

AVALIAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM CONFORMIDADE COM A NR 1

**ASSESSMENT AND MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS
IN ACCORDANCE WITH NR 1**

**EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
SEGÚN LA NORMA 1**

Antonio Francisco Corno¹

DOI: 10.54899/dcs.v23i86.4362

Recibido: 22/12/2025 | **Aceptado:** 19/01/2026 | **Publicación en línea:** 27/01/2026.

RESUMO

Este artigo analisa os critérios para o gerenciamento de riscos ocupacionais estabelecidos pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1). O objetivo é detalhar a inclusão e contribuir para a operacionalização prática da gestão dos riscos psicossociais no Programa de Gestão de Riscos (PGR), utilizando na avaliação modelos teóricos validados. Discute-se a importância fundamental da observação in loco para a validação dos dados estatísticos. O estudo conclui que a gestão dos riscos psicossociais requer uma abordagem técnica, participativa e integrada para a classificação objetiva da probabilidade e gravidade, bem como a implementação de medidas sistêmicas e integradas para o gerenciamento do assédio como um fator de risco psicossocial, conforme exigido pela legislação vigente.

Palavras-chave: Assédio. NR 1. Riscos Psicossociais. PGR. Saúde Mental no Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the criteria for occupational risk management established by Regulatory Standard No. 1 (NR 1). The objective is to detail the inclusion and contribute to the practical operationalization of psychosocial risk management in the Risk Management Program (RMP), using validated theoretical models in the evaluation. The fundamental importance of on-site observation for the validation of statistical data is discussed. The study concludes that the management of psychosocial risks requires a technical, participatory, and integrated approach for the objective classification of probability and severity, as well as the implementation of systemic and integrated measures for the management of harassment as a psychosocial risk factor, as required by current legislation.

Keywords: Harassment. NR 1. Psychosocial Risks. PGR. Mental Health at Work.

¹ Doutorando em Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.
E-mail: antoniofrancisco@id.uff.br

RESUMEN

Este artículo analiza los criterios para la gestión de riesgos laborales establecidos por la Norma Regulatoria N.º 1 (NR 1). El objetivo es detallar la inclusión y contribuir a la operacionalización práctica de la gestión de riesgos psicosociales en el Programa de Gestión de Riesgos (PGR), utilizando modelos teóricos validados en la evaluación. Se discute la importancia fundamental de la observación in situ para la validación de datos estadísticos. El estudio concluye que la gestión de riesgos psicosociales requiere un enfoque técnico, participativo e integrado para la clasificación objetiva de probabilidad y gravedad, así como la implementación de medidas sistémicas e integradas para la gestión del acoso como factor de riesgo psicosocial, tal como lo exige la legislación vigente.

Palabras clave: Acoso. NR 1. Riesgos Psicosociales. PGR. Salud Mental en el Trabajo.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

A Portaria número 1.419, de 27 de agosto de 2024, trouxe importantes atualizações para a Norma Regulamentadora nº 1 - NR-01. Essa nova redação altera o capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” e o “Anexo I – Termos e definições”, estabelecendo diretrizes mais abrangentes e específicas para a prevenção de lesões e agravos à saúde no ambiente de trabalho. Com a nova portaria, as empresas são obrigadas a identificar, avaliar e controlar uma gama de riscos ocupacionais, que incluem, além dos agentes físicos, químicos e biológicos, também os riscos ergonômicos, inclusive os psicossociais.

Com a atualização, fica determinada a necessidade de gerenciar riscos psicossociais como parte do processo contínuo e sistemático de gerenciamento de riscos ocupacionais, que abrange:

- a identificação de perigos psicossociais que podem afetar a saúde dos trabalhadores;
- a avaliação dos riscos psicossociais, de modo a determinar sua severidade e probabilidade, a fim de priorizar ações preventivas e de controle;
- a documentação dos riscos psicossociais no inventário de riscos, exigindo que as empresas registrem e gerenciem esses riscos de forma efetiva;
- a classificação dos riscos ocupacionais, após a determinação dos níveis de risco, para fins de identificar a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

A presente pesquisa tem como objetivo avaliar possibilidades de integração de instrumentos e ferramentas psicossociais validados e desenvolvidos em conformidade legal aos sistemas de gerenciamento de riscos ocupacionais, atendendo aos requisitos da NR 1 e sem perda de validade científica ou redução indevida da complexidade do sofrimento no trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado crescente atenção, culminando na inclusão explícita dos fatores de riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) da Norma Regulamentadora nº 1 - NR 1, conforme a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 1.419/2024. Esta atualização normativa, com vigência a partir de 26 de maio de 2025, reforça a necessidade de as organizações identificarem, avaliarem e controlarem esses riscos com a mesma seriedade dedicada aos riscos físicos, químicos e biológicos. A norma foca nos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, excluindo aspectos da vida pessoal do trabalhador que não estejam diretamente ligados à sua atividade laboral.

