METODOLOGIA NACIONAL DO SESI PARA ABORDAGEM DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO (FRPRT) EM ATENDIMENTO À NR-01



A INDÚSTRIA CRIA.
A INDÚSTRIA É MAIS.

SESI 80 anos

METODOLOGIA NACIONAL DO SESI PARA ABORDAGEM DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO (FRPRT) EM ATENDIMENTO À NR-01

SESI 80 anos

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI
Antonio Ricardo Alvarez Alban
Presidente

Serviço Social da Indústria - SESI
Fausto Augusto Junior
Presidente do Conselho Nacional

SESI – Departamento Nacional
Antonio Ricardo Alvarez Alban
Diretor

Paulo Mol Junior
Diretor Superintendente

METODOLOGIA NACIONAL DO SESI PARA ABORDAGEM DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO (FRPRT) EM ATENDIMENTO À NR-01



A INDÚSTRIA CRIA.
A INDÚSTRIA É MAIS.

SESI 80 anos

© 2026. SESI – Departamento Nacional
Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SESI
Superintendência de Saúde da Indústria

Dados Internacionais da Catalogação na Publicação (CIP)

S491m

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional.
Metodologia nacional do SESI para abordagem dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho em atendimento à NR-01 / Serviço Social da Indústria. Brasília : SESI/DN, 2025.

51 p. : il.

ISBN 978-65-895-5957-3

1. Metodologia SESI 2. FRPRT 3. NR-01 I. Título

CDU: 006.88

Elaborado por Alberto Nemoto Yamaguti - Bibliotecário – CRB-1/2396

SESI
Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional
Sede
Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC
Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992
sac@cni.com.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 7

INTRODUÇÃO 9

OBJETIVO 11

1 ALINHAMENTOS PARA EXECUÇÃO DA METODOLOGIA 13

1.1 Escopo dos FRPRT 13

1.2 Profissional responsável pelo levantamento e avaliação dos FRPRT no PGR 16

1.3 Participação dos trabalhadores no processo 17

1.4 Reconhecimento de risco x Saúde do Trabalhador 17

2 METODOLOGIA SESI PARA EVIDENCIAR A ABORDAGEM DOS FRPRT NO PGR 21

2.1 Resumo da Metodologia 21

2.2 Etapas da Metodologia no contexto do PGR 23

2.3 Detalhamento das Etapas 25

2.3.1 Checklist Organização 25

2.3.2 Questionário Trabalhador – JSS 28

2.3.3 Checklist Profissional SST 38

2.4 Cruzamento das Informações Coletadas 42

3 ABORDAGEM NO PGR 47

3.1 Reconhecimento de Risco 47

3.2 Avaliação dos Riscos 48

3.3 Plano de Ação 48

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 51



APRESENTAÇÃO

A segurança e a saúde no trabalho são compromissos essenciais para a sustentabilidade das organizações e para o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras da indústria. Em um cenário de constantes transformações, os fatores psicossociais relacionados ao trabalho assumem papel importante nos ambientes e processos laborais e na prevenção de riscos ocupacionais, exigindo abordagens cada vez mais técnicas e integradas.

Este guia apresenta a **Metodologia Nacional do SESI para Abordagem dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) no PGR**, desenvolvida com base nas exigências das Normas Regulamentadoras nº 01 e 17 (**NR-01 e NR-17**), em conformidade com a **Portaria MTE nº 1.419/2024**, que torna obrigatória, a partir de **26 de maio de 2026**, a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais.

Essa atualização normativa reforça a necessidade de uma abordagem estruturada e tecnicamente consistente para garantir ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Nesse sentido, a aplicação do método inclui representantes da organização, a perspectiva dos trabalhadores e a percepção do profissional de segurança e saúde acerca dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, garantindo um processo metodológico robusto e completo.

A metodologia aqui descrita foi construída de forma colaborativa por equipes multidisciplinares do SESI e validada em diferentes contextos empresariais. Seu objetivo é apoiar as organizações na identificação, avaliação e tratamento dos FRPRT com rigor técnico, segurança jurídica e alinhamento às melhores práticas internacionais. Mais do que atender à legislação, esta metodologia busca fortalecer a cultura preventiva, reduzir a subjetividade na análise dos riscos e apoiar a tomada de decisão com critérios claros e evidências confiáveis.

Ao disponibilizar este material, o SESI reafirma seu compromisso com a inovação e com a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e produtivos. Esperamos que este documento seja uma referência para profissionais e organizações que compartilham do propósito de transformar a gestão de riscos em um pilar estratégico para a saúde e a competitividade.



INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define fatores psicossociais de forma ampla, abrangendo aspectos laborais e extra laborais. Segundo a OMS, esses fatores incluem "percepções e experiências individuais influenciadas por diversos elementos no ambiente de trabalho, como a cultura organizacional e a interação entre o trabalho, a vida pessoal e as condições individuais".

No contexto específico do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu, em 1984, os fatores psicossociais como a interação entre o ambiente, o conteúdo e as condições de trabalho, juntamente com a capacidade dos trabalhadores de atender às demandas do trabalho.

A forma como esses fatores são percebidos pelos trabalhadores pode impactar sua saúde, desempenho e satisfação no trabalho. No entanto, essa percepção por vezes é subjetiva e individual, o que significa que nem todos os fatores psicossociais percebidos por um indivíduo representam, necessariamente, um perigo no ambiente laboral. Para uma correta identificação, é fundamental considerar o contexto coletivo do ambiente de trabalho, reconhecendo se há, de fato, um fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho (FRPRT).

Na gestão de riscos ocupacionais, a presença de um perigo ou fator de risco não implica automaticamente na existência de risco. O conceito de risco está associado à combinação entre a probabilidade de ocorrência de um agravo à saúde e a severidade do dano.

Embora a identificação de fatores de risco psicossociais possa ser desafiadora, trata-se de exigência já prevista na NR-17 e que passará também a integrar o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos. A partir de 26 de maio de 2026, entra em vigor a nova redação do capítulo 1.5 da NR-01, publicada em 28 de agosto de 2024 por meio da Portaria MTE nº 1.419, que explicita a obrigatoriedade de considerar os "fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho" no gerenciamento de riscos, em conformidade com a NR-17.

A portaria reforça que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT) fazem parte dos riscos ergonômicos e devem ser contemplados no gerenciamento de riscos ocupacionais, juntamente com os riscos físicos, químicos, biológicos e de acidentes. Alguns trechos da NR-01 destacam essa exigência:

> *1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.*
>
> ...

> *1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, **nos termos da NR-17**, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.*
>
> *...*
>
> *1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.*

Apesar da atualização da NR-01, não houve alteração na forma como os FRPRT já eram tratados: a inclusão do termo teve o objetivo de reforçar que eles constituem uma dimensão dos riscos ergonômicos, diretamente vinculados à organização do trabalho. Com essa redação, o legislador buscou garantir que os FRPRT sejam devidamente considerados no gerenciamento de riscos, fortalecendo a abordagem preventiva prevista nas NR-01 e NR-17.

Vale destacar que o conceito de FRPRT, no contexto da NR-01, é restrito à organização do trabalho, conforme a NR-17, e não deve ser confundido com a definição mais ampla da OMS, que inclui elementos que extrapolam o ambiente de trabalho.

Outro aspecto importante é que a abordagem dos FRPRT no PGR requer seriedade e rigor técnico. Trata-se de uma dimensão complexa da organização do trabalho, incompatível com soluções simplistas ou interpretações subjetivas. O uso de metodologia consistente é imperativo para o compliance. Escolhas inadequadas podem comprometer a eficácia da gestão de riscos ocupacionais, impactar a saúde e segurança dos trabalhadores e expor a empresa a riscos jurídicos significativos. Para assegurar conformidade com a NR-01 e a NR-17, a identificação e o tratamento dos FRPRT devem ser pautados por critérios técnicos objetivos, baseados em evidências, preferencialmente com ferramentas que reduzam a subjetividade, assegurem registros confiáveis e permitam interpretações contextualizadas.

Com esse propósito, o Departamento Nacional do SESI desenvolveu, em parceria com nove Departamentos Regionais (AM, BA, GO, MG, PR, RJ, RS, SC e SP) e com apoio técnico do Centro de Inovação em Fatores Psicossociais do SESI RS, a *Metodologia Nacional para Abordagem dos FRPRT no PGR*. Essa metodologia foi construída com base em referências técnicas consistentes, alinhadas à NR-01, à NR-17 e às melhores práticas internacionais. O desenvolvimento contou com uma equipe multidisciplinar de cerca de 35 profissionais, engenheiros de segurança, médicos do trabalho, técnicos de segurança, psicólogos, ergonomistas, enfermeiros do trabalho, fisioterapeutas e gestores, e seguiu etapas rigorosas: estudo de normas e evidências, definição de critérios técnicos, aplicação piloto em 18 empresas de diferentes portes e setores, validação dos instrumentos e ajustes a partir dos aprendizados práticos.

O resultado é uma metodologia robusta, de aplicação e interpretação simples, padronizada e escalável, concebida para apoiar as empresas brasileiras na gestão dos FRPRT com segurança jurídica, rigor técnico e plena conformidade legal.

OBJETIVO

O *Guia da Metodologia SESI para Abordagem dos FRPRT* no PGR apresenta a forma como o SESI atua em todo o país para identificar e tratar esses fatores de risco no PGR, em conformidade com a NR-01 e a NR-17.

Ao publicar este material, o SESI disponibiliza sua metodologia para que outros profissionais e organizações, dentro e fora do SESI, possam aplicá-la em seus contextos, contribuindo para o fortalecimento da prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST). O uso da metodologia é livre, desde que sejam respeitados os direitos autorais e que o SESI seja devidamente citado como fonte sempre que for utilizada, no todo ou em parte.

A proposta é oferecer uma metodologia padronizada, tecnicamente consistente e de fácil aplicação, que permita às organizações:

- Identificar corretamente os FRPRT quando presentes no ambiente de trabalho, com base em critérios objetivos e evidências confiáveis;
- Assegurar que a inclusão desses fatores no Inventário de Riscos e seu tratamento no Plano de Ação ocorram somente quando houver reconhecimento técnico, evitando registros indevidos;
- Evitar interpretações equivocadas do texto normativo;
- Fomentar que os FRPRT sejam tratados no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), da mesma forma que os demais fatores de risco ocupacionais;
- Diferenciar a abordagem normativa das NR-01 e NR-17, que se limita aos fatores presentes na organização do trabalho, do conceito mais amplo de saúde mental voltado à promoção da saúde.

