

## **RISCOS PSICOSSOCIAIS E SUA AVALIAÇÃO À LUZ DA ATUALIZAÇÃO DA NR 01 ODS 3**

Pedro Henrique Mendrot Monteiro (Universidade de Taubaté)  
Quésia Postigo Kamimura (Universidade de Taubaté)  
Roque Antônio Moura (Universidade de Taubaté)  
Adriana Leônidas de Oliveira (Universidade de Taubaté)  
Paulo Francisco de Castro (Universidade de Taubaté)

### **Resumo**

O presente trabalho discute a avaliação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho a partir das diretrizes da Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), que trata das disposições gerais sobre saúde e segurança ocupacional. A análise parte de uma revisão bibliográfica, abordando três eixos principais: as Normas Regulamentadoras e as atualizações da NR 01; os riscos psicossociais e seus impactos sociolaborais; e a forma como a avaliação desses riscos deve ser conduzida de maneira integrada, considerando aspectos individuais, organizacionais e ambientais. A inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) representa um avanço na promoção da saúde integral dos trabalhadores, deslocando o foco de avaliações pontuais para uma lógica de prevenção sistêmica e contínua.

**Palavras-chave:** Riscos psicossociais. Avaliação Psicossocial. NR 01. Saúde ocupacional. Gerenciamento de riscos.

### **Introdução**

Os estudos sobre a relação entre trabalho e saúde tem suas origens a partir dos desdobramentos do capitalismo industrial. A própria Medicina do Trabalho surgiu na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, no século XIX. Nesse contexto, a exploração intensa da força de trabalho humana tornou-se tão grave que passou a comprometer a continuidade do próprio processo produtivo, exigindo intervenções institucionais (Mendes; Dias, 1991). Assim, os primeiros conhecimentos produzidos sobre o tema visavam, primordialmente, preservar a funcionalidade do sistema produtivo, e não necessariamente a saúde dos trabalhadores.

No Brasil, um país de industrialização tardia, os debates mais relevantes sobre a saúde do trabalhador iniciaram-se apenas a partir da segunda metade do século XX. Inicialmente, partindo de uma concepção pautada no modelo biomédico, os primeiros



enfoques sobre a relação entre trabalho e adoecimento seguiam a lógica da unicausalidade, centrada no indivíduo e em causas estritamente biológicas da doença. A ênfase recaía sobre o diagnóstico e o tratamento de agravos já estabelecidos, atribuindo ao trabalhador a responsabilidade por sua saúde, sem considerar adequadamente os determinantes sociais e organizacionais do processo laboral (Lacaz *et al.*, 2019).

Com o tempo, especialmente a partir da década de 1980, impulsionada por movimentos sociais, sindicatos e pela Reforma Sanitária, houve uma ampliação do olhar sobre a saúde do trabalhador no país (Sauto; Oliveira, 2016). Passou-se a criticar a limitação do modelo biomédico e a adotar abordagens mais abrangentes, que consideram a multicausalidade desse complexo fenômeno social.

Assim, emergem novas perspectivas que integram fatores psicossociais e organizacionais como dimensões da análise das condições de trabalho, reconhecendo que o adoecimento não se restringe a causas físicas ou biológicas, mas envolve também aspectos subjetivos e relacionais que compõe o trabalho. A relevância dessa abordagem se intensificou no contexto pós-pandemia da COVID-19, quando os impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores se tornaram mais evidentes (Monteiro *et al.*, 2025). Nesse cenário, a reformulação da Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), ao incluir os fatores psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), representa um avanço importante ao reforçar a necessidade de que a saúde mental seja considerada como componente essencial das estratégias de prevenção no ambiente laboral.

Diante desse contexto, tem-se como objetivo discutir a importância dos riscos psicossociais no contexto laboral, a partir da avaliação e gestão à luz das diretrizes introduzidas pelas atualizações da Norma Regulamentadora nº 01 de 2024.

## **Método**

O presente artigo fundamenta-se em uma pesquisa bibliográfica, que, conforme Macedo (1994), tem por finalidade revisar e analisar criticamente a produção científica existente sobre uma temática específica, constituindo-se como etapa inicial e fundamental para a construção de novos conhecimentos.



Nesse sentido, trata-se de um procedimento que possibilita ao pesquisador não apenas reunir informações previamente sistematizadas, mas também reinterpretá-las à luz de novos marcos teóricos e contextuais. Marconi e Lakatos (2017) reforçam essa perspectiva ao destacarem que “a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem [...]” (p. 183).

Assim, este trabalho está estruturado em três eixos principais: o primeiro aborda as Normas Regulamentadoras e as atualizações da NR 01, evidenciando as mudanças recentes no gerenciamento de riscos ocupacionais; o segundo discute os riscos psicossociais e seus impactos sociolaborais, considerando seus efeitos na saúde mental, física e na produtividade dos trabalhadores; e o terceiro trata da avaliação dos riscos psicossociais com base na NR 01, destacando a importância de uma abordagem ampla e integrada no diagnóstico e no planejamento de ações preventivas nas organizações.