Além disso, a avaliação deve considerar as condições de trabalho nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17), que trata da Ergonomia, com especial atenção à organização do trabalho. Fatores como sobrecarga, assédio e problemas na gestão do trabalho são exemplos de riscos psicossociais que podem gerar efeitos negativos à saúde do trabalhador em níveis psicológico, físico e social.

Para cada risco identificado, a NR 1 exige a indicação do nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de sua ocorrência (subitem 1.5.4.4.2).

- Probabilidade (subitem 1.5.4.4.5.3) - Para fatores ergonômicos, incluindo os psicossociais, a probabilidade deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção já implementadas. Isso significa que a avaliação não se limita à identificação do perigo, mas também à análise da exposição e da efetividade dos controles existentes.
- Severidade (subitem 1.5.4.4.4) - Deve ser estabelecida em função da magnitude das possíveis consequências das lesões ou agravos à saúde. Para riscos psicossociais, isso implica considerar o potencial de desenvolvimento de transtornos mentais (burnout,

depressão, ansiedade) e o impacto na qualidade de vida e funcionalidade do trabalhador. A gradação pode variar de leve a catastrófica, dependendo do dano potencial.

Métodos Reconhecidos e Validados para Avaliação de Riscos Psicossociais

A avaliação de riscos psicossociais, conforme a NR 1, exige métodos que não apenas identifiquem perigos, mas que permitam a mensuração do nível de risco para subsidiar o Plano de Ação do GRO. Nesta pesquisa, detalham-se os principais achados relativos a métodos tecnicamente reconhecidos e validados no Brasil.

Protocolo para a Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART

Este método é baseado na Psicodinâmica do Trabalho (PDT) (UnB). As escalas foram validadas especificamente para o contexto socioeconômico brasileiro (Facas, 2015) com quatro escalas principais escalas:

- de Organização do Trabalho Prescrito - Avalia a atribuição e controle de tarefas.
- de Organização do Trabalho Real - Avalia a dinâmica das relações socioprofissionais.
- de Experiências de Prazer e Sofrimento no Trabalho - Mede o efeito subjetivo da experiência de trabalho.
- de Danos Relacionados ao Trabalho - Danos físicos, mentais ou sociais.

Adota uma visão questionadora e crítica da organização do trabalho (NR 17), em linha com o objetivo da NR 1 de considerar o tipo de organização do trabalho.

Questionário de Copenhague COPSOQ - III

O COPSOQ configura-se como um dos instrumentos mais abrangentes para avaliação de fatores psicossociais no trabalho, contemplando múltiplas dimensões relacionadas às demandas psicológicas, controle, apoio social, justiça organizacional, conflitos e bem-estar (KRISTENSEN *et al.*, 2005). Essa abrangência atende de forma consistente à exigência da NR 01 quanto à identificação sistemática de perigos ocupacionais, permitindo a construção de um inventário de riscos psicossociais tecnicamente fundamentado.

O COPSOQ III fornece uma perspectiva multidimensional composta por Demandas Emocionais, Capital Social (confiança vertical e horizontal) e a Interface Trabalho & Família. Como tal, é o modelo mais recomendado para diagnosticar amplamente a cultura organizacional (LLORENS *et al.*, 2022).

O método foi validado em suas versões I, II e III por diversos pesquisadores (Rodrigues, 2021; Silva *et al.*, 2017). Possui versões curta, média e longa, facilitando a aplicação em diferentes portes de empresa, sendo focado na prevenção organizacional. A estrutura de escores padronizados do COPSOQ possibilita a comparação entre grupos e setores, favorecendo a classificação e priorização de riscos, conforme requerido pelo GRO. Sua ampla validação psicométrica internacional reforça a aderência ao critério normativo de utilização de métodos tecnicamente reconhecidos (COPSOQ INTERNATIONAL NETWORK, 2019).

HSE Management Standards Indicator Tool - HSE-IT

Desenvolvido pelo *Health and Safety Executive*, foca em padrões de gerenciamento para prevenir o estresse ocupacional. O método é adaptado e validado para o contexto brasileiro (Marcatto, 2014; Ferreira, 2020).

Avalia as dimensões: demandas, controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, relacionamentos, papel na organização e mudanças, sendo um instrumento direto e focado em aspectos gerenciais, facilitando a integração com o GRO e a definição de medidas de controle administrativas.