Com essa metodologia, o SESI busca apoiar e inspirar empresas, profissionais e instituições a aprimorarem a gestão dos FRPRT com segurança jurídica, rigor técnico e alinhamento às melhores práticas de prevenção.



1 ALINHAMENTOS PARA EXECUÇÃO DA METODOLOGIA

1.1 ESCOPO DOS FRPRT

É fundamental não confundir a abordagem normativa da NR-01 com a promoção da saúde mental, cujo escopo é mais amplo e abrange fatores que vão além dos limites da organização do trabalho. Enquanto a promoção da saúde mental considera múltiplos aspectos que influenciam o bem-estar psicológico do trabalhador, incluindo fatores externos à organização, a NR-01 se restringe aos fatores de risco psicossociais que podem ser gerenciados pelas organizações no contexto da organização do trabalho.

Com a nova redação, o legislador deixou claro que o PGR deve observar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

NR-17 e Organização do Trabalho

De acordo com a NR-17, a ergonomia engloba aspectos relacionados à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

As condições de trabalho, conforme descritas na NR-17, incluem aspectos como:

- Levantamento, transporte e descarga de materiais;
- Mobiliário dos postos de trabalho;
- Trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais;
- Condições de conforto no ambiente de trabalho;
- Organização do trabalho.

Os FRPRT estão contemplados na NR-17 nos aspectos relacionados à organização do trabalho, especialmente nos seguintes trechos:

> *17.4 Organização do trabalho*
> *17.4.1 A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração:*
> *a) as normas de produção;*
> *b) o modo operatório, quando aplicável;*
> *c) a exigência de tempo;*
> *d) o ritmo de trabalho;*

e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e

f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

...

17.4.4 Todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores.

...

17.4.7 Os superiores hierárquicos diretos dos trabalhadores devem ser orientados para buscar no exercício de suas atividades:

a) facilitar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função;

b) manter aberto o diálogo de modo que os trabalhadores possam sanar dúvidas quanto ao exercício de suas atividades;

c) facilitar o trabalho em equipe; e

d) estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho.

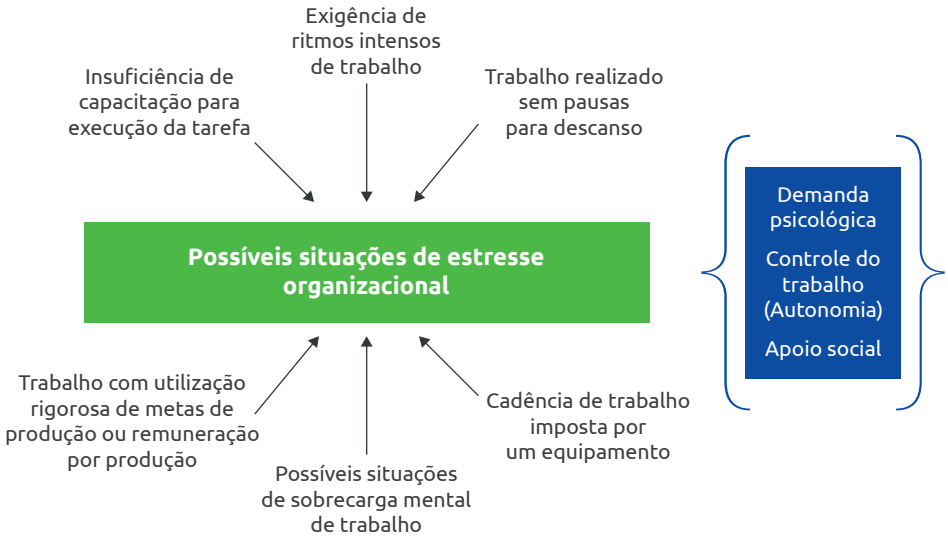
Portanto os FRPRT mencionados na NR-01 correspondem aos fatores relacionados à organização do trabalho, conforme previsto na NR-17.

Para atender a esse requisito, a Metodologia Nacional do SESI concentra-se no reconhecimento de riscos associados ao perigo **"Possíveis situações de estresse organizacional"**, assegurando uma abordagem estruturada e alinhada às exigências normativas, contemplando todos os aspectos organizacionais previstos na NR-17 que se relacionam aos FRPRT.

A escolha do fator de risco *Possíveis situações de estresse organizacional* se deve ao alcance deste com relação aos outros FRPRT, ou seja, esse perigo consegue abranger os outros, tornando a metodologia mais simples, porém sem perder a análise dos aspectos organizacionais do trabalho que podem gerar situações de estresse. Além disso, os fatores de riscos ergonômicos psicossociais relacionados à organização do trabalho já devem ser considerados na etapa de levantamento preliminar de perigos e riscos. Por fim, o perigo em questão é coerente com a metodologia em si, alinhado ao questionário do trabalhador (*Job Stress Scale* – JSS) e às três principais dimensões da organização do trabalho (demanda, controle e apoio social).

No esquema a seguir, observa-se que o fator de risco *Possíveis situações de estresse organizacional* representa, na realidade, a interação de diversos elementos da organização do trabalho que, quando em desequilíbrio, podem originar riscos ocupacionais.

FIGURA 1 – Correlação do fator de risco *Possíveis situações de estresse organizacional* com os demais fatores de riscos organizacionais



Os FRPRT no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)

Os FRPRT devem ser abordados no GRO da mesma forma que os demais fatores de risco, observando as particularidades de cada tipo de perigo durante as fases de identificação e reconhecimento, assim como os critérios de probabilidade e severidade, que variam conforme as características específicas do fator de risco. Assim como a avaliação da exposição ao ruído, calor ou agentes químicos exige critérios específicos, estes também se aplicam aos FRPRT.

No entanto, uma vez reconhecido o risco, a abordagem segue um **fluxo único**. Isso significa que, independentemente de se tratar de riscos químicos, físicos, biológicos, de acidente ou ergonômicos, todos os fatores de risco reconhecidos como ocupacionais passam por um processo de avaliação que considera:

- A severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde;
- A probabilidade de ocorrência das possíveis lesões ou agravos à saúde.

Risco = Probabilidade x Severidade

E, com base na avaliação de risco ocupacional, elabora-se um **Plano de Ação** contendo medidas para eliminar o perigo ou reduzir o risco a níveis aceitáveis, visando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

A metodologia de avaliação de risco (Risco = Probabilidade x Severidade) pode ser a mesma para todos os fatores de risco ocupacionais, incluindo os FRPRT. O que varia são os critérios utilizados para determinar severidade e probabilidade, de forma a garantir que cada risco seja avaliado de maneira adequada à sua natureza.

1.2 PROFISSIONAL RESPONSÁVEL PELO LEVANTAMENTO E AVALIAÇÃO DOS FRPRT NO PGR

A NR-01 não especifica uma categoria profissional exclusiva para a realização do PGR, mesmo com as alterações normativas recentes.

> *1.5.3 Responsabilidades*
> *1.5.3.1 A organização deve implementar nos seus estabelecimentos o gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades.*

Observe que, apesar da ênfase dada aos FRPRT na revisão da norma, não houve mudança na definição do responsável pelo PGR, permitindo que o profissional que já desempenhava essa função continue exercendo-a.

Conforme a NR-01, a responsabilidade pelo gerenciamento de riscos cabe à organização, que tem autonomia para definir quais profissionais irão auxiliá-la nesse processo. Não há exigência legal que determine a contratação de um profissional específico para abordagem dos FRPRT no PGR.

Boas práticas recomendam que os profissionais responsáveis pelo gerenciamento de riscos tenham experiência em processos de trabalho, avaliação de riscos e uma visão integrada de segurança e saúde ocupacional. Além disso, é fundamental que possuam conhecimento na elaboração de planos de ação e na aplicação de estratégias de melhoria contínua.

Sempre que houver necessidade de aprofundamento técnico, a organização pode envolver especialistas nas áreas específicas, como já ocorre em riscos relacionados a eletricidade, agentes químicos complexos, máquinas e equipamentos, vibração, entre outros. Em casos particulares, a atuação de uma equipe multidisciplinar pode ser recomendada. Contudo, isso não configura uma exigência normativa, mas sim uma decisão gerencial que deve ser adotada conforme a necessidade da organização.

No SESI, a área de Segurança e Saúde no Trabalho conta com uma equipe multidisciplinar formada por engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, médicos do trabalho, ergonomistas, entre outros especialistas. No contexto do PGR, os técnicos e engenheiros de segurança do trabalho são os profissionais com maior familiaridade na gestão de riscos ocupacionais, atuando de forma generalista e envolvendo especialistas sempre que necessário.

A metodologia desenvolvida pelo SESI foi estruturada de forma multidisciplinar e detalhada, garantindo que qualquer profissional tenha os instrumentos necessários para atuar gradualmente e de maneira eficaz na abordagem dos FRPRT dentro do PGR, com a possibilidade de recorrer a especialistas sempre que preciso.

1.3 PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO PROCESSO

A nova versão da NR-01 reforça ainda mais a necessidade da participação dos trabalhadores no GRO, conforme descrito nos itens abaixo:

> *1.5.3.3 A organização deve adotar mecanismos para:*
> *a) a participação de trabalhadores no processo de gerenciamentos de riscos ocupacionais, proporcionando noções básicas sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais;*
> *b) a consulta aos trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, quando houver; e*
> *c) comunicar aos trabalhadores os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção previstas no plano de ação.*

Diante dessa exigência normativa e considerando que o reconhecimento do risco ocupacional relacionado a "Possíveis situações de estresse organizacional" depende essencialmente da escuta dos trabalhadores, a Metodologia SESI para abordagem dos FRPRT no PGR prevê a participação das seguintes partes envolvidas:

- Trabalhadores, que contribuem com sua percepção sobre Possíveis situações de estresse organizacional;
- Organização, que contribui com as informações sobre as medidas de prevenção adotadas;
- Profissional técnico responsável pelas etapas de levantamento preliminar de perigos, avaliação preliminar, reconhecimento e avaliação de risco, além da elaboração do plano de ação.

Essa abordagem garante que o processo seja estruturado, participativo e alinhado às exigências normativas, contribuindo para uma abordagem responsável e cautelosa do tema.