### **Normas Regulamentadoras e as atualizações da NR01**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, já previa que o Ministério do Trabalho poderia estabelecer normas específicas para garantir a segurança e saúde no trabalho (Brasil, 1943). No entanto, foi apenas com a Lei nº 6.514, de dezembro de 1977, que houve a formalização dessa prerrogativa, abrindo caminho para a edição da Portaria nº 3.214 em 8 de junho de 1978, quando surgiram as primeiras 28 Normas Regulamentadoras (Brasil, 1978). Essas normas visavam padronizar práticas e prevenir acidentes e doenças ocupacionais em meio à crescente industrialização do período, consolidando obrigações para empregadores e trabalhadores (Dallegrave Neto, 2023).

O processo regulatório das Normas Regulamentadoras (NRs) envolve comissões tripartites paritárias permanentes (CTPPs), mecanismo que garante a participação equilibrada de representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores. Essa estrutura segue as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preconiza o modelo tripartite como princípio fundamental da governança nas políticas de segurança e saúde no trabalho. A participação ativa e igualitária

desses três segmentos visa garantir que as normas sejam construídas de forma democrática e com legitimidade social, promovendo, teoricamente, maior adesão e efetividade na sua aplicação (Brasil, 2023; Rodrigues; Galisteu; Fonseca, 2019).

**Quadro 1.** Normas Regulamentadoras

NR	Título	Tema Principal	Última atualização
NR 01	Disposições Gerais e GRO	Estrutura do GRO e PGR	21/03/2024
NR 02	(Revogada)	-	Revogada em 2019
NR 03	Embargo e Interdição	Riscos graves e iminentes	20/06/2022
NR 04	SESMT	Dimensionamento e atuação	09/06/2022
NR 05	CIPA	Composição e funcionamento da CIPA	10/03/2020
NR 06	EPI	Fornecimento e certificação de EPIs	10/03/2020
NR 07	PCMSO	Saúde ocupacional	08/06/2020
NR 08	Edificações	Condições de segurança em edificações	20/04/2021
NR 09	Avaliação de Exposição	Substitui o PPRA	11/03/2020
NR 10	Segurança em Eletricidade	Trabalhos com eletricidade	09/12/2022
NR 11	Transporte de Materiais	Movimentação segura	23/09/2022
NR 12	Máquinas e Equipamentos	Proteções e segurança	20/09/2023
NR 13	Caldeiras e Vasos de Pressão	Equipamentos sob pressão	01/10/2018
NR 14	Fornos	Segurança na operação	17/12/2021
NR 15	Atividades Insalubres	Critérios de insalubridade	Desde 1978 (com alterações pontuais)
NR 16	Atividades Perigosas	Critérios de periculosidade	Desde 1978 (com alterações pontuais)
NR 17	Ergonomia	Adaptação do trabalho ao trabalhador	06/01/2022
NR 18	Construção Civil	Segurança na construção	10/02/2020
NR 19	Explosivos	Produção e manuseio de explosivos	16/12/2022



NR 20	Inflamáveis e Combustíveis	Armazenamento e manipulação	20/12/2011
NR 21	Trabalho a Céu Aberto	Atividades ao ar livre	Desde 1978
NR 22	Mineração	Segurança na mineração	01/06/2022
NR 23	Proteção Contra Incêndios	Prevenção e combate a incêndios	20/12/2011
NR 24	Condições Sanitárias	Instalações sanitárias e conforto	20/04/2021
NR 25	Resíduos Industriais	Destinação correta	Desde 1978
NR 26	Sinalização de Segurança	Cores e símbolos	11/07/2011
NR 27	(Revogada)	-	Revogada em 2011
NR 28	Fiscalização e Penalidades	Autuação e penalidades	20/12/2021
NR 29	Trabalho Portuário	Segurança em portos	16/05/1994
NR 30	Trabalho Aquaviário	Segurança em embarcações	08/06/2022
NR 31	Trabalho Rural	Segurança no meio rural	23/06/2021
NR 32	Serviços de Saúde	Proteção ao trabalhador da saúde	16/11/2005
NR 33	Espaços Confinados	Segurança em espaços confinados	20/12/2022
NR 34	Indústria Naval	Construção e reparação naval	14/07/2021
NR 35	Trabalho em Altura	Proteção em alturas	25/04/2012
NR 36	Abate e Processamento de	Segurança em frigoríficos	17/04/2013
NR 37	Plataformas de Petróleo	Normas para plataformas offshore	21/12/2018
NR 38	Limpeza Urbana e Resíduos	Proteção a coletores e garis	16/12/2022 (vigência em 02/01/2024)

Fonte: elaborado pelos autores (2025) com base em Brasil (2020)

A NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais é considerada a norma-matriz do sistema de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Instituída originalmente pela Portaria MTP nº 3.214, de 8 de junho de 1978, ela estabeleceu os conceitos fundamentais da área, bem como a obrigatoriedade de cumprimento das normas e as responsabilidades compartilhadas entre empregadores



e empregados. Desde sua criação, a NR 01 tem servido como base legal para todas as demais normas regulamentadoras (NRs), consolidando o arcabouço normativo voltado à proteção do trabalhador (Dallegrave Neto, 2023).