Job Content Questionnaire - JCQ

O JCQ baseia-se no modelo Demanda–Controle–Suporte, amplamente consolidado na literatura sobre estresse ocupacional (KARASEK; THEORELL, 1990). O instrumento permite identificar riscos associados à alta demanda psicológica e ao baixo controle e suporte social, atendendo parcialmente à exigência de identificação de perigos da NR 01.

Entretanto, sua cobertura restrita de fatores psicossociais limita a avaliação global dos riscos exigidos pelo inventário do PGR, o que indica a necessidade de utilização complementar a outros métodos mais abrangentes (KARASEK *et al.*, 1998).

Modelo Demanda-Controle-Suporte - Karasek

O modelo de Karasek considera o estresse a partir da organização das tarefas com base nesses três fatores:

- **Demanda Psicológica:** Carga de trabalho e pressão temporal.
- **Latitude de Decisão (Controle):** Autonomia e uso de habilidades.
- **Suporte Social:** Interação mediadora com colegas e supervisores.

O risco é calculado pela razão Demanda/Controle. Valores superiores a 1.0 indicam "Trabalho de Alta Exigência", com elevada probabilidade de adoecimento (VILELA; ASSUNÇÃO, 2020).

Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa - ERI - Siegrist

O modelo ERI é centrado principalmente na reciprocidade social. A ameaça é muito grande se o Esforço Extrínseco (dever) não for atendido por Recompensas adequadas (salário, estima e estabilidade/status). A falha dessa contrapartida cria estresse de longo prazo causado por injustiça organizacional (SANTOS; SCHEER, 2023).

A Necessidade da Observação em Campo

Embora o diagnóstico através de modelo forneça dados sobre os riscos psicossociais, a NR 1 e a ISO 45003 (2021) ressaltam que a avaliação deve ser complementada pela observação *in loco*. A observação direta permite identificar constrangimentos que questionários não captam, como ruídos intermitentes ou falhas de sistema que geram retrabalho. Enquanto o software revela a percepção, a observação revela a causa raiz organizacional, fundamental para a eficácia das medidas de controle (SANTOS *et al.*, 2022).

O Assédio na NR 1

A evolução das normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil transcendeu, recentemente, a barreira dos riscos físicos, químicos e biológicos para abarcar, de forma mandatória, os riscos psicossociais. Neste contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº

01 (NR-1), em consonância com as alterações promovidas pela Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), estabeleceu um novo paradigma para o tratamento do assédio sexual e moral no ambiente corporativo. O assédio deixa de ser visto apenas sob a ótica da responsabilidade civil ou punitiva e passa a ser tratado preventivamente como um risco ocupacional que exige identificação, análise e controle no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A NR-1 determina que a organização deve implementar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Sob esta ótica técnica, o assédio é classificado como um fator de risco psicossocial capaz de gerar danos à integridade física e mental dos trabalhadores, tais como a Síndrome de Burnout, depressão e transtornos de ansiedade. Consequentemente, as empresas estão obrigadas a inventariar situações que favoreçam tais condutas — como culturas organizacionais tóxicas ou lideranças abusivas — e estabelecer planos de ação claros para a sua mitigação.

METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão da literatura de caráter normativo e técnico-científico. Inicialmente, realizou-se o estudo das atualizações trazidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a redação da NR 1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), com foco na obrigatoriedade da inclusão de riscos psicossociais no Inventário de Riscos e no Plano de Ação do PGR.

Foi realizada uma revisão bibliográfica e documental de caráter técnico-científico, fundamentada no estudo das atualizações normativas, que estabeleceu as diretrizes para a inclusão dos riscos psicossociais na NR 1. A coleta de dados foi realizada por meio de buscas sistemáticas nas bases de dados Google Acadêmico e SciELO, utilizando descritores combinados como "NR 1", "Riscos Psicossociais", "PGR" e "Saúde Mental no Trabalho". Foram incluídos estudos publicados entre 2005 e 2024, que estavam bem estabelecidos com validação psicométrica e estariam disponíveis se as organizações os aplicassem. Além disso, foi realizada uma análise documental da NR 1, NR 17 e ISO 45003 com o objetivo de encontrar pontos de convergência e tensão entre os requisitos normativos e os limites científicos deste conjunto de instrumentos. Os critérios de inclusão selecionaram diretrizes de conformidade legal e métodos tecnicamente reconhecidos e com validação psicométrica para o contexto brasileiro, abrangendo instrumentos

baseados na Psicodinâmica do Trabalho, no modelo Demanda-Controle-Suporte e na reciprocidade social.