1.4 RECONHECIMENTO DE RISCO X SAÚDE DO TRABALHADOR

A compreensão do binômio saúde/doença é um processo complexo e multifatorial, ainda mais quando se fala em saúde mental. Nesse sentido, deve-se levar em consideração inúmeras variáveis relacionadas aos transtornos psíquicos, como os fatores socioeconômicos, psicológicos, biológicos e ambientais. Algumas condições podem ser determinantes nos transtornos mentais, a exemplo do estresse crônico decorrente de problemas financeiros e conflitos pessoais, o isolamento social, agravado durante a pandemia de COVID-19, experiências traumáticas, como violência, abuso ou desastres naturais, as desigualdades sociais, incluindo pobreza e discriminação, e o uso excessivo e inadequado de telas e redes sociais.

Outros conceitos importantes dentro da saúde ocupacional e da saúde mental estão ligados à suscetibilidade individual e o processo de resposta e adaptação dos indivíduos frente a fatores estressores. Dessa forma, mesmo que haja possíveis situações de estresse organizacional, nem sempre haverá um impacto negativo na saúde mental e física dos trabalhadores. O impacto pode variar, já que a percepção e a vivência da exposição a esses fatores são distintas para cada indivíduo.

Embora possa haver uma conexão entre os FRPRT e o adoecimento mental do trabalhador, é importante evitar interpretações simplistas de causa e efeito. O adoecimento mental geralmente resulta de uma combinação de fatores, muitos deles fora do ambiente de trabalho. Por isso, cada caso deve ser analisado de forma individual e contextualizada. O simples reconhecimento de um risco no ambiente laboral não significa, por si só, que ele seja a causa direta da doença.

Além disso, o reconhecimento dos FRPRT e a avaliação do risco ocupacional constituem um processo voltado à gestão dos fatores ergonômicos organizacionais em nível coletivo – e não à identificação de doenças mentais, que pertencem ao âmbito individual. Por sua vez, a gestão de riscos ocupacionais, incluindo os FRPRT, contribui diretamente para a melhoria dos ambientes de trabalho, promovendo a saúde e segurança dos trabalhadores e prevenindo doenças e acidentes laborais.



2 METODOLOGIA SESI PARA EVIDENCIAR A ABORDAGEM DOS FRPRT NO PGR

2.1 RESUMO DA METODOLOGIA

A metodologia SESI para evidenciar a abordagem de FRPRT no PGR utiliza ferramentas específicas para coletar, organizar e analisar informações, com o objetivo de reconhecer o fator de risco denominado *Possível Situação de Estresse Organizacional*.

O FRPRT denominado *Possível Situação de Estresse Organizacional* refere-se ao desequilíbrio entre três dimensões fundamentais da organização do trabalho, são elas: Demandas psicológicas, Controle sobre o trabalho e Apoio Social.

As **demandas psicológicas** referem-se à carga de trabalho em termos de quantidade, complexidade e exigências emocionais que os trabalhadores enfrentam em suas rotinas diárias. O ideal é que essa carga de trabalho esteja alinhada com a jornada de trabalho e a experiência profissional de cada indivíduo, de modo que não gere monotonia devido à falta de desafios nem sobrecarga devido ao excesso de tarefas. Quando a demanda é excessiva, sem um equilíbrio adequado de controle sobre o trabalho e apoio social, pode resultar em estresse organizacional. E, quando a demanda é muito baixa, gera desmotivação para o trabalho.

Controle sobre o trabalho é a autonomia que o trabalhador tem para tomar decisões sobre como e quando realizar suas tarefas. Essa dimensão está diretamente relacionada ao cargo e ao nível de responsabilidade do trabalhador. É esperado que, dependendo da função e da experiência que possui, o trabalhador tenha certa liberdade para decidir como executar as atividades, gerenciar o tempo, influenciar decisões no ambiente de trabalho e desenvolver suas habilidades. Quando o controle é limitado, sem um equilíbrio adequado de demanda e apoio social, o trabalhador sente-se mais vulnerável ao estresse, pois não possui autonomia suficiente para gerenciar as pressões que lhe são impostas.

Apoio social é o suporte recebido no ambiente de trabalho, incluindo colegas, superiores e a organização em geral. Esse apoio atua como um fator protetor importante contra o estresse organizacional, ajudando a reduzir a percepção de risco e promovendo um ambiente mais saudável. O apoio social ameniza o impacto das demandas excessivas e fortalece a percepção de autonomia, ajudando os trabalhadores a lidarem melhor com as situações adversas e, assim, diminuindo o risco de estresse organizacional.

A interação entre essas três dimensões (demandas psicológicas, controle sobre o trabalho e apoio social) é fundamental para entender o quadro de *Possível situação de Estresse Organizacional*. Quando as demandas são elevadas e o controle e apoio social são baixos, o estresse tende a aparecer. Por outro lado, quando há uma boa combinação de demandas com alto controle e apoio social, os trabalhadores têm mais recursos para lidar com situações diárias de trabalho, o que reduz significativamente o risco de estresse organizacional.

Portanto para identificar *Possível Situação de Estresse Organizacional*, são utilizadas três ferramentas principais:

- **Checklist Organização** – Aplicado com um representante da organização para identificar as práticas, ações e medidas de prevenção adotadas pela organização em relação aos aspectos que podem influenciar a ocorrência de uma *Possível Situação de Estresse Organizacional*.
- **Questionário Trabalhador (*Job Stress Scale*)** – Questionário amplamente reconhecido, baseado no Modelo de Karasek. Aplicado a uma amostra representativa de trabalhadores, por setor ou área de trabalho, para coletar a percepção sobre as três dimensões do estresse organizacional: Demandas psicológicas, Controle sobre o trabalho e Apoio Social.
- **Checklist Profissional SST** – Roteiro conduzido pelo profissional de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para coletar informações complementares, que irão apoiar o processo de Levantamento Preliminar de Perigos e o reconhecimento do risco.

A triangulação dos dados obtidos por meio do Checklist Organização, do Questionário Trabalhador e do Checklist Profissional de SST pode possibilitar a identificação de uma *Possível Situação de Estresse Organizacional*. Os dados coletados pelo profissional de SST, além de validar ou questionar os resultados obtidos pelas demais ferramentas, torna viável a tomada de decisão final.

Caso o risco relacionado a *Possível Situação de Estresse Organizacional* seja reconhecido, a metodologia avança para as etapas de avaliação do risco (Risco = Severidade x Probabilidade) e elaboração do Plano de Ação, garantindo que medidas adequadas sejam adotadas para sua eliminação ou redução a níveis aceitáveis.

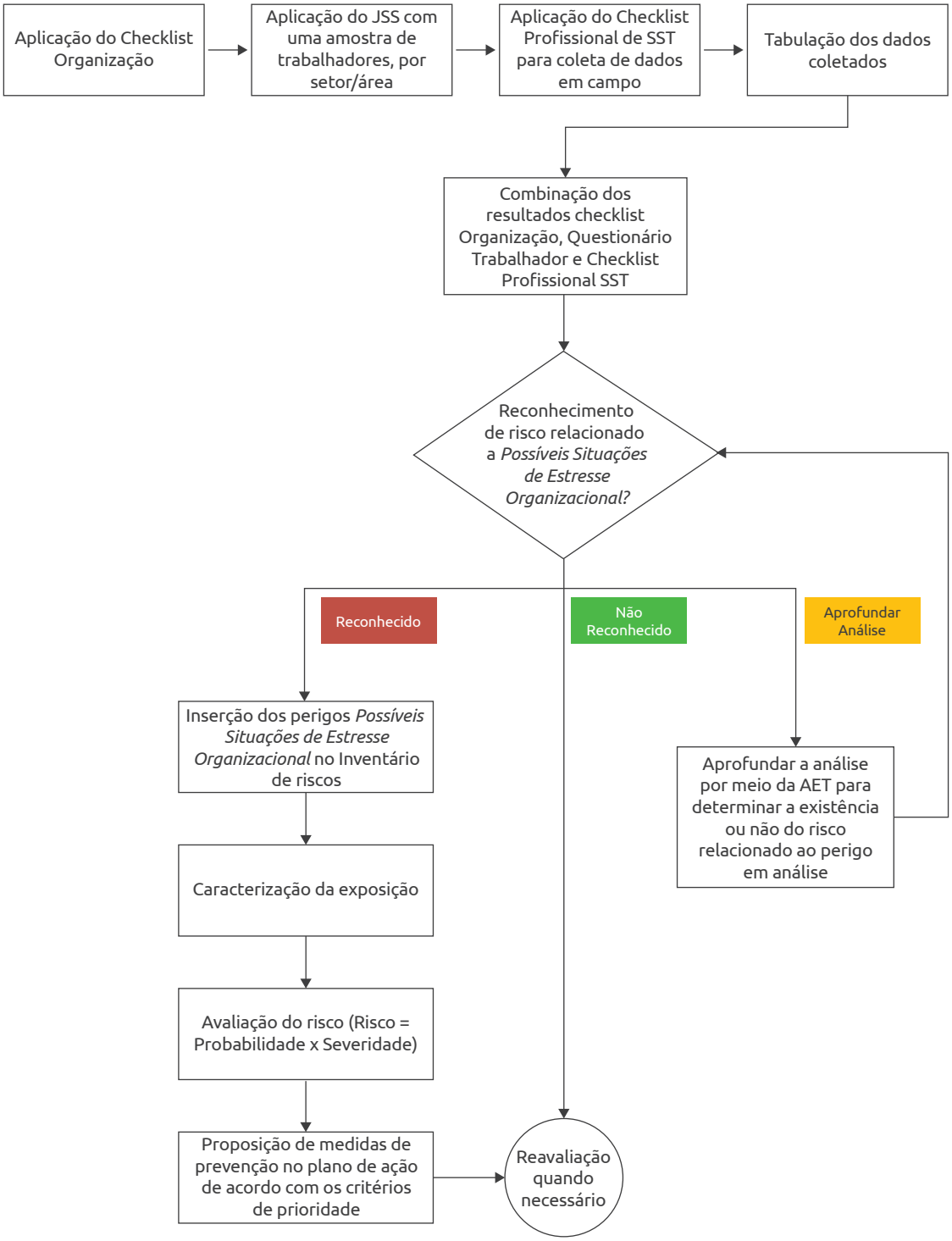
2.2 ETAPAS DA METODOLOGIA NO CONTEXTO DO PGR

A seguir, apresentamos uma visão geral das etapas que compõem o método, as quais serão detalhadas posteriormente.

