jurídico	Contato direto, presencial ou remoto	Confidencialidade e resposta em até 15 dias úteis
CIPAA / SIPAT	Representantes da comissão	Proteção ao denunciante contra retaliações

Todos os relatos serão investigados com seriedade, imparcialidade e celeridade. Qualquer forma de retaliação contra o denunciante é expressamente proibida e sujeita a medidas disciplinares.

11. RESPONSABILIDADES

Ator	Responsabilidades
Direção – Usina Porto Rico S/A	Aprovar e assinar esta política; alocar recursos; garantir o tom de cima; revisão anual
RH / Gestão de Pessoas	Implementar ações desta política; monitorar indicadores; apoiar o Comitê de Saúde Mental; gerir o canal de escuta
SESMT / Saúde Ocupacional	Identificar e avaliar riscos psicossociais no PGR; acompanhar afastamentos; propor medidas preventivas
CIPA	Fiscalizar o cumprimento desta política; receber denúncias; propor melhorias nas condições de trabalho
Gestores e Líderes	Promover clima saudável; identificar sinais de sofrimento; não exercer liderança abusiva; reportar situações ao RH/JURIDICO

Ator	Responsabilidades
Todos os Trabalhadores	Adotar comportamentos respeitosos; utilizar os canais disponíveis; participar das ações de saúde mental; colaborar nas avaliações de risco

12. MONITORAMENTO E INDICADORES

O desempenho desta política será monitorado por meio dos seguintes indicadores:

Indicador	Meta / Referência	Periodicidade
Taxa de absenteísmo por transtornos mentais (CID F)	Redução anual de 10%	Mensal
Taxa de afastamentos por burnout ou estresse	Abaixo da média do setor	Trimestral
Nº de registros no canal de denúncia	Resposta a 100% dos casos	Mensal
Satisfação com o ambiente de trabalho (pesquisa)	Índice ≥ 75%	Semestral
Cobertura de treinamentos em saúde mental	≥ 90% dos trabalhadores	Anual
Tempo médio de resposta a relatos no canal	≤ 15 dias úteis	Trimestral
Casos de assédio investigados e encerrados	100% investigados	Mensal
Avaliação de riscos psicossociais atualizada	100% dos setores	Anual
Treinamentos operacionais e liderança	100% dos setores	Anual

13. CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A Usina Porto Rico S/A promoverá treinamentos e ações educativas para todos os níveis hierárquicos:

Público-alvo	Conteúdo	Carga Horária
Capacitação do comitê de saúde mental	Conceitos de saúde mental e bem-estar no trabalho. Identificação de riscos psicossociais. Atualizações da NR-1 e gestão dos riscos psicossociais.	16 horas
Todos os trabalhadores	Conceitos de saúde mental, uso dos canais de suporte, assédio moral e sexual, relação interpessoal.	4 horas/ano

Público-alvo	Conteúdo	Carga Horária
Capacitação do comitê de saúde mental	Conceitos de saúde mental e bem-estar no trabalho. Identificação de riscos psicossociais. Atualizações da NR-1 e gestão dos riscos psicossociais.	16 horas
Gestores e Líderes	Liderança saudável, prevenção de assédio, gestão de equipes sob pressão, como agir diante de relatos	8 horas/ano
RH e SESMT	Metodologias de avaliação de risco psicossocial, legislação aplicável, condução de investigações	16 horas/ano
CIPA	Identificação de riscos psicossociais, papel da CIPA na prevenção, instrumentos de escuta	8 horas/mandato
Novos colaboradores	Apresentação desta política e dos canais disponíveis na integração	2 horas (integração)

14. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta política entra em vigor na data de sua aprovação e assinatura pela alta direção da Usina Porto Rico S/A, com vigência indeterminada, sendo revisada anualmente ou sempre que houver alterações normativas relevantes, mudanças organizacionais significativas ou evidências de ineficácia das medidas adotadas.

O descumprimento das disposições desta política sujeitará o infrator às medidas disciplinares previstas no regulamento interno da Usina Porto Rico S/A, sem prejuízo das sanções cíveis, trabalhistas e criminais cabíveis.

Esta política é pública, de acesso irrestrito a todos os trabalhadores, e estará disponível nos murais internos, intranet e demais canais de comunicação da organização.

APROVAÇÃO E ASSINATURAS — USINA PORTO RICO S/A

Cargo / Função	Nome	Assinatura	Data
Superintendente Operacional	Carlos Jose Monteiro		/ /
Gerente Jurídico	Atila Pinto Machado Junior		/ /
Coord. de Gestão de Pessoas	Elaine Ferreira dos Santos		/ /
Médico(a) do Trabalho	Alda Candida de Lima Moura		/ /
Presidente da CIPA	Carlos Estevão Monteiro Queiroz		/ /