Partindo da literatura, este artigo propõe um quadro conceitual para a integração da avaliação psicossocial no GRO, compreendendo as seguintes etapas:

- identificação qualitativa de perigos psicossociais;
- avaliação psicométrica com instrumentos validados;
- validação do contexto usando observação de campo e consulta participativa;
- conversão semiquantitativa de escores em categorias de probabilidade;
- e classificação de riscos.

A análise dos dados seguiu os parâmetros do subitem 1.5.4.4.2 da NR 1, correlacionando a severidade dos agravos à saúde mental com a probabilidade de ocorrência frente à eficácia das medidas de prevenção vigentes. Adicionalmente, a metodologia integrou a defesa da observação *in loco* e da consulta participativa aos trabalhadores como ferramentas essenciais para a validação qualitativa do inventário de riscos e alinhamento entre o trabalho prescrito e o real.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Avaliação dos Riscos

Esta revisão da literatura enfatiza uma mudança profunda no paradigma de segurança do trabalho no Brasil desde a revisão da NR 1 sob a Portaria MTE nº 1.419/2024. A principal inovação é a adição de riscos psicossociais à Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Os riscos psicossociais também precisarão ser reconhecidos, avaliados e controlados de acordo com a mesma metodologia técnica que os riscos físicos, químicos e biológicos.

Segundo a Norma, a classificação de risco deve ser baseada na gravidade (potenciais distúrbios como burnout, depressão ou ansiedade) e probabilidade (exposição e eficácia dos controles existentes) do risco para os participantes.

A implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1) exige a tradução de dados subjetivos derivados de questionários psicométricos em categorias de probabilidade objetivas (Baixa, média ou Alta/Crítica). Para isso, é formulada uma correlação técnica das escalas de resposta dos métodos em questão com os níveis de risco ocupacional, levando em consideração

a polaridade individual da ferramenta. A seguir apresentamos a proposta de critérios para Conversão dos escores psicossociais para a Matriz de Probabilidade da NR 1:

- Para o COPSOQ III, que é o mais completo e considerado o melhor método, transformar a escala de 1 a 5 dá importância ao caráter do domínio analisado. Para fatores de risco diretos (por exemplo, demandas quantitativas) de 3,5 a 5,0, uma pontuação pode significar uma probabilidade Alta ou Crítica de doença. Para fatores de proteção (ou seja, apoio social e liderança), a lógica inversa é verdadeira: são as pontuações baixas entre 1,0 e 2,9 que indicam uma Alta probabilidade de dano porque os recursos de proteção estão ausentes. A linha entre 3,0 e 3,4 em ambos os casos é considerada uma zona de probabilidade Média.
- A abordagem HSE-IT usa uma lógica mista semelhante ao COPSOQ III. Em domínios negativos como demandas, média de 4,0 a 5,0 refere-se a risco Crítico. Em domínios positivos (como controle e relacionamentos), o risco Crítico é dado quando as médias convergem entre 1,0 e 2,9. Para este procedimento, a faixa de frequência de 3,0 a 3,9 é de probabilidade Média, representando alguns pontos de risco de ocorrência ocasional de estresses que devem ser monitorados.
- Comparado com o mencionado anteriormente, o PROART tem uma dimensão de polaridade direta e negativa, pois os itens são desenvolvidos para descobrir falhas na organização do trabalho e experiências de sofrimento. Assim, a interpretação é linear: médias altas (4,0 a 5,0) que mostram concordância com problemas existentes significam diretamente probabilidade Alta ou Crítica. Uma pontuação média entre 3,0 e 3,9 indica uma postura de neutralidade/indiferença (probabilidade Média), e pontuações abaixo de 2,9 representam Baixa probabilidade.
- Por último, os modelos baseados em números de razão JCQ (Karasek) e ERI (Siegrist) usam pontos de limiar numéricos conforme estabelecido na literatura. Para o JCQ, quando a razão Demanda/Controle é $>1,00$, significa que a atividade é de “Alta Demanda”, portanto, a atividade está associada a uma alta chance na matriz de risco. Da mesma forma, no modelo ERI, um desequilíbrio é diagnosticado quando a razão Esforço/Recompensa é maior que 1,00 - que o esforço não é recompensado, portanto, o esforço despendido não é compensado e um alto risco de estresse por injustiça organizacional é definido. Valores abaixo desses limites apontam para situações de equilíbrio ou passivas, que têm uma probabilidade menor.

Com a nova terminologia na NR 1 exigindo a operacionalização da Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO), a organização deve transformar a natureza subjetiva dos aspectos psicossociais em uma métrica objetiva de engenharia de segurança.