Etapas	Passo
Avaliação preliminar: Coleta de dados em campo	
Levantamento preliminar de perigos e riscos	**1º Passo: Checklist Organização** – Preenchimento do checklist por um representante da organização que tenha conhecimento sobre as regras, programas, políticas e boas práticas adotadas pela organização.
	2º Passo: Questionário trabalhador – Aplicação do questionário a uma amostra representativa de trabalhadores por Setor ou Área de trabalho. A coleta pode ser realizada preferencialmente por meio digital (recomendado) ou, quando necessário, com o questionário em formato impresso.
	3º Passo: Checklist Profissional SST – Coleta de dados durante a visita técnica. O Checklist Profissional SST reúne informações gerais da organização e dados específicos do Setor, Área de Trabalho ou Grupo de Exposição Similar (GES), garantindo uma análise contextualizada.
Avaliação preliminar: Interpretação dos dados e tomada de decisão	
Avaliação preliminar de risco relacionado ao perigo *Possível situação de estresse organizacional*	**4º Passo: Avaliação Preliminar de Risco** – Tabulação e análise dos dados coletados nos Checklists e Questionário, com o objetivo de compreender a percepção dos trabalhadores sobre o perigo *Possível Situação de Estresse Organizacional,* as medidas de prevenção adotadas pela organização e a percepção do profissional de SST.
	5º Passo: Reconhecimento do Risco Ocupacional – Realização da triangulação dos resultados, integrando as informações do Checklist Organização e do Questionário trabalhador com os dados coletados no Checklist Profissional SST. Esse cruzamento permite uma conclusão embasada sobre a existência ou não de um risco ocupacional associado ao perigo *Possível Situação de Estresse Organizacional.*
Abordagem no PGR: Aplicável quando for reconhecido o risco ocupacional no passo 5	
Inventário de Risco	**6º Passo: Caracterização da Exposição** – Registrar o perigo *Possível Situação de Estresse Organizacional* no Inventário de Riscos, fazer a caracterização da exposição: identificação da situação ou fonte geradora, medidas de prevenção existentes e outros fatores relevantes que influenciam a avaliação do risco.
	7º Passo: Avaliação do Risco – Determinar o Nível de Risco, aplicando a metodologia de avaliação de riscos adotada pela organização (Risco = Probabilidade x Severidade). A avaliação deve seguir critérios compatíveis com as características do perigo. O SESI tem metodologia própria para avaliação de riscos, disponível na página https://www.portaldaindustria.com.br/sesi/canais/saude/#plataforma-nacional
Plano de Ação	**8º Passo: Planejamento de Ações** – Nos casos em que o risco for "Reconhecido", devem ser propostas ações e medidas preventivas, seguindo a ordem de prioridade e visando eliminar o perigo ou reduzir o risco.

Para melhor compreensão, segue fluxograma das etapas listadas acima, proporcionando uma análise visual do processo.

FIGURA 2 – Fluxograma das Etapas da Metodologia SESI para abordagem de FRPRT no PGR



IMPORTANTE: Independentemente do resultado, todas as evidências do levantamento e avaliação preliminar devem ser arquivadas.

2.3 DETALHAMENTO DAS ETAPAS

2.3.1 CHECKLIST ORGANIZAÇÃO

2.3.1.1 Compreensão da Ferramenta e Aplicação

O Checklist da Organização é um instrumento estruturado para identificar boas práticas, ações, políticas, medidas de prevenção e programas implementados pela organização que atuam como fatores de proteção, contribuindo assim para a prevenção de *Possíveis Situações de Estresse Organizacional*. Sua aplicação tem como objetivo mapear os fatores de proteção e prevenção relacionados aos FRPRT.

O questionário padrão, intitulado "Checklist Organização", anexado a este guia, deve ser respondido por representante da organização. Recomenda-se que esse representante seja alguém da área de gestão, recursos humanos ou segurança do trabalho, com conhecimento sobre os processos organizacionais e familiaridade com as variáveis abordadas no questionário. São elas:

- Absenteísmo – O monitoramento do absenteísmo e a análise de suas relações com o trabalho ajudam a identificar fatores que levam a afastamentos frequentes. Com isso, é possível adotar medidas preventivas, melhorar o ambiente de trabalho e reduzir as ausências.
- Rotatividade – Acompanhar a rotatividade e suas causas permite implementar estratégias para retenção de talentos. Um ambiente de trabalho colaborativo, aliado a oportunidades de desenvolvimento, reduz a saída de profissionais.
- Clima Organizacional – Mecanismos que permitem ouvir os trabalhadores e estimular seu engajamento melhoram a satisfação e o clima organizacional. Pesquisas de satisfação e canais de feedback são estratégias eficazes para identificar pontos de melhoria.
- Relacionamento – Medidas de prevenção e mediação de conflitos ajudam a manter um ambiente respeitoso e seguro. Normas internas e canais de denúncia reforçam o compromisso da organização com a segurança psicológica dos trabalhadores.
- Carga de Trabalho – O equilíbrio na distribuição de tarefas é essencial para prevenir o estresse e manter o engajamento. Avaliação periódica da carga de trabalho, revisão de processos e gestão eficiente do tempo garantem demandas compatíveis com a capacidade dos trabalhadores.
- Liderança – O desenvolvimento contínuo das lideranças impacta diretamente a satisfação dos trabalhadores. Líderes capacitados promovem um ambiente de suporte e orientação, reduzindo conflitos e aumentando a motivação das equipes.
- Apoio Social – O suporte aos trabalhadores em momentos de dificuldade pessoal ou profissional minimiza os impactos do estresse organizacional. Ações de acolhimento e bem-estar mental promovem um ambiente mais seguro e saudável.

- Clareza de Papéis e Estrutura Organizacional – Definir claramente funções, responsabilidades e processos evita incertezas e conflitos. Isso reduz a ansiedade dos trabalhadores e melhora a eficiência na execução das tarefas.
- Comunicação – Um processo de comunicação eficaz, especialmente em períodos de mudança, reduz incertezas e boatos. Manter os trabalhadores informados fortalece a confiança na gestão e facilita a adaptação às diretrizes.
- Saúde e prevenção – O investimento em saúde e prevenção melhora a produtividade e reforça o compromisso da organização com seus trabalhadores.
- Desenvolvimento Profissional – Oferecer oportunidades de capacitação e crescimento profissional aumenta o engajamento e a satisfação no trabalho. Programas de treinamento e planos de desenvolvimento reduzem frustrações e incentivam o progresso na carreira.

O Checklist Organização contém 13 perguntas objetivas com opções de resposta “Sim” (peso 2), “Parcial” (peso 1) e “Não” (peso 0). Além disso, cada pergunta recebeu um peso específico (de 1 a 3) de acordo com sua importância na análise, sendo 1 o menor grau e 3 o maior. Para complementar as respostas, o checklist inclui uma pergunta aberta, permitindo que a organização forneça informações adicionais, caso deseje.

As perguntas foram elaboradas para atender às exigências da NR-17 e estão alinhadas a fatores protetivos que impactam positivamente a gestão da demanda, o controle (autonomia) e o apoio social. Esses fatores desempenham um papel fundamental na redução do risco de estresse organizacional, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.

Perguntas do Checklist Organização:

1. **Absenteísmo** – A empresa monitora seus índices de absenteísmo e avalia suas possíveis relações com o trabalho?
2. **Absenteísmo** – A empresa adota ações para reduzir o absenteísmo?
3. **Rotatividade** – Existe um acompanhamento e tratativa da rotatividade correlacionado com suas causas?
4. **Clima Organizacional** – A empresa tem alguma forma de ouvir a percepção dos trabalhadores e o engajamento destes?
5. **Relacionamento** – A empresa possui medidas, canais de denúncia e/ou normas internas para apoiar os trabalhadores em situações de conflitos relacionadas ao trabalho?
6. **Carga de Trabalho** – A empresa possui medidas de prevenção para promover um equilíbrio na carga de trabalho?
7. **Liderança** – A empresa possui medidas que proporcionam às lideranças oportunidades de capacitação e/ou desenvolvimento das habilidades de liderança?
8. **Apoio Social** – A organização oferece ações de acolhimento/apoio para suporte social e emocional para os trabalhadores?

9. **Clareza de Papéis e Estrutura Organizacional** – A empresa possui medidas que proporcionam aos trabalhadores clareza sobre suas funções, responsabilidades e procedimentos por cargo?
10. **Comunicação** – Há um processo de comunicação para quando ocorrem mudanças relacionadas ao trabalho?
11. **Saúde e prevenção** – A empresa incentiva e/ou promove ações de saúde e qualidade de vida aos trabalhadores?
12. **Saúde e prevenção** – A empresa realiza tratativas de doenças/acidentes relacionadas ao trabalho quando existentes?
13. **Desenvolvimento Profissional** – A empresa possui medidas que proporcionam aos trabalhadores oportunidades de desenvolvimento profissional?

Para facilitar a compreensão e uniformizar a aplicação do checklist em organizações de diferentes portes, foram disponibilizadas duas versões dos checklists:

- Sem exemplos nas perguntas
- Com exemplos nas perguntas, o que ajuda o respondente a relacioná-las às práticas da organização.

O profissional pode optar por utilizar a versão com ou sem exemplos, conforme o nível de familiaridade da organização com o tema abordado.

2.3.1.2 Tratamento e Interpretação do Resultado

Tabulação e Análise do Checklist Organização
A tabulação e a análise do Checklist Organização são realizadas com base nas respostas fornecidas para as 13 perguntas objetivas, que possuem três opções de resposta:

Cada pergunta tem três opções de resposta:
Sim → Peso 2
Parcial → Peso 1
Não → Peso 0

Cada pergunta possui um peso específico (de 1 a 3) de acordo com sua relevância na análise. Perguntas com menor impacto na prevenção do estresse organizacional recebem peso 1, enquanto as de maior impacto são classificadas com peso 3:

- Menor relevância → Peso 1 (Perguntas 1, 2, 3, 11 e 13)
- Média relevância → Peso 2 (Perguntas 4, 6, 8, 9, 10 e 12)
- Maior relevância → Peso 3 (Perguntas 5, 7)

Cálculo e Análise dos Resultados

Para obter a pontuação final, o valor atribuído a cada resposta é multiplicado pelo peso da respectiva pergunta. O somatório desses valores gera a Pontuação de Práticas Preventivas da organização.

FIGURA 3 – Equação para Pontuação de Práticas Preventivas

Equação da Pontuação de Práticas Preventivas (PPP):

$$PPP = \sum_{i=1}^{n} (R_i \times P_i)$$

Onde:

- R_i = valor da **resposta** da pergunta i
- P_i = **peso** da pergunta i
- n = número total de perguntas
- Σ = somatório de todos os produtos $R_i \times P_i$

Este cálculo, pode ser realizado automaticamente usando uma planilha Excel ou um software.