As Normas Regulamentadoras têm caráter dinâmico e precisam acompanhar as transformações sociais e tecnológicas. Nesse sentido, a última atualização da NR 01 ocorreu com a publicação da Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que reformulou o item 1.5 da norma e instituiu oficialmente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como pontos da política de segurança e saúde nas organizações.

A nova redação da NR 01, prevista para entrar em vigor em 26 de maio de 2025, conforme o art. 4º da Portaria MTE nº 1.419/2024, inicialmente seria aplicada de forma educativa, sem autuações, durante o primeiro ano. No entanto, essa diretriz foi revista. Em 16 de maio de 2025, o Ministério do Trabalho publicou a Portaria MTE nº 765, que adiou oficialmente a vigência da norma para 25 de maio de 2026, revogando o caráter educativo anteriormente anunciado.

Segundo o art. 1º da nova portaria, publicada no Diário Oficial da União:

“Prorrogar até 25 de maio de 2026, o início da vigência da nova redação do capítulo ‘1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais’ da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, aprovada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024” (Brasil, 2024).

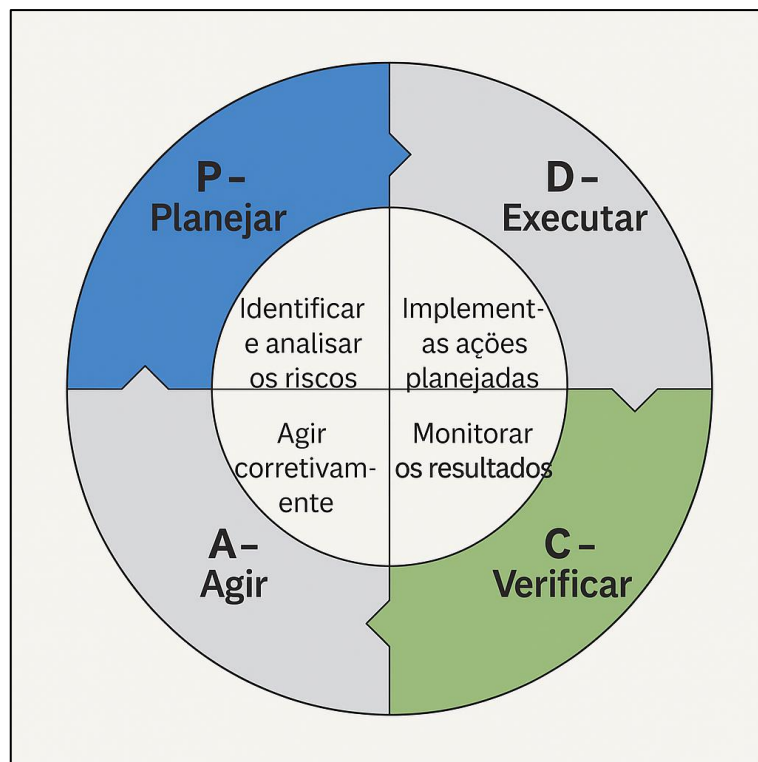
Essa reformulação da norma-matriz representa um avanço na forma como a saúde e segurança do trabalho são abordadas no Brasil. O GRO constitui um modelo de gestão contínuo, voltado à identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de controle eficazes, com base nas características específicas de cada ambiente laboral. Importante destacar que o GRO amplia a abordagem dos riscos tradicionais (físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos), incluindo de forma mais clara os riscos psicossociais, que serão detalhados no desenvolvimento do presente texto.

Essa ampliação conceitual dialoga com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reforça a importância de promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e psicologicamente favoráveis. Além disso, o GRO adota como



base metodológica o ciclo PDCA (Planejar (*Plan*), Executar (*Do*), Verificar (*Check*) e Agir (*Act*)), uma estrutura de melhoria contínua que exige que os processos de identificação e controle de riscos sejam constantemente revisados e aperfeiçoados (Batista; Leite, 2025). A figura a seguir ilustra esse ciclo.