Identificar perigos qualitativamente não é suficiente para cobrir este requisito legal – é, portanto, essencial usar ferramentas de avaliação quantitativa ou semiquantitativa que sejam tecnicamente reconhecidas e possam apoiar o desenvolvimento de um Plano de Ação sólido. Como há uma gama desses instrumentos na literatura científica, foi importante definir os critérios de filtragem que garantiriam a segurança legal e técnica do PGR. A metodologia escolhida neste estudo foi guiada fundamentalmente por três pilares: evidência de validação psicométrica, idealmente em um contexto brasileiro; a cobertura do instrumento dos fatores de organização do trabalho que a NR 17 recomenda; e a capacidade do método de produzir dados estruturados apropriados para a classificação de riscos no inventário do PGR.

A Tabela 1 apresenta os critérios de conformidade dos métodos avaliados em relação à NR 1. Na sequência apresentamos as fundamentações teóricas que resultaram no padrão de conformidade com a NR 1 atribuído.

Tabela 1- Critérios de conformidade dos métodos avaliados em relação à NR 1

MÉTODO	PADRÃO DE CONFORMIDADE COM A NR 1	CARACTERÍSTICAS DE DESTAQUE
PROART	Alto	Validado para o contexto brasileiro; foca na organização do trabalho e experiências de prazer/sofrimento.
COPSOQ III	Muito Alto	Considerado o mais abrangente e recomendado; permite a construção de um inventário de riscos multidimensional e a comparação de escores entre setores.
HSE-IT	Alto	Focado em padrões gerenciais e prevenção do estresse; facilita a definição de medidas de controle administrativas no PGR.
JCQ (Karasek)	Parcial	Embora consolidado para identificar estresse (demanda-controle), possui cobertura restrita e exige uso complementar a outros métodos para atender ao inventário global da NR 1.
Modelo ERI (Siegrist)	Complementar	Foca na reciprocidade social e injustiça organizacional (esforço-recompensa) como preditor de adoecimento.

Fonte: Elaboração própria, a partir de Facas (2015), Karasek *et al.* (1998), Siegrist (1996), COPSOQ International Network (2019), Ferreira (2020), ISO 45003:2021 e NR 1 (BRASIL, 2020).

O Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ III) tem uma classificação de conformidade de "Muito Alta" porque é a ferramenta mais abrangente para avaliar fatores psicossociais no trabalho. Uma estrutura multidimensional que abrange demandas psicológicas, apoio social e justiça organizacional fornece o melhor modelo para diagnosticar amplamente a

cultura organizacional (LLORENS *et al.*, 2022). Além disso, escores padronizados podem comparar grupos e setores e, assim, atender consistentemente à necessidade de um padrão para construir um inventário de riscos tecnicamente fundamentado (COPSOQ INTERNATIONAL NETWORK, 2019; KRISTENSEN *et al.*, 2005).

Em relação ao Protocolo para Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), ele tem uma classificação de "Alta" dependendo de sua característica geográfica e do fato de que as escalas foram validadas no contexto socioeconômico brasileiro (FACAS, 2015). Essa abordagem é significativa porque desafia uma visão da organização do trabalho, distinguindo o trabalho prescrito do real e medindo experiências prazerosas-dolorosas. É consistente com a NR 1, a consideração do tipo de organização do trabalho na avaliação de riscos, conforme previsto pela NR 17.

O Questionário de Conteúdo do Trabalho (JCQ) de acordo com a formulação de Karasek tem uma conformidade "Parcial". Embora seja predominantemente consolidado na literatura sobre estresse ocupacional (KARASEK; THEORELL, 1990), limita uma avaliação global de riscos necessária para o inventário PGR devido à sua cobertura restrita de fatores psicossociais. Portanto, seu uso isolado é inadequado e o modelo merece desenvolvimento complementado e outras abordagens mais holísticas (KARASEK *et al.*, 1998).

A Ferramenta de Indicadores de Padrões de Gestão da HSE (HSE-IT) também recebeu uma conformidade "Alta", porque é específica para o Brasil, também validada, e visa padrões de gestão relacionados à prevenção do estresse ocupacional (MARCATTO, 2014; FERREIRA, 2020). Como é explicitamente baseada em gestores (demandas, controle, apoio), também é vantajosa para alinhá-la de perto com o GRO e ter a definição objetiva de medidas de controle administrativo no Plano de Ação.

Finalmente, o Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) é definido como "Complementar". Enraizado na reciprocidade social, o modelo avalia a ameaça criada quando o esforço extrínseco não consegue atrair recompensas adequadas, criando estresses relacionados à injustiça organizacional (SANTOS; SCHEER, 2023). Embora útil para prever doenças, a natureza específica desse constructo o posiciona menos como um inventário primário e autossuficiente de riscos operacionais para o GRO e mais como um mediador na compreensão da natureza percebida da justiça.