A Pontuação de Práticas Preventivas será representada por cores (vermelho, amarelo e verde), utilizando um sistema visual semelhante a um semáforo para facilitar a interpretação de forma clara e didática. A escala de pontos pode variar entre 0 e 46, sendo classificado em três níveis:

- **Vermelho – Baixa (0 - 15 pontos):** Indica a presença limitada de práticas preventivas.
- **Amarelo – Média (16 - 30 pontos):** Indica a presença de algumas práticas preventivas, mas com oportunidades de aprimoramento.
- **Verde – Alta (31 - 46 pontos):** Indica a presença de boas práticas preventivas.

É importante ressaltar que este resultado, por si só, não possibilita identificar a existência de *Possíveis situações de estresse organizacional*, apenas conhecer a pontuação de Práticas Preventivas que a organização adota e correlacioná-lo com outras informações que serão coletadas.

2.3.2 QUESTIONÁRIO TRABALHADOR – JSS

2.3.2.1 Compreensão da Ferramenta e Aplicação

Ferramenta de coleta – *Job Stress Scale* (JSS), histórico e base teórica

Para coletar as percepções dos trabalhadores, será utilizada a versão resumida e traduzida para o português do questionário *Job Stress Scale* (JSS), uma ferramenta amplamente reconhecida para a avaliação do estresse organizacional.

O JSS tem como base o modelo Demanda-Controle, proposto por Robert Karasek em 1979. O Modelo de Karasek considera que o estresse ocupacional resulta da relação entre as exigências do trabalho (demandas psicológicas) e o grau de autonomia do trabalhador para tomar decisões (controle sobre o trabalho).

O modelo proposto por Karasek é um dos instrumentos mais utilizados internacionalmente para compreender o estresse de natureza psicossocial no ambiente de trabalho.

A premissa central do modelo é que o estresse ocupacional surge da interação entre dois fatores principais:

- Demandas psicológicas: volume e intensidade de exigências no trabalho (como prazos apertados, ritmo acelerado ou complexidade das tarefas);
- Controle sobre o trabalho: também chamado de autonomia ou latitude decisória – ou seja, o quanto o trabalhador pode decidir sobre como e quando realizar suas atividades.

Com base nessa interação, o modelo define quatro tipos de situações de trabalho:

1. Trabalho de alta exigência: Ocorre quando há altas demandas e baixo controle. É a combinação mais prejudicial à saúde, pois o trabalhador é pressionado, mas tem pouca autonomia para gerenciar essa pressão.
2. Trabalho ativo: Aqui temos altas demandas combinadas com alto controle. Nessa condição, o estresse pode ter um efeito positivo: o desafio estimula o aprendizado, a motivação e o crescimento profissional.
3. Trabalho passivo: Envolve baixas demandas e baixo controle. Pode levar à desmotivação, estagnação e perda de habilidades ao longo do tempo.
4. Trabalho de baixa exigência: Quando há baixas demandas e alto controle, o trabalhador tende a experimentar menos estresse, mas também menos estímulo para o desenvolvimento.

Em 1988, Johnson e Hall ampliaram o modelo de Karasek com a inclusão da terceira dimensão: o apoio social, definido como o nível de interação e suporte existente no ambiente de trabalho, tanto de colegas quanto de superiores. A ausência desse apoio pode potencializar os efeitos negativos do estresse, tornando o modelo mais robusto para compreender os riscos psicossociais e orientar ações preventivas nas organizações.

A ferramenta permite mensurar três dimensões do ambiente de trabalho que impactam em estresse organizacional:

- **Demanda** – Refere-se à carga e nível de exigência impostos pelas tarefas.
- **Controle sobre o trabalho** – Mede o grau de autonomia do trabalhador para definir seu modo de executar tarefas, bem como sua oportunidade de desenvolver habilidades.
- **Apoio social** – Avalia o nível de suporte oferecido por colegas e superiores, aspecto fundamental para reduzir o impacto negativo do estresse organizacional.

Uma versão reduzida do questionário JSS, originalmente com 49 itens, foi criada em 1988 pelo pesquisador sueco Töres Theorell e passou a conter 17 perguntas, distribuídas da seguinte forma: cinco para avaliar demanda psicológica, seis para avaliar o controle sobre o trabalho e seis relacionadas ao apoio social. Essa simplificação mantém a essência do modelo teórico original, permitindo uma avaliação mais ágil e acessível dos fatores psicossociais no trabalho, sem perder a robustez conceitual necessária para a análise dos riscos.

A versão resumida do JSS, desenvolvida por Theorell, foi adaptada para o português em 2004, permitindo sua aplicabilidade nos contextos laborais do Brasil. Para isso, foram avaliados seis aspectos de equivalência entre a escala original e a versão traduzida: Equivalência conceitual, Equivalência semântica, Equivalência operacional, Equivalência de itens, Equivalência de medidas, Equivalência funcional.

Sugere-se a leitura do artigo "Versão resumida da '*Job Stress Scale*': adaptação para o português", que descreve o processo de adaptação da versão resumida da *Job Stress Scale* (JSS) para a língua portuguesa. O estudo, disponível na SciELO Brasil, teve como principal objetivo assegurar que a escala fosse adequada ao contexto sociocultural brasileiro.

Ferramenta de coleta - JSS

O Questionário Trabalhador – JSS, modelo anexo, é composto por 17 perguntas, organizadas da seguinte forma:

Perguntas 1 a 5

- Avaliam as demandas psicológicas e devem ser respondidas conforme a frequência.
- Opções de resposta: Frequentemente, às vezes, raramente, nunca ou quase nunca.

Perguntas 6 a 11

- Avaliam o controle sobre o trabalho e seguem a mesma escala de frequência.
- Opções de resposta: Frequentemente, às vezes, raramente, nunca ou quase nunca.

Perguntas 12 a 17

- Avaliam o apoio social e devem ser respondidas conforme o nível de concordância do trabalhador.
- Opções de resposta: Concordo totalmente, concordo mais do que discordo, discordo mais do que concordo, discordo.

Cada resposta recebe uma pontuação de 1 a 4 e, a partir das respostas coletadas de uma amostra de trabalhadores, é possível calcular o resultado global da percepção sobre a presença de possíveis situações de estresse organizacional. Além disso, os dados permitem obter resultados específicos para cada uma das dimensões avaliadas: Demanda, Controle sobre o Trabalho e Apoio Social.

Aplicação

O questionário deve ser aplicado preferencialmente em meio digital, seguindo as etapas abaixo:

1. Estimar previamente o número de amostras de acordo com o total de trabalhadores da empresa e o total de trabalhadores de cada setor ou área que será avaliado.
2. Acordar previamente com a organização a forma como os questionários serão distribuídos (meio físico) ou disponibilizados (meio digital: *link*, *QR Code*, outros).
3. Disponibilizar o formulário, *link* ou *QR Code* para os trabalhadores, conforme acordado com a empresa.
4. Monitorar se a quantidade necessária de amostra está sendo atingida ao longo do processo.

IMPORTANTE: O questionário aplicado aos trabalhadores deve conter apenas o campo para identificação do setor ou área de trabalho, além das 17 questões da escala JSS. Não devem ser solicitadas informações pessoais ou qualquer dado que permita a identificação do trabalhador, a fim de garantir o sigilo e a confiabilidade das respostas.

Amostras

A coleta de dados será realizada por meio da aplicação do questionário com uma amostra representativa de trabalhadores por setor ou área da organização.

A amostra pode ser definida conforme o número total de trabalhadores da organização e, de acordo com o quantitativo de trabalhadores de cada setor ou área, conforme sugerido na tabela abaixo:

TABELA 3 – Amostras questionário trabalhadores

Total de trabalhadores da organização	Amostra aceitável
Até 20 trabalhadores	70% a 100% dos trabalhadores [1]
De 21 a 30 trabalhadores	50% a 69% dos trabalhadores por setor/área [2 e 3]
De 31 a 50 trabalhadores	30% a 49% dos trabalhadores por setor/área [2 e 3]
De 51 a 100 trabalhadores	20% a 29% dos trabalhadores por setor/área [2 e 3]
Mais de 100 trabalhadores	10% a 19% dos trabalhadores por setor/área [2 e 3]

Regras de ouro:

Empresas com até 20 trabalhadores

1. Recomenda-se coletar amostra única para toda a empresa, ou, quando houver distinções significativas entre áreas, pode-se dividir a análise em duas áreas: administrativa e produção.

Setor ou área com menos de 10 trabalhadores:

2. Aplicar o questionário com 100% dos trabalhadores do setor/área; ou
3. Agrupar setores por similaridade (ex.: mesma gerência, ambiente ou GES) para obter um total de trabalhadores superior a 10, permitindo a aplicação da regra de amostragem.

Quanto maior o número de trabalhadores amostrados, em condições adequadas de amostragem, maior tende a ser a confiabilidade da amostra, ou seja, maior a precisão das estimativas feitas com base nela. Isso ocorre porque o erro amostral diminui com o aumento do tamanho da amostra, tornando os resultados mais representativos da população.

Porém, é importante lembrar que a confiabilidade também depende da qualidade do método de amostragem (amostragem aleatória, representatividade, controle de vieses), e não apenas do tamanho da amostra.

2.3.2.2 Tratamento e Interpretação do Resultado

Cálculos

Após coletar o número adequado de amostras representativas por setor, o profissional de SST deverá consolidar e analisar os resultados. Cada resposta fornecida pelos trabalhadores para as 17 perguntas recebe uma pontuação em uma escala de 1 a 4, conforme indicado abaixo:

Todas as questões, exceto questões 4 e 9

TABELA 4 – Pontuação resposta questionário trabalhador para todas as questões, exceto 4 e 9

Resposta	Pontuação
Frequentemente	4
Concordo totalmente	
Às vezes	3
Concordo mais que discordo	
Raramente	2
Discordo mais que concordo	
Nunca ou quase nunca	1
Discordo	

Questões 4 e 9

TABELA 5 – Pontuação resposta questionário trabalhador para as questões 4 e 9

Resposta	Pontuação
Frequentemente	1
Às vezes	2
Raramente	3
Nunca ou quase nunca	4

A partir dessa pontuação, o cálculo do Estresse Organizacional é realizado com base nas três dimensões psicossociais avaliadas: Demanda, Controle sobre o Trabalho e Apoio Social.

FIGURA 4 – Cálculo JSS: Estresse Organizacional (Demanda, Controle e Apoio Social)



O resultado isolado das dimensões é realizado da seguinte forma:

- Demanda: Calculada pelo somatório das respostas das perguntas de 01 a 05. Valores mais altos indicam maior exigência no trabalho.