**Figura 1.** Ciclo PDCA



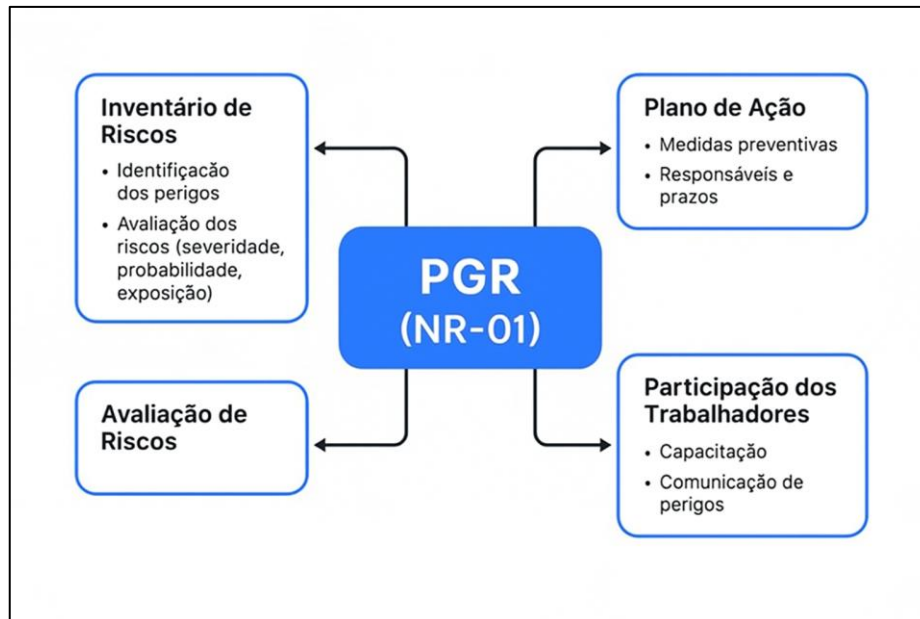
Fonte: elaborado pelos autores com uso de IA (2025) com base em Batista e Leite (2025)

Nesse contexto, destaca-se que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui um dos principais instrumentos operacionais do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Enquanto o GRO configura uma abordagem sistêmica e contínua, o PGR concretiza essas diretrizes por meio de documentos estruturados e ações efetivas, como o Inventário de Riscos e o Plano de Ação. Portanto, o PGR não deve ser compreendido como um documento isolado, mas como parte integrante de uma estratégia abrangente de prevenção, que visa incorporar a gestão de riscos à cultura organizacional e às práticas rotineiras das atividades laborais (Brasil, 2024)



Esse conjunto de ações previsto no GRO, isto é, elaboração do Inventário de Riscos Ocupacionais, avaliação de riscos, definição do Plano de Ação e envolvimento efetivo dos trabalhadores, dá respaldo ao PGR, conforme ilustrado na Figura 2.

**Figura 2.** Estrutura dos Componentes do PGR segundo a NR 01.



Fonte: Adaptado de Batista e Leite (2025).

A partir da concepção apresentada na Figura 2, observa-se que o Inventário de Riscos constitui o eixo central do PGR, pois permite identificar sistematicamente os fatores de risco existentes e avaliar sua severidade, probabilidade e exposição. Esse diagnóstico subsidia a Avaliação de Riscos e orienta a elaboração do Plano de Ação, no qual são estabelecidas medidas preventivas, prazos e responsáveis pela execução. Outro componente essencial é a Participação dos Trabalhadores, que envolve tanto a capacitação quanto a comunicação clara dos riscos, fortalecendo a corresponsabilidade na gestão da segurança e saúde no trabalho. Dentre os riscos que devem ser analisados, à luz das novas diretrizes normativas, destacam-se aqueles de natureza psicossocial, que serão discutidos a seguir.



## **Riscos Psicossociais e seus Impactos Sociolaborais**

Os chamados Riscos Psicossociais, conceito de definição não consensual, vêm sendo discutidos desde 1984 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984), sendo que, nesse período, o enfoque recaia sobre o estresse no ambiente de trabalho (Oliveira, 2024).

Após anos de mobilização por meio de campanhas voltadas à saúde mental no ambiente laboral e diante da ampliação do debate público sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção nº 190. Esse marco internacional reconhece formalmente a relação entre os riscos psicossociais e as diversas formas de violência no mundo do trabalho, com ênfase especial nas situações motivadas por desigualdades de gênero. Como destaca a própria convenção:

A violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos [...] sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, e incluem comportamentos, práticas ou ameaças que visem, resultem ou possam resultar em dano físico, psicológico, sexual ou econômico (OIT, 2019, p. 02, tradução minha).

Embora a análise da violência e do assédio tenha ganhado destaque nas discussões atuais, os riscos psicossociais vão além desses fenômenos. Em uma perspectiva mais ampla, essa modalidade de riscos engloba fatores que podem favorecer ou desencadear situações de estresse, bem como comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020). Esses podem ser classificados conforme sua origem: relacionados ao trabalho, ao ambiente organizacional ou às características individuais dos trabalhadores.

No primeiro grupo, incluem-se situações como excesso de cobranças, imposição de metas inalcançáveis e tarefas repetitivas ou monótonas. Já os fatores ligados ao ambiente referem-se a conflitos interpessoais, práticas de assédio moral e falhas na organização do trabalho. Por fim, os riscos relacionados ao indivíduo dizem respeito à inadequação entre as responsabilidades exigidas e as competências do trabalhador, bem como à ausência de suporte social ou organizacional para lidar com essas demandas.



Partindo dessa perspectiva e da literatura atual (Oliveira, 2024; Pereira *et al.*, 2020; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020), o Quadro 2 apresenta alguns fenômenos que, atualmente, são entendidos como os principais riscos de ordem psicossocial.