A conversão de escores como medida de risco não deve ser lida como uma medição do risco em si, mas para apoiar a tomada de decisão gerencial, com uma revisão periódica.

Apresenta-se como apêndice os questionários de avaliação de risco Psicossocial: HSE-IT, COPSOQ III e PROART; descritos de forma objetiva, com identificação do modelo, objetivo, escala de resposta e itens, permitindo reprodutibilidade metodológica.

Assédio e Outras Formas de Violência

Para a efetiva mitigação do risco de assédio, a legislação e a norma regulamentadora impõem a adoção de medidas sistêmicas e integradas, que devem ser comprovadas documentalmente. As principais medidas exigidas incluem:

- a existência de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa (Código de Ética ou Conduta), com ampla divulgação a todo o corpo funcional (subitem 1.4.1.1 - a da NR1).
- a implementação de procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias, bem como para a apuração dos fatos e aplicação de sanções administrativas aos responsáveis. É imperativo legal que tais canais garantam o anonimato do denunciante, o sigilo das informações e a proteção contrarretaliações (subitem 1.4.1.1 - b da NR1).
- a realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização de todos os empregados e empregadas, abrangendo temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho (subitem 1.4.1.1 - c da NR1).

O Código de Ética ou de Conduta deve explicitar sua finalidade preventiva, vinculando-se formalmente à promoção da saúde física e mental e ao suporte ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme previsto no item 1.5.4.1 da NR-01

A incorporação de princípios como dignidade da pessoa humana, respeito mútuo, equidade e justiça organizacional revela-se fundamental para o reconhecimento de fatores psicossociais de risco. O item 1.5.3.1 da NR-01 determina que a identificação de perigos deve considerar os possíveis agravos à saúde, incluindo aqueles de natureza mental, ainda que não explicitamente listados na norma, o que reforça a legitimidade da inclusão de condutas abusivas como elementos centrais.

As condutas vedadas, tais como assédio moral, assédio sexual, discriminação e abuso de poder hierárquico devem ser descritas objetivamente, permitindo sua operacionalização como categorias analíticas no âmbito do GRO. Essa clareza normativa favorece a incorporação de

informações oriundas de denúncias e registros institucionais às etapas de reconhecimento, avaliação e monitoramento dos riscos psicossociais. A definição de responsabilidades institucionais, conforme preconizado no item 1.5.1.1 da NR-01, constitui outro elemento estruturante do Código. Ao delimitar deveres da organização, das lideranças e dos trabalhadores, o documento reforça a natureza coletiva da prevenção e contribui para a consolidação de uma cultura organizacional orientada à segurança e à saúde.

O Código deve prever canais formais de comunicação e denúncia, assegurando confidencialidade e proteção contrarretaliações. Tais mecanismos funcionam como fontes permanentes de informação para o monitoramento contínuo dos riscos, em consonância com o item 1.5.7 da NR-01, que enfatiza o caráter dinâmico e contínuo do GRO. As informações provenientes desses canais podem subsidiar a revisão periódica das avaliações de risco e das medidas de controle adotadas.

As manifestações direcionadas aos canais formais de comunicação e denúncia devem ser encaminhadas diretamente ao órgão competente, com prazos preestabelecidos para resposta, garantindo rastreabilidade e auditoria, conformidade com ade dados pessoais conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018) e controle de perfis e níveis de acesso para servidores responsáveis pelo tratamento das denúncias.

Análise Crítica dos Achados

Os resultados mostram que a obrigação normativa de classificar objetivamente os riscos psicossociais levanta importantes problemas epistemológicos. Isso é relevante, na medida em que uma tentativa de equiparar riscos psicossociais a riscos físicos pode levar a distorções sem o reconhecimento dos limites e da triangulação metodológica da psicometria. O quadro proposto é, portanto, um que serve como uma solução abrangente que captura a multiplicidade do fenômeno sem comprometer os aspectos legais. Ainda assim, os autores reconhecem que a validação empírica futura é essencial, especialmente por meio de estudos de caso organizacionais.

CONCLUSÃO

A gestão dos riscos psicossociais na NR 1 inclui uma transição da "segurança documental" para a "segurança de processos". Modelos validados para avaliação, ferramentas de TI seguras e

observação ativa e participativa em campo também auxiliam o PGR a desempenhar um papel positivo na criação e implementação de um programa eficaz de saúde mental dentro da organização. Essa mudança de mentalidade contribuiria para ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

É importante adotar ferramentas como HSE-IT, COPSOQ III ou PROART, que fornecem a classificação objetiva da probabilidade e severidade do risco e oferecem uma maneira objetiva de transformar percepções em itens de ação do Plano de Ação. A gestão deve focar em questões como sobrecarga e assédio, específicas de fatores de organização do trabalho, que não devem ser simplesmente consideradas como questões de responsabilidade pessoal e devem ser distinguidas disso para intervir positivamente no ambiente de trabalho.