  Demanda Psicológica: Escore Demanda = Σ (Pontos Q1 a Q5)

Dimensão	Questões	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca ou quase nunca
Demanda	1 - Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez *(Exemplo: Ritmo acelerado, independentemente do volume do trabalho)*	4	3	2	1
	2 - Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)? *(Exemplo: Quantidade de trabalho a ser entregue em determinado tempo)*	4	3	2	1
	3 - Seu trabalho exige demais de você? *(Exemplo: Nível de exigência física, mental ou emocional necessário para executar as atividades diárias)*	4	3	2	1
	4 - Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho? *(Exemplo: Tempo para cumprir as tarefas sem sobrecarga ou necessidade de acelerar o ritmo de trabalho)*	1	2	3	4
	5 - O seu trabalho costuma apresentar exigências contratitórias ou discordantes? *(Exemplo: Solicitações conflitantes, em que o cumprimendo de uma exigência impede ou dificulta a execução adequada de outra tarefa)*	4	3	2	1

Observação: A pontuação da pergunta 4 é invertida, pois é a única em que uma maior frequência indica um resultado positivo, enquanto, nas demais, uma maior frequência corresponde a um resultado negativo.

- Controle: Calculado pelo somatório das respostas das perguntas de 06 a 11. Valores mais altos indicam maior autonomia do trabalhador.

Controle sobre o Trabalho: Escore Controle = Σ (Pontos Q6 a Q11)

Dimensão	Questões	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca ou quase nunca
Controle sobre o trabalho	6 -Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho? *(Exemplo: Oportunidade para desenvolvimento profissional, seja por meio de novas experiências, treinamenos ou tarefas desafiadoras)*	4	3	2	1
	7 - Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimento especializado? *(Exemplo: Atividades que demandam competências técnicas especfícias, prática avançada ou conhecimento aprofundado)*	4	3	2	1
	8 -Seu trabalho exige que você tome iniciativas? *(Exemplo: Autonomia do trabalhador para lidar com situações que exigem respostas rápidas ou resolução de problemas sem orientação direta)*	4	3	2	1
	9 -No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas? *(Exemplo: Tarefas frequentemente repetititvas ou monótonas, sem estímulo)*	1	2	3	4
	10 - Você pode escolher COMO fazer seu trabalho? *(Exemplo: Flexibilidade para escolher como organizar e executar as tarefas, dentro dos objetivos esperados pela empresa)*	4	3	2	1
	11 - Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho? *(Exemplo: Certa liberdade para decidir quais tarefas serão feitas em que ordem, dentro dos objetivos esperados pela empresa)*	4	3	2	1

Observação: A pontuação da pergunta 9 é invertida, pois é a única em que uma maior frequência indica um resultado negativo, enquanto, nas demais, uma maior frequência corresponde a um resultado positivo.

- Apoio Social: Calculado pelo somatório das respostas das perguntas de 12 a 17. Valores mais altos indicam maior apoio social.

Apoio Social: Escore Apoio Social = Σ (Pontos Q12 a Q17)

Dimensão	Questões	Concordo totalmente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo
Apoio social	12 -Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho. *(Exemplo: O ambiente de trabalho é calmo, e sem estresse excessivo, agradável para as pessoas desempenharem suas tarefas)*	4	3	2	1
	13 - No trabalho, nos relacionameos bem uns com os outros. *(Exemplo: Qualidade das relações entre as pessoas, colaboração entre os colegas, sem conflitos ou tensões que possam prejudicar a harmonia do grupo)*	4	3	2	1

Dimensão	Questões	Concordo totalmente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo
Apoio social	14 - Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho. *(Exemplo: Existe uma rede de apoio entre os colegas, caso alguém precise de ajuda nas tarefas ou situações difíceis que podem surgir)*	4	3	2	1
	15 - Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem. *(Exemplo: As pessoas no trabalho compreendem as dificuldades ou situações pessoais que um colega possa estar enfrentando)*	1	2	3	4
	16 - No trabalho, me relaciono bem com meus chefes. *(Exemplo: Boa relação com os chefes, abertura para conversa, tratamento respeitoso)*	4	3	2	1
	17 - Eu gosto de trabalhar com meus colegas. *(Exemplo: Boa relação com os colegas, abertura para conversa, tratamento respeitoso)*	4	3	2	1

O Índice de Estresse Organizacional final é obtido somando:

- O total da Demanda
- A inversão dos escores de Controle
- A inversão dos escores de Apoio Social

O objetivo deste índice é criar um único número que nos diga: Qual é o nível de estresse organizacional do setor avaliado.

A Lógica da Balança do Estresse

Para entender o cálculo do estresse organizacional, imagine uma balança. De um lado, colocamos os fatores de pressão (o que causa o estresse) e, do outro, os recursos de enfrentamento (o que alivia o estresse).

- Fatores de estresse (o que pesa na balança):
  - Alta Demanda: Excesso de tarefas, ritmo acelerado etc.
- Recursos de Enfrentamento (o que alivia o estresse):
  - Alto Controle: Autonomia e capacidade de decisão sobre o próprio trabalho.
  - Alto Apoio Social: Suporte de colegas e da liderança.

O estresse aparece quando os fatores de pressão superam os recursos de enfrentamento. O cálculo do índice visa medir exatamente esse desequilíbrio.

O principal desafio no cálculo é que as pontuações das dimensões têm lógicas opostas:

- Para a Demanda, uma nota ALTA é ruim (indica mais estresse).
- Para o Controle, uma nota ALTA é bom (indica menos estresse).
- Para o Apoio Social, uma nota ALTA também é bom (indica menos estresse).

Para que possamos somar tudo e obter um resultado coerente, precisamos padronizar a lógica. O objetivo é fazer com que, em todas as dimensões, uma nota alta sempre signifique "mais estresse".

É aqui que entra a inversão. Nós viramos ao contrário as pontuações de Controle e Apoio Social, transformando-as em medidas de Falta de Controle e Falta de Apoio Social. Dessa forma, a fórmula final do índice fica:

Estresse Organizacional = Demanda + (Falta de Controle) + (Falta de Apoio Social)

Assim o cálculo soma todos os fatores que contribuem para o estresse: a Demanda existente, a ausência de Controle e a ausência de Apoio Social. Quanto maior o valor final, maior a indicação de desequilíbrio e, consequentemente, maior a presença de estresse organizacional.

Vale lembrar que, no nível das perguntas individuais, as questões 4 e 9 do questionário JSS já possuem uma pontuação invertida para se alinharem à lógica de suas respectivas dimensões antes mesmo do cálculo final.

Este cálculo pode ser realizado automaticamente usando uma planilha Excel ou um software específico.

Análise dos Resultados

Os resultados serão representados por cores (vermelho, amarelo e verde), adotando um sistema visual semelhante a um semáforo, facilitando a interpretação de forma clara e didática. Além disso, a pontuação total permitirá analisar a percepção global dos trabalhadores sobre a presença de estresse organizacional em cada setor ou na organização como um todo. Também será possível avaliar individualmente quais dimensões (Demanda, Controle e Apoio Social) estão influenciando o resultado de forma positiva ou negativa.

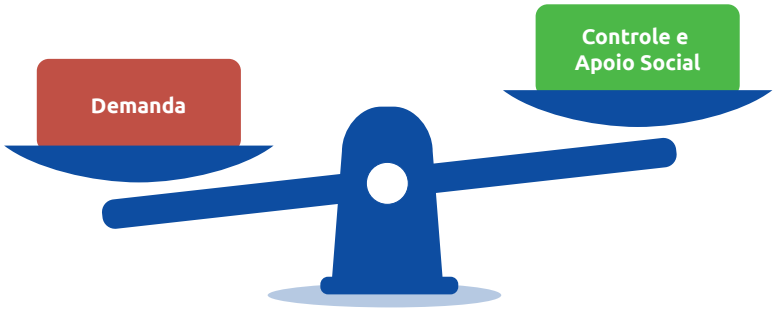
Estresse Organizacional

- **Vermelho – Alto (52 - 68 pontos):** Indica que, na percepção dos trabalhadores, o nível de estresse organizacional é alto, indicando um desequilíbrio entre demandas de trabalho e controle. A sobrecarga pode ser frequente, associada a um suporte social insuficiente, intensificando o estresse organizacional.
- **Amarelo – Moderado (34 - 51 pontos):** Indica que, na percepção dos trabalhadores, o nível de estresse organizacional é moderado, sugerindo a presença de fatores estressantes no ambiente, mas sem serem predominantes. Podem ocorrer momentos de sobrecarga, porém intercalados com períodos de alívio e suporte social adequado.
- **Verde – Baixo (17 - 33 pontos):** Indica que, na percepção dos trabalhadores, o nível de estresse organizacional é baixo ou insignificante, indicando um ambiente

de trabalho equilibrado, onde há harmonia entre demanda, controle (autonomia) e apoio social. Os trabalhadores tendem a enfrentar menos estresse e desafios no contexto do trabalho.

Observe que, na análise do resultado de Estresse Organizacional, quanto maior a pontuação, pior é a situação identificada, indicando um desequilíbrio entre as dimensões avaliadas conforme ilustrado na imagem abaixo.

FIGURA 5 – Representação do desequilíbrio das dimensões do estresse organizacional



Além de analisar o resultado de Estresse Organizacional é importante avaliar o resultado de cada uma das dimensões que contribuem para este resultado.

Dimensão 1: Demanda

- **Vermelho Alta (16 - 20 pontos):** Indica que as demandas de trabalho podem gerar sobrecarga, seja em quantidade ou em complexidade. Os trabalhadores podem sentir que possuem tarefas ou exigências difíceis de administrar dentro do tempo disponível.
- **Amarelo Moderada (10 - 15 pontos):** Indica que as demandas de trabalho podem, ocasionalmente, gerar sobrecarga, mas em níveis ainda controláveis. Sugere oportunidade de realizar ajustes ou gerenciamento adicional de tarefas.
- **Verde Baixa (5 - 9 pontos):** Indica que as demandas de trabalho são equilibradas e gerenciáveis, permitindo uma rotina mais previsível e organizada.

Dimensão 2: Controle sobre o trabalho

- **Vermelho Baixo (6 - 11 pontos):** Indica que o nível de controle sobre o trabalho é baixo, o que pode gerar sentimento de frustração e impotência. A falta de autonomia pode impactar negativamente o engajamento e a motivação da equipe.
- **Amarelo Moderado (12 - 18 pontos):** Indica que o nível de controle sobre o trabalho é moderado, garantindo alguma autonomia aos colaboradores, mas ainda com restrições em certos aspectos do processo de trabalho.
- **Verde Alto (19 - 24 pontos):** Indica que o nível de controle sobre o trabalho é alto, permitindo aos colaboradores tomarem decisões e gerenciarem suas atividades com autonomia. Isso favorece a satisfação e o senso de realização.