**Quadro 2.** Principais Riscos Psicossociais

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>	<b>Exemplos</b>
Exigências organizacionais	Demandas que sobrecarregam o trabalhador em termos de volume, complexidade ou pressão por resultados	Carga excessiva, metas inatingíveis, multitarefa constante
Controle no trabalho	Grau de autonomia e influência que o trabalhador possui sobre suas tarefas e decisões	Falta de autonomia, supervisão excessiva, rigidez de processos
Suporte social e relacionamentos	Qualidade das relações interpessoais e apoio recebido no ambiente de trabalho	Conflitos interpessoais, ausência de apoio de líderes e colegas, assédio
Reconhecimento e recompensas	Valorização do trabalho realizado e retorno proporcional aos esforços	Falta de reconhecimento, remuneração inadequada, ausência de feedback
Ambiente físico e condições	Aspectos físicos do ambiente que impactam o bem-estar do trabalhador	Ruído excessivo, iluminação inadequada, insalubridade, insegurança
Jornada de trabalho	Duração, intensidade e organização do tempo dedicado ao trabalho	Horas extras excessivas, turnos alternados, trabalho noturno
Papéis e responsabilidades	Clareza quanto às funções e expectativas atribuídas ao trabalhador	Dúvidas sobre responsabilidades, papéis ambíguos ou conflitantes
Demandas emocionais	Exigências afetivas envolvidas nas tarefas laborais	Atendimento a públicos em sofrimento, desgaste emocional, falta de suporte
Cultura e clima organizacional	Normas, valores e práticas predominantes na organização	Competitividade extrema, ausência de valores compartilhados
Equilíbrio trabalho-vida pessoal	Capacidade de conciliar as demandas profissionais com a vida pessoal	Trabalho que invade horários pessoais, ausência de políticas de equilíbrio

Fonte: Elaborado pelos autores (2025) com base em Oliveira (2024) Pereira *et al.* (2020) e Rodrigues, Faiad e Facas (2020)

A exposição contínua a esses fatores, apresentados no Quadro 2, pode desencadear uma série de consequências adversas, em nível individual, grupal e institucional. Essas serão apresentadas e discutidas a seguir.



No que se refere à saúde mental, essas experiências favorecem o surgimento de quadros como o estresse, a síndrome de burnout, os transtornos do humor (como os quadros depressivos) e os transtornos de ansiedade (Jacinto; Tolfo, 2017). No Brasil, dados do Ministério da Previdência Social apontam um aumento progressivo nos afastamentos do trabalho por condições relacionadas à saúde mental, atingindo 472.328 registros em 2024, o que representa o maior número da série histórica e um crescimento de 68% em relação ao ano anterior. Desde 2021, os transtornos que mais têm motivado afastamentos são, respectivamente, os quadros de ansiedade e depressão, evidenciando o impacto significativo desses agravos no bem-estar psicológico da população trabalhadora (Ministério da Previdência Social, 2025 *apud* G1, 2025).

Já na saúde física, a exposição prolongada ao estresse, à tensão constante e às condições ergonômicas inadequadas pode acarretar distúrbios do sono, alterações cardiovasculares e gastrointestinais, além de problemas musculoesqueléticos (Kortum *et al.*, 2010; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020). No Brasil, os afastamentos do trabalho por doenças musculoesqueléticas mais que dobraram entre 2020 e 2021 (Fapesp, 2022), e, em 2024, as dores na coluna lideraram os afastamentos, com mais de 205 mil registros (Ministério da Previdência Social *apud* G1, 2025).

Além dos efeitos sobre o bem-estar dos trabalhadores, os riscos psicossociais também comprometem diretamente a produtividade organizacional. Entre os impactos mais frequentes, destacam-se o aumento do absenteísmo, a elevação da rotatividade de funcionários e a queda na qualidade do trabalho desempenhado (Sousa *et al.*, 2023). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o estresse relacionado ao trabalho é responsável por uma parcela significativa dos dias de trabalho perdidos, estimando-se que ele esteja por trás de 50% a 60% dessas ausências, o que acarreta prejuízos bilionários para as empresas (OIT, 2019).

Diante desses dados, é importante ressaltar que atribuir esses fenômenos exclusivamente aos efeitos do ambiente laboral seria uma análise reducionista e pouco cuidadosa. Entretanto, fica claro que, considerando o potencial do trabalho tanto para a promoção da saúde quanto para o adoecimento, torna-se relevante a



implementação de iniciativas voltadas ao diagnóstico e à intervenção nos riscos psicossociais presentes nos contextos organizacionais.