A organização deve ainda implementar medidas sistêmicas e integradas para o Gerenciamento do assédio como um fator de risco psicossocial. Tais medidas devem incluir a normatização interna, a adoção de canal de denúncia e protocolos de apuração e a educação corporativa periódica.

Tecnicamente, a integração da avaliação de riscos psicossociais e da Gestão de Riscos Ocupacionais (NR 1) é viável, mas isso requer cuidado metodológico, transparência conceitual e reconhecimento dos limites e limitações teóricas. Instrumentos psicométricos validados são considerados ferramentas válidas, desde que aplicados de forma contextualizada juntamente com técnicas qualitativas. Este estudo visa adicionar contexto e significado à compreensão das questões neste contexto, sugerindo um quadro teórico para suas possíveis implicações práticas no quadro empírico para trabalhos futuros relevantes para a Engenharia de Produção e Saúde do Trabalhador, e fortalecendo a importância de abordagens sistêmicas e participativas na gestão da saúde mental no trabalho.

A convergência entre a Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e a avaliação de riscos psicossociais, conforme introduzido pela emenda da NR 1 (Portaria MTE nº 1.419/2024), marca marcos concretos na defesa da saúde mental dos trabalhadores brasileiros. A transição da "segurança documental" para a "segurança de processos" significa que as organizações precisam ter suas visões superficiais desafiadas e se engajar em abordagens tecnicamente validadas e robustas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. *NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Brasília: MTE, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/portarias/portaria-seprt-no-6-730-de-09-de-marco-de-2020>. Acesso em: 8 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 8 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 8 dez. 2025.

CAMELO, Silvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, v. 7, n. 2, p. 234-240, 2008. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-19078>. Acesso em: 8 dez. 2025.

COPSOQ INTERNATIONAL NETWORK. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ III: guidelines and questionnaire*. Copenhagen, 2019. Disponível em: <https://www.copsoq-network.org>. Acesso em: 6 jan. 2026.

FACAS, E. P. *Protocolo para a Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART*. Brasília: Universidade de Brasília, 2015. Disponível em: <https://repositorio.unb.br>. Acesso em: 9 dez. 2025.

FERREIRA, M. C. *Validação do HSE Management Standards Indicator Tool no Brasil*. Brasília: Universidade de Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br>. Acesso em: 15 dez. 2025.

ISO. **ISO 45003:2021**. *Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work*. Geneva: International Organization for Standardization, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/64283.html>. Acesso em: 16 dez. 2025.

KARASEK, R.; THEORELL, T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books, 1990.

KARASEK, R. *et al.* The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 3, n. 4, p. 322-355, 1998. DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>.

KRISTENSEN, T. S. *et al.* The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal*

of Work, Environment & Health, v. 31, n. 6, p. 438-449, 2005. Disponível em: <https://www.sjweh.fi>. Acesso em: 17 dez. 2025.

LLORENS, C. *et al.* COPSOQ III: a nova geração do Questionário Psicossocial de Copenhague. *Safety Science*, v. 132, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104941>.

MARCATTO, G. *Adaptação do HSE Management Standards Indicator Tool para o contexto brasileiro*. 2014. Trabalho acadêmico (Dissertação) – Universidade Federal, Brasil. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br>. Acesso em: 19 dez. 2025.

RENIER, F.; STORTI, B. C.; STICCA, M. G. Fatores de risco psicossociais no trabalho de gestores: revisão sistemática. *Actualidades en Psicología*, v. 36, n. 133, p. 101-114, 2022. Disponível em: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/ap/article/view/2180>. Acesso em: 19 dez. 2025.

RODRIGUES, A. *Validação das versões do COPSOQ no Brasil*. 2021. Trabalho acadêmico. Disponível em: <https://repositorio.universidade.br>. Acesso em: 8 dez. 2025.

SANTOS, J. P.; SCHEER, S. Gestão de Riscos Ocupacionais e a ISO 45003: alinhamento com a nova NR 1. *Journal of Occupational Safety and Health*, 2023. Disponível em: <https://periodicos.capes.gov.br>. Acesso em: 6 jan. 2026.

SANTOS, J. P. *et al.* A importância da observação participante na gestão de riscos ocupacionais. *Revista de Gestão em Sistemas de Saúde*, v. 11, n. 2, 2022. Disponível em: <https://www.revistargss.org.br>. Acesso em: 6 jan. 2026.