Dimensão 3: Apoio Social

- **Vermelho Baixo (6 - 11 pontos):** Indica que o apoio social é baixo, podendo resultar em sentimentos de isolamento no ambiente de trabalho. A falta de suporte pode agravar a percepção de estresse e dificultar a resolução de problemas.
- **Amarelo Moderado (12 - 18 pontos):** Indica que o apoio social é moderado, sugerindo que os trabalhadores recebem alguma ajuda de colegas e líderes, porém de forma inconsistente ou insuficiente.
- **Verde Alto (19 - 24 pontos):** Indica que o apoio social é alto, indicando um ambiente de trabalho colaborativo, onde há uma rede de suporte entre colegas e líderes. Isso favorece o bem-estar e a motivação das equipes.

2.3.3 CHECKLIST PROFISSIONAL SST

2.3.3.1 Compreensão da Ferramenta e Aplicação

O roteiro do profissional de SST tem como objetivo coletar informações complementares que apoiarão o Levantamento Preliminar de Perigos e o Reconhecimento de Riscos. Para esse processo, foi definido um Checklist do Profissional de SST.

Durante a visita de campo, o profissional deverá seguir esse checklist, realizando a coleta de dados por meio da observação do ambiente de trabalho e de conversa com trabalhadores e representantes da organização. Esse processo visa oportunizar uma compreensão do local de trabalho de modo a complementar a análise do resultado do Checklist Organização e Questionário Trabalhador.

Ferramenta de coleta

Checklist Profissional SST

Este checklist, modelo anexo, tem como objetivo fornecer uma orientação para o profissional de SST. Ele auxilia na observação das condições gerais da organização e na verificação de evidências relevantes sobre as ações, processos e medidas de prevenção adotadas pela organização para prevenir riscos relacionados a possíveis situações de estresse organizacional.

O checklist é composto por oito perguntas que avaliam diferentes aspectos da empresa e da organização do trabalho:

1. Disponibilidade de informações sobre os canais de comunicação, como murais, intranet e canais telefônicos, o que demonstra uma cultura de transparência e respeito, permitindo que os colaboradores sejam ouvidos e amparados.
2. Ações voltadas ao incentivo do cuidado com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, como capacitação e campanhas, reforçando a prevenção como um valor fundamental para a organização, espaços adequados de trabalho e de descanso (alimentação e convivência social), entre outros.

3. A formalização e a disponibilização de procedimentos, como POPs e IOs, também indicam que a empresa investe na organização e no treinamento de seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho seguro e onde as expectativas são claras.
4. Recebimento de informações necessárias para o trabalhador realizar seu trabalho, ou seja, existência de orientações claras para a realização de tarefas.
5. Existência de canais abertos de comunicação, como reuniões de segurança e formulários de sugestões, permitindo que o trabalhador proponha melhorias em processos, condições de segurança e ambientes de trabalho.
6. Possibilidade de informar dificuldades ou limitações na execução do trabalho e receber apoio dos colegas ou superiores, evidenciando a presença de suporte aos trabalhadores.
7. Presença de exigências emocionais ligadas ao atendimento de pessoas ou sofrimento animal, ou seja, situações de estresse ou pressão emocional, ligadas à característica do trabalho.
8. Risco potencial de roubo ou agressão física, com exposição contínua do trabalhador a situações de ameaça, insegurança ou violência física.

Ao incluir as perguntas de 1 a 3 no Checklist, espera-se que as informações obtidas auxiliem o profissional de SST na validação dos resultados do Checklist da Organização, além de contribuírem para a identificação de oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho.

Aspectos avaliados (perguntas de 1 a 3):

1. Nos canais de comunicação da empresa, há informações disponíveis sobre os meios de denúncia para casos de assédio e outras formas de violência?

- **Aspecto avaliado:** a existência e a divulgação de políticas internas, códigos de conduta e canais de denúncia anônimos para tratar casos de assédio, outras formas de violência, compliance, entre outros.

2. Há evidências de que a empresa adota ações voltadas para o cuidado com a saúde física, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores?

- **Aspecto avaliado:** existência de ações ou campanhas sobre saúde e bem-estar, além de boas condições de ambientes de trabalho e espaços para descanso, alimentação e convivência social.

3. Os procedimentos como POPs, IOs e OS estão formalizados e disponíveis aos trabalhadores?

- **Aspecto avaliado:** o acesso fácil aos procedimentos e instruções operacionais por parte dos trabalhadores indicam uma empresa que valoriza a cultura de segurança e a proteção dos seus empregados.

As perguntas de 4 a 6 têm como objetivo identificar fatores que influenciam o estresse organizacional. Elas devem ser feitas de maneira informal, durante a interação com os trabalhadores.

Não é necessário definir uma amostra específica para essa etapa e as perguntas podem ser direcionadas ao mesmo trabalhador que já estiver fornecendo informações sobre o processo, a atividade ou o ambiente de trabalho.

A inclusão dessas perguntas no Checklist Profissional SST visa fornecer informações que auxiliem o profissional de SST na validação dos resultados do Questionário Trabalhador e no levantamento de oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho.

Aspectos avaliados (perguntas de 4 a 6):

4. O trabalhador recebe as informações necessárias para realizar o seu trabalho?

- **Aspecto avaliado:** a clareza e a eficácia da comunicação no ambiente de trabalho. Informações claras e adequadas garantem maior segurança e confiança ao trabalhador na execução de suas tarefas. A falta de instruções pode gerar incertezas, erros e frustração, aumentando os níveis de estresse organizacional.

5. Existem oportunidades de propor ou sugerir melhorias nas situações de trabalho?

- **Aspecto avaliado:** o grau de controle e participação do trabalhador. Ambientes que incentivam sugestões e melhorias promovem maior autonomia, valorização e reconhecimento. Por outro lado, a ausência dessas oportunidades pode gerar desmotivação, sensação de impotência e frustração, contribuindo para o estresse organizacional.

6. Quando há limitação ou dificuldade na execução do trabalho, é possível sinalizar, informar ou receber apoio dos colegas e/ou supervisor?

- **Aspecto avaliado:** o suporte social no ambiente de trabalho. O apoio de colegas e gestores é essencial para a redução do estresse. A falta desse suporte pode levar ao isolamento, aumento da carga emocional e pressão excessiva. Além disso, a possibilidade de sinalizar dificuldades demonstra um ambiente colaborativo e aberto, essencial para a prevenção do estresse organizacional.

As perguntas 7 e 8, por sua vez, buscam identificar fatores específicos da atividade ocupacional que possam estar associados ao estresse organizacional.

Essas perguntas devem ser aplicadas informalmente aos trabalhadores e embasadas na observação direta da atividade desempenhada. Mapear essas condições é fundamental para identificar situações inerentes às funções exercidas, que podem impactar o estresse organizacional e que, muitas vezes, não são captadas nas etapas anteriores de escuta ao trabalhador ou à empresa.

Aspectos avaliados (perguntas 7 e 8):

7. Existem exigências emocionais ligadas ao atendimento de pessoas ou sofrimento animal?

- **Aspecto avaliado:** Exigências emocionais relacionadas à característica do trabalho. Trata-se da identificação de pressões/cargas emocionais que podem contribuir para o estresse organizacional. O impacto varia conforme a intensidade e a frequência com que o trabalhador é exposto a situações emocionalmente desafiadoras em seu ambiente de trabalho.

Exemplos:

- Atendimento a pessoas em sofrimento físico, psicológico ou social;
- Contato direto com dor, morte ou sofrimento de terceiros;
- Atendimento de ocorrências, incidentes ou acidentes;
- Enfrentamento de situações de crise, agressividade ou angústia dos atendidos;
- Cuidado de animais feridos ou em sofrimento, que também pode gerar forte impacto emocional, semelhante ao cuidado humano.

8. No contexto da atividade ocupacional, há risco potencial de roubo ou agressão física?

- **Aspecto avaliado:** refere-se à identificação de sobrecargas emocionais decorrentes da exposição do trabalhador a situações de ameaça, insegurança ou violência física, reais ou potenciais, no contexto da atividade laboral. Mesmo que tais eventos não se concretizem, a percepção contínua de risco pode ser suficiente para desencadear ou agravar situações de estresse organizacional.

Exemplos:

- Atendimento ao público em áreas com histórico de violência.
- Vigilantes, transporte de valores e afins.

Cada pergunta oferece as opções de resposta “Sim” e “Não”. Além disso, há um campo específico para considerações adicionais, permitindo que o profissional registre observações relevantes. Ao final, há um campo de observações gerais onde o profissional pode incluir outros pontos na sua observação que possibilitem maior compreensão da organização do trabalho na empresa.

2.3.3.2 Tratamento e Interpretação do Resultado

Com as informações coletadas pelo Checklist Profissional SST, é possível validar ou questionar os resultados obtidos por meio do Checklist Organização e do Questionário Trabalhador, garantindo maior precisão na tomada de decisão sobre o reconhecimento do risco.

Além disso, a coleta de dados auxilia na identificação de possíveis fontes geradoras de estresse organizacional, permitindo uma melhor compreensão das medidas de prevenção adotadas pela organização, quando existentes.

Ao final da coleta, espera-se que seja possível, de forma qualitativa, classificar a situação quanto à **chance de estresse organizacional** em uma escala de cores (vermelho e verde), utilizando um sistema visual. Essa classificação refletirá a percepção do profissional de SST sobre a presença ou ausência de possíveis indicativos de estresse organizacional.

- **Vermelho – Alta chance de estresse organizacional:** Fortes indícios de estresse organizacional, sem ações preventivas implementadas ou com ações inexistentes/ineficazes, conforme verificado no Checklist Profissional SST.
- **Verde – Baixa chance de estresse organizacional:** Ausência de indícios relevantes de estresse organizacional e/ou presença de ações preventivas eficazes em andamento, conforme evidenciado no Checklist Profissional SST.