### **Avaliação dos Riscos Psicossociais com base na NR 01.**

Como discutido anteriormente, a inclusão dos riscos psicossociais nas diretrizes normativas de saúde e segurança do trabalho representa um avanço na abordagem da saúde integral dos trabalhadores. Em determinadas atividades, a avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) já era exigida como parte do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), especialmente nos exames admissionais e periódicos. É o caso das Normas Regulamentadoras nº 35, nº 33 e nº 20, que exigem avaliação psicossocial para funções com grau de criticidade. A NR 35 trata de atividades realizadas acima de 2 metros do solo, com risco de queda (trabalho em altura); a NR 33 refere-se a tarefas executadas em locais com ventilação limitada e acesso restrito, como tanques e silos (espaços confinados); e a NR 20 abrange o manuseio de substâncias inflamáveis e combustíveis, com risco de explosões e incêndios (Brasil, 2006; Brasil, 2012; Brasil, 2014). Segundo Vasconcelos e Trentini (2021), nessas ocupações, os riscos físicos convivem com tensões emocionais e cognitivas que podem comprometer o desempenho e a segurança do trabalhador.

A avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), além de utilizar as chamadas fontes fundamentais de informação – composto por observação, entrevista e testagem – amplia o fenômeno de estudo, na medida em que incluem a análise do trabalho e do ambiente organizacional, conforme estabelece a Resolução Nº 14, de 28 de junho de 2023. Ao regulamentar o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, dos demais marcos legais de órgãos governamentais e de projetos e ações no âmbito de saúde e segurança, nos diferentes contextos de trabalho., essa resolução propõe que o processo de análise deve contemplar:

I - as características psicológicas relacionadas às exigências e condições de trabalho atuais ou previstas para a pessoa trabalhadora;

II - as características da atividade e do processo de trabalho, do ambiente e da gestão do trabalho;

III - as políticas, processos ou mecanismos de controle, prevenção e proteção à saúde, à segurança e à integridade da pessoa trabalhadora (Brasil, 2023)

Dessa forma, nos exames compulsórios admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais, a avaliação ocorre a partir da análise dinâmica da interação desses fatores, utilizando as técnicas selecionadas conforme a prerrogativa profissional. O Quadro 3 apresenta a definição de alguns desses fatores e possíveis formas de avaliação.

**Quadro 3.** Avaliação Psicossocial no Trabalho.

<b>EIXO</b>	<b>DIMENSÃO</b>	<b>ELEMENTOS AVALIADOS</b>	<b>FORMAS DE AVALIAÇÃO</b>
Características Psicológicas da Pessoa Trabalhadora	Perfil psicológico e adaptativo	- Traços de personalidade; - Estilo de enfrentamento; - Respostas emocionais ao estresse.	- Testes psicométricos projetivos e expressivos (ex: BFP, Zulliger e Palográfico)*; - Entrevista clínica; - Escalas de coping e resiliência.
	Capacidades cognitivas e afetivas	- Atenção, memória, raciocínio; - Capacidade de tomar decisões sob pressão; - Inteligência emocional.	- Testes psicológico*; - Entrevista; - Observação estruturada.
	Compatibilidade com as exigências da função	- Ritmo de trabalho; - Tolerância à frustração; - Flexibilidade e autonomia.	- Testes psicológicos*; - Simulações e estudos de caso; - Avaliação por competência.
Características do Trabalho, do Ambiente e da Gestão	Atividade e processo de trabalho	- Complexidade das tarefas; - Grau de autonomia e controle; - Repetitividade, ritmo e pressão por resultados.	- Análise ergonômica; - Entrevistas com trabalhadores; - Observação in loco.
	Ambiente físico e organizacional	- Iluminação, ruído, temperatura;	- Checklists ambientais; - Questionários de

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relações interpessoais;</li> <li>- Clima organizacional e estilo de liderança.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>clima (ex: QCT);</li> <li>- Mapas de calor de riscos.</li> </ul>
	Gestão e cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de gestão;</li> <li>- Comunicação interna;</li> <li>- Participação nas decisões.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise documental;</li> <li>- Entrevistas com lideranças;</li> <li>- Avaliação de políticas internas.</li> </ul>
Políticas e Mecanismos de Proteção à Saúde e Segurança	Políticas institucionais de saúde e segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existência e efetividade de programas de saúde mental e prevenção de riscos psicossociais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise de documentos institucionais;</li> <li>- Verificação de registros e protocolos.</li> </ul>
	Prevenção e controle de riscos psicossociais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ações de monitoramento;</li> <li>- Capacitação dos gestores e equipes;</li> <li>- Acesso a canais de denúncia e escuta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação da estrutura organizacional;</li> <li>- Relatórios internos e atas de reuniões;</li> <li>- Pesquisa de percepção dos trabalhadores.</li> </ul>
	Apoio à integridade do trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estratégias de acolhimento;</li> <li>- Política de retorno ao trabalho;</li> <li>- Mediação de conflitos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas com trabalhadores;</li> <li>- Estudo de fluxos de acolhimento;</li> <li>- Indicadores de absenteísmo e turnover.</li> </ul>

\*Instrumentos de uso restrito do psicólogo

Fonte: Elaborado pelos autores (2025) com base em Efrom, Vasquez e Hutz (2020)

Apresentado esse panorama geral sobre a avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), passa-se agora à análise de uma especificidade desse processo quando conduzido segundo as diretrizes estabelecidas pela NR 01.