SILVA, M. *et al.* Processos de validação do COPSOQ II. *Revista de Gestão*, v. 24, n. 4, 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com>. Acesso em: 7 jan. 2026.

VILELA, R. A. G.; ASSUNÇÃO, A. A. A renovação das Normas Regulamentadoras e os desafios para a vigilância. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso>. Acesso em: 7 jan. 2026.

APÊNDICES

APÊNDICE – Questionários de Avaliação do Risco Psicossocial

A – Questionário HSE-IT (*Health and Safety Executive Indicator Tool*)

Objetivo: Avaliar fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional.

Escala de resposta (Likert – 5 pontos):

1 = Nunca | 2 = Raramente | 3 = Às vezes | 4 = Frequentemente | 5 = Sempre

Demandas

- A1. Tenho prazos de trabalho difíceis de cumprir.
- A2. Meu trabalho exige que eu trabalhe muito rapidamente.
- A3. Sou pressionado(a) a trabalhar por longos períodos.
- A4. Minhas tarefas são excessivamente exigentes.

Controle

- A5. Tenho autonomia para decidir como realizar meu trabalho.
- A6. Posso escolher a ordem das minhas tarefas.
- A7. Tenho influência sobre o ritmo do meu trabalho.

Apoio da Chefia

- A8. Recebo apoio adequado do meu gestor imediato.
- A9. Meu gestor me ajuda quando tenho dificuldades no trabalho.
- A10. Sou encorajado(a) a desenvolver minhas habilidades.

Apoio dos Colegas

- A11. Posso contar com meus colegas quando preciso.
- A12. Existe cooperação entre os membros da equipe.

Relacionamentos

- A13. Existem conflitos interpessoais no meu local de trabalho.
- A14. Sou tratado(a) com respeito no trabalho.
- A15. Sofro comportamentos ofensivos ou humilhantes.

Papel

- A16. Sei claramente quais são minhas responsabilidades.
- A17. Não recebo demandas contraditórias.

Mudanças

A18. As mudanças organizacionais são bem comunicadas.

A19. Sou consultado(a) sobre mudanças que afetam meu trabalho.

B – Questionário COPSOQ III (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*)

Objetivo: Avaliar de forma multidimensional o ambiente psicossocial de trabalho.

Escala de resposta (5 pontos):

1 = Nunca / Muito baixo | 2 = Raramente | 3 = Às vezes | 4 = Frequentemente | 5 = Sempre / Muito alto

Exigências no Trabalho

B1. Seu trabalho exige concentração intensa?

B2. Seu trabalho exige lidar com emoções difíceis?

B3. Você tem que trabalhar muito rápido?

Organização do Trabalho e Conteúdo

B4. Você tem influência sobre suas tarefas?

B5. Seu trabalho permite aprendizado e desenvolvimento?

B6. Seu trabalho é variado?

Relações Sociais e Liderança

B7. Seu gestor reconhece seu trabalho?

B8. Você recebe feedback construtivo?

B9. O clima social no trabalho é positivo?

Interface Trabalho–Indivíduo

B10. Seu trabalho interfere negativamente em sua vida pessoal?

B11. Você se sente esgotado(a) ao final do expediente?

Saúde e Bem-estar

B12. Com que frequência você se sente estressado(a)?

B13. Com que frequência sente sintomas de ansiedade?

B14. Com que frequência sente sintomas depressivos?

C – Questionário PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicosociais no Trabalho)

Objetivo: Avaliar riscos psicossociais e danos à saúde relacionados à organização do trabalho.

Escala de resposta (Likert – 5 pontos):

1 = Discordo totalmente | 2 = Discordo parcialmente | 3 = Nem concordo nem discordo | 4 = Concordo parcialmente | 5 = Concordo totalmente

Organização do Trabalho Real

C1. O ritmo de trabalho é excessivo.

C2. As metas estabelecidas são inalcançáveis.

C3. Há cobrança constante por produtividade.

Organização do Trabalho Prescrito

C4. A gestão valoriza apenas resultados, não as pessoas.

C5. Falta reconhecimento pelo trabalho realizado.

C6. Há tratamento autoritário por parte da chefia.

Experiências de Prazer e Sofrimento no Trabalho

C7. Sinto-me emocionalmente esgotado(a).

C8. Tenho dificuldades para dormir por causa do trabalho.

C9. Sinto medo constante de errar.

Danos Relacionados ao Trabalho

C10. Já pensei em afastar-me do trabalho por adoecimento emocional.

C11. Sinto perda de sentido em relação ao meu trabalho.

C12. Apresento sintomas físicos relacionados ao estresse.