Exemplo de possibilidades de análise

A análise dos dados registrados no Checklist Profissional SST é, por natureza, qualitativa e pode variar conforme o contexto observado. Não há um único modelo de interpretação, porém, a seguir são apresentadas algumas possibilidades que podem orientar a análise:

TABELA 6 – Possibilidade de interpretação conforme dados do Checklist Profissional SST

Chances	Resultado Checklist Profissional SST
Vermelho – Alta chance de estresse organizacional	Obteve-se **"Não"** para três ou mais das perguntas de **1 a 6**. E/ou **"Sim"** para uma das perguntas **7** ou **8**.
Verde – Baixa chance de estresse organizacional	Obteve-se "**Sim**" para três ou mais das perguntas de **1 a 6**. E "**Não**" para as perguntas **7 e 8.**

2.4 CRUZAMENTO DAS INFORMAÇÕES COLETADAS

Após a coleta e tabulação das informações, é possível combinar os resultados das ferramentas aplicadas com base em uma lógica matemática.

Antes de compreender essa lógica de cruzamento de dados, é fundamental recapitular o que cada resultado, individualmente, representa.

TABELA 7 – Resultado de cada ferramenta da metodologia

Ferramenta	Resultado parcial
Checklist Organização: As respostas do Checklist respondido pela organização indicam o nível de práticas e medidas de prevenção adotadas em relação aos aspectos que podem influenciar a ocorrência de uma *Possível Situação de Estresse Organizacional.*	Vermelho – Indica a presença limitada de práticas preventivas. Amarelo – Indica a presença de algumas práticas preventivas, mas com oportunidades de aprimoramento. Verde – Indica a presença de práticas preventivas consistentes.

Ferramenta	Resultado parcial
Questionário Trabalhador: Coleta a percepção dos trabalhadores sobre a existência de possíveis situações de estresse organizacional, avaliando o equilíbrio entre três dimensões: Demanda, Controle sobre o trabalho e Apoio Social.	Vermelho – Indica que, na percepção dos trabalhadores, o nível de estresse organizacional é alto. Amarelo – Indica que, na percepção dos trabalhadores, o nível de estresse organizacional é moderado (aceitável). Verde – Indica que, na percepção dos trabalhadores, o nível de estresse organizacional é baixo ou insignificante.
Checklist Profissional de SST: Conduzido pelo profissional do SESI para coletar informações adicionais, que visam validar e complementar outras fontes de informação, auxiliando no processo de Levantamento Preliminar de Perigos e o reconhecimento do risco.	Vermelho – Alta chance de estresse organizacional. Verde – Baixa chance de estresse organizacional.

Cruzamento de dados:

O cruzamento de dados é feito entre o Checklist Organização, o Questionário Trabalhador e o Checklist Profissional SST. Essa análise permite verificar se as práticas e medidas preventivas adotadas pela empresa estão alinhadas à percepção dos trabalhadores sobre possíveis situações de estresse organizacional, considerando o equilíbrio entre Demanda, Controle e Apoio Social, e levando em conta a percepção do profissional de SST.

Para concluir a análise, utiliza-se um sistema de pontuação que considera os resultados das três ferramentas aplicadas: Checklist Organização, Questionário Trabalhador e Checklist Profissional SST.

FIGURA 11 – Pontuação das três ferramentas aplicadas na metodologia

	Pontuação			
	Checklist Organização	Questionário Trabalhador	Checklist Profissional SST	Pontuação máxima
vermelho	2	2	2	6
amarelo	1	1	Não aplicável	Não aplicável
verde	0	0	0	0

Cada ferramenta recebe uma pontuação de 0 a 2, conforme o nível de evidências identificadas (verde, amarelo, vermelho), assegurando uma avaliação que pondera a percepção da organização, dos trabalhadores e a avaliação técnica do profissional de SST. No caso do Checklist Profissional SST, as pontuações são de 0 ou 2, sendo 0 - Baixa chance de estresse organizacional e 2 - Alta chance de estresse organizacional. A pontuação total, obtida pela soma do resultado das três ferramentas, define se o risco será considerado como:

- Reconhecido
- Aprofundar análise
- Não reconhecido

FIGURA 12 – Resultado da combinação da pontuação das três ferramentas aplicadas na metodologia

Resultados		
Risco reconhecido	4	6
Aprofundar Análise	3	3
Risco não reconhecido	0	2

Abaixo são apresentadas as combinações possíveis, de acordo com a resposta de cada ferramenta da metodologia.

FIGURA 13 – Possíveis resultados com base nas combinações da pontuação das três ferramentas aplicadas na metodologia

Checklist Organização	Questionário Trabalhador	Roteiro Profissional SST	Resultado
2	2	2	6
2	2	Não se aplica	4
2	2	0	4
1	1	2	4
1	1	Não se aplica	2
1	1	0	2
0	0	2	2
0	0	Não se aplica	0
0	0	0	0
2	1	2	5
2	1	Não se aplica	3
2	1	0	3
2	0	2	4
2	0	Não se aplica	2
2	0	0	2
1	2	2	5
1	2	Não se aplica	3
1	2	0	3
1	0	2	3
1	0	Não se aplica	1
1	0	0	1
0	2	2	4
0	2	Não se aplica	2
0	2	0	2
0	1	2	3
0	1	Não se aplica	1
0	1	0	1

Esse cruzamento poderá ser realizado de forma automática, a partir dos dados inseridos em planilha Excel automatizada, ou em software específico.



3 ABORDAGEM NO PGR

3.1 RECONHECIMENTO DE RISCO

A avaliação preliminar de risco é obtida a partir da combinação dos dados coletados pelos três questionários: Questionário Trabalhador, Checklist Organização e Checklist Profissional SST. Com base nesses resultados, é possível chegar a três possíveis conclusões e definir as condutas apropriadas para a abordagem no PGR:

Resultado	Conduta
Risco reconhecido	1. Inserir o fator de risco denominado *Possíveis situações de estresse organizacional* no Inventário de Riscos relacionados ao setor em que se obteve este resultado. 2. Caracterizar a exposição ao risco com base nos dados obtidos na AEP. 3. Arquivar o relatório de avaliação preliminar. 4. Avaliar o risco (Risco = Probabilidade x Severidade) e classificar a prioridade de ação de acordo com a Metodologia adotada pela organização. 5. Propor medidas de prevenção no Plano de Ação, visando eliminar o perigo ou reduzir o nível de risco. 6. A organização deve implementar medidas de prevenção conforme cronograma do plano de ação. 7. Após a implementação das medidas de prevenção, a organização deve avaliar o desempenho das medidas de prevenção e reavaliar o risco, quando aplicável, registrando a nova classificação no inventário de riscos. 8. Caso necessário, novas medidas de prevenção devem ser propostas até que o perigo seja eliminado ou o risco reduzido a níveis aceitáveis. 9. Monitorar a situação a cada 2 anos ou sempre que houver mudanças na organização do trabalho que possam impactar o resultado obtido.
Risco não reconhecido	1. Não inserir o fator de risco denominado *Possíveis situações de estresse organizacional* no Inventário de Riscos, pois não foi reconhecida situação com potencial de risco. 2. Arquivar o relatório de avaliação preliminar. 3. Monitorar a situação a cada 2 anos ou sempre que houver mudanças na organização do trabalho que possam impactar o resultado obtido.
Aprofundar Análise:	1. Como não há evidências suficientes para confirmar ou descartar a existência de risco relacionado a *Possíveis situações de estresse organizacional*, este fator de risco não será inserido no Inventário de Riscos até que seja realizada uma avaliação mais aprofundada. 2. Realizar a análise mais aprofundada da situação por meio da AET, conforme previsto na NR-17 (17.3.1.2.1, alínea a). 3. Arquivar o relatório de avaliação preliminar.

3.2 AVALIAÇÃO DOS RISCOS

O cálculo do Nível de Risco será realizado com base na metodologia de avaliação de risco que a organização já adota, porém deve-se observar se os critérios para definição de probabilidade e severidade estão adequados para avaliação de risco relacionado ao perigo *Possíveis situações de estresse organizacional*.

O SESI adota metodologia própria para avaliação de riscos disponível em https://www.portaldaindustria.com.br/sesi/canais/saude/#plataforma-nacional.

3.3 PLANO DE AÇÃO

A última etapa na elaboração do PGR consiste na definição do Plano de Ações, cujo objetivo é eliminar os fatores de risco ou reduzir seus níveis. As ações previstas correspondem às medidas de prevenção que devem ser mantidas, implementadas ou aprimoradas pela organização, com base em um cronograma definido conforme as prioridades estabelecidas, de acordo com o nível de risco identificado.

Para definição das ações é necessário recorrer aos dados coletados nas ferramentas (Checklist Organização, Questionário Trabalhador e Checklist Profissional SST), visto que todas elas possuem informações relevantes para compreender as medidas de prevenção que precisam ser propostas.


32-11-111-RPB
32-11-121-RPB
32-11-118-RPB
3024-32-11-0-30-10
3024-32-11-0-30-11

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Márcia Guimarães de Mello et al. **Versão resumida da "Job Stress Scale": adaptação para o português.** *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/55vCVJNvKpJcsGNjhpq5W4r/>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Brasília: MTE, versão vigente e alterações promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) - Ergonomia.** Brasília: MTE, versão vigente.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01). Brasília: MTE, 2024. (Citada na página 5).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control.** Geneva: ILO, 1986.

JOHNSON, Jeffrey V.; HALL, Ellen M. **Job Strain, Workplace Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population.** *American Journal of Public Health*, v. 78, n. 10, p. 1336-1342, 1988.

KARASEK, Robert A. **Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.** *Administrative Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Protecting Workers' Health** e publicações correlatas sobre fatores psicossociais e saúde mental no trabalho. Genebra: OMS.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI). **Metodologia de Avaliação de Riscos Ocupacionais.** Brasília: SESI. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/sesi/canais/saude/>.

THEORELL, Töres et al. Trabalhos relativos ao desenvolvimento da versão reduzida da escala **Job Stress Scale (JSS)**.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI
Antonio Ricardo Alvarez Alban
Presidente

SESI – Departamento Nacional
Antonio Ricardo Alvarez Alban
Diretor

Paulo Mol Junior
Diretor Superintendente

Superintendência de Saúde da Indústria
Emmanuel de Souza Lacerda
Superintendente de Saúde da Indústria

Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho
Katyana Aragao Menescal
Gerente de Segurança e Saúde no Trabalho

Katyana Aragao Menescal (DN)
Migliane Réus de Mello (DN)
Ricardo Dantas Monteiro (DN)
Graziela Alberici (DR-RS)
Elaboração

DN
Dernival Barreto Medrado Neto – Engenheiro de Segurança do Trabalho
Leandro Nunes Sobrinho Filho – Engenheiro de Segurança do Trabalho
Viviane Pereira Macedo – Enfermeira do Trabalho
Georgia Antony Gomes de Matos – Psicóloga