Enquanto normas como a NR 33, NR 20 e NR 35 abordam a relação entre as características psicossociais dos trabalhadores e os fatores organizacionais em contextos de atividades específicas e de risco elevado, a NR 01 propõe uma abordagem mais ampla e estruturante.

Ao incluir a avaliação dos riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e integrá-los formalmente ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a NR 01 estabelece uma nova lógica de prevenção e promoção da saúde nos ambientes de trabalho. Diferentemente das demais normas que delimitam



a avaliação psicossocial a contextos técnicos ou operacionais específicos, essa normativa exige que os riscos psicossociais sejam considerados de forma mais ampla, abrangendo todas as atividades, setores e níveis organizacionais. Assim, a normativa desloca a lógica da avaliação psicossocial de um modelo centrado na relação entre um indivíduo e o trabalho para uma abordagem mais ampla e preventiva (Alencar, 2025; Vetor Editora, 2025).

Dessa forma, a avaliação deve ser respaldada numa visão global, priorizando técnicas que possibilitem um diagnóstico dos segmentos organizacionais e de sua totalidade, de forma a subsidiar o Inventário de Riscos e, subsequentemente, o Plano de Ação, estabelecidos pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

### **Considerações finais**

A incorporação dos riscos psicossociais ao escopo da NR 01 representa um avanço significativo na forma como se compreende a saúde e segurança no trabalho. No entanto, ainda se discutem os desafios de sua implementação efetiva, sobretudo no que diz respeito à sensibilização das empresas, à capacitação dos profissionais de SST e ao desenvolvimento de instrumentos adequados de avaliação.

O primeiro eixo abordou as Normas Regulamentadoras e as atualizações da NR 01, evidenciando as mudanças recentes no gerenciamento de riscos ocupacionais; o segundo discutiu os riscos psicossociais e seus impactos sociolaborais, considerando seus efeitos na saúde mental, física e na produtividade dos trabalhadores; e o terceiro tratou da avaliação dos riscos psicossociais com base na NR 01, destacando a importância de uma abordagem ampla e integrada no diagnóstico e no planejamento de ações preventivas nas organizações.

Ao deslocar a avaliação psicossocial de uma prática restrita a determinadas funções para um componente estruturante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a normativa estabelece um novo paradigma, que reconhece a complexidade das interações entre as exigências do trabalho, as condições organizacionais e o bem-estar dos trabalhadores. Essa perspectiva amplia o foco da prevenção, superando modelos centrados exclusivamente em fatores físicos ou individuais, e incorporando

você



elementos como clima organizacional, modelo de gestão, pressões produtivas e suporte institucional. Com isso, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) fortalece a capacidade das organizações de diagnosticar vulnerabilidades e antecipar situações de adoecimento.

Por fim, como limitação deste trabalho, destaca-se o recorte teórico, que não abrangeu estudos de caso ou a aplicação prática das diretrizes discutidas. Estudos futuros podem aprofundar a investigação por meio de análises empíricas em diferentes setores produtivos, bem como testar metodologias de avaliação psicossocial e explorar a relação entre riscos psicossociais, qualidade de vida no trabalho e desempenho organizacional.



## Referências

ALENCAR, Manoel Vieira de Carvalho. **NR 01, Avaliações psicossociais e as práticas de psicólogos**. Vetor Editora, 2025. Disponível em:

<https://blog.vetoreditora.com.br/nr-01-avaliacoes-psicossociais-e-as-praticas-de-psicologos/>. Acesso em: 3 ago. 2025.

BATISTA, Mateus de Jesus; LEITE, Anderson Ferreira de Almeida. Gerenciamento de riscos mecânicos com base na NR 12 e suas interfaces com a NR 01. **Revista FT**, 21 jul. 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/gerenciamento-de-riscos-mecanicos-com-base-na-nr12-e-suas-interfaces-com-a-nr01/>. Acesso em: 1 ago. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia (CFP). **Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023**. Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito das Normas Regulamentadoras e demais marcos legais em saúde e segurança no trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ed. 123, Seção 1, p. 94, 30 jun. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-14-de-28-de-junho-de-2023-493181704>. Acesso em: 02 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023**. Institui a Comissão Tripartite Paritária Permanente para SST.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Publicada no DOU em 11 mar. 2020, republicada em 12 mar. 2020. Atualizada até jan. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01>. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis**. Brasília, 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt->



br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-20. Acesso em: 1 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras Vigentes**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, publicado em 22 out. 2020; atualizado em 08 out. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes>. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados**. Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-33>. Acesso em: 1 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 35 – Trabalho em Altura**. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-35>. Acesso em: 1 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Normas regulamentadoras e a saúde do trabalhador. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 122, p. 7-25, 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/225297>. Acesso em: 11 jul. 2025.

EFROM, Cora; VASQUEZ, Ana Cláudia S; HUTZ, Claudio Simon. Avaliação de fatores psicossociais no trabalho. In: HUTZ, Claudio Simon *et al.* **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. cap. 2. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Avalia%C3%A7%C3%A3o\\_Psicol%C3%B3gica\\_no\\_Contexto\\_Org/KM2vDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PA1965&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Avalia%C3%A7%C3%A3o_Psicol%C3%B3gica_no_Contexto_Org/KM2vDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PA1965&printsec=frontcover). Acesso em: 11 jun. 2025.

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO (FAPESP). Acidentes de trabalho e mortes acidentárias voltam a crescer no Brasil em 2021, diz OIT. **Na Mídia FAPESP**, 2 maio 2022. Disponível em:

<https://namidia.fapesp.br/acidentes-de-trabalho-e-mortes-acidentarias-voltam-a-crescer-no-brasil-em-2021-diz-oit/378640>. Acesso em: 28 jul. 2025.

G1. Dor na coluna lidera motivos de afastamento do trabalho em 2024; transtornos mentais têm aumento. **G1 – Globo**, 8 fev. 2025. Disponível em:

<https://g1.globo.com/saude/noticia/2025/02/08/dor-na-coluna-afastamento-trabalho-2024-transtornos-mentais.ghtml>. Acesso em: 28 jul. 2025.



- GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F. DE; MACHADO, J. M. H. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 6, p. 1963–1970, jun. 2018.
- HURTADO, Sandra Lorena Beltran *et al.* Políticas de saúde do trabalhador no Brasil: contradições históricas e possibilidades de desenvolvimento. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 27, n. 08 pp. 3091-3102. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232022278.04942022>. Acesso em: 2 jul. 2025.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience. Geneva: **ILO**, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf). Acesso em: 29 jul. 2025.
- JACINTO, Aline; TOLFO, Suzana da Rosa. Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JCQ, JSS e SRQ-20. **Rev. Psicol. IMED**, Passo Fundo, v. 9, n. 2, p. 107-124, dez. 2017. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2175-50272017000200008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-50272017000200008&lng=pt&nrm=iso). acessos em 04 jul. 2025.
- KORTUM, E.; LEKA, S.; COX, T. Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: Health impact, priorities, barriers and solutions. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 23, n. 3, p. 225-238, 2010. <https://doi.org/10.2478/v10001-010-0024-5>
- LACAZ, F. A. DE C. et al. Movimento da Reforma Sanitária e Movimento Sindical da Saúde do Trabalhador: um desencontro indesejado. **Saúde em Debate**, v. 43, n. spe8, p. 120–132, 2019.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo, SP: Atlas 2017.
- MACEDO, N. D. **Iniciação à pesquisa bibliográfica: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa**. São Paulo, SP: Edições Loyola, 1994.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 25, n. 5, p. 341–349, out. 1991.
- MONTEIRO, Pedro Henrique Mendrot *et al.*. **Crescimento dos impactos dos transtornos mentais no trabalho e sua repercussão no desenvolvimento social**. Trabalho não publicado. 2025.
- OLIVEIRA, Juliana Andrade. **Riscos psicossociais no trabalho: uma discussão necessária**. SciELO Preprints, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9871>.
- OLIVEIRA, Márcia R.; SANTOS, Paulo R. Aplicação do PDCA na Gestão de Riscos Mecânicos: Estudo de Caso em uma Indústria Metalúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, n. 1, p. 1-15, 2023. Disponível em:



<https://www.scielo.br/j/rbso/a/XqKjQpW5QYJk8vJm7nG8B5Q/>. Acesso em: 20 jun. 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: **OIT**, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-and-harassment/WCMS\\_721212/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-and-harassment/WCMS_721212/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Genebra, 1984. Disponível em: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>. Acesso em 07 de jun. 2025.

PEREIRA, A. C. L. et al. Fatores de riscos psicosociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e18, 2020.

RODRIGUES, Ana Clara Dias; GALISTEU, Maria Fernanda Borges; FONSECA, Maria Hemilia. O sistema tripartite de composição de normas regulamentadoras. **Anais...** Franca, SP: FCHS/UNESP, 2019. Disponível em: [https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais\\_ivrepensando\\_2019\\_final.pdf](https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais_ivrepensando_2019_final.pdf). Acesso em: 15 jul. 2025.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicosociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, n. spe, p. e36nspe19, 2020.

SOUSA, Raymara M. de et al. Common mental disorders, productivity and presenteeism in nursing workers. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 57, e20220296, 2023. DOI:10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0296en.

SOUTO, Lúcia Regina Florentino; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de. Movimento da Reforma Sanitária Brasileira: um projeto civilizatório de globalização alternativa e construção de um pensamento pós-abissal. **Saúde em Debate**. 2016, v. 40, n. 108, p. 204-218. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104-20161080017>. Acesso em: 8 jul. 2025.

VASCONCELOS, Valmir Dorn; TRENTINI, Clarissa Marcella. Avaliações psicosociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 1, p. 1355-1366, mar. 2021. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572021000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000100007). Acesso em: 1 ago. 2025.

VETOR EDITORA. **Cuidar do colaborador para transformar o futuro e NR-1**. São Paulo: Vetor Editora, 2024. E-book. Disponível em: <https://blog.vetoreditora.com.br>. Acesso em: 1 jul. 2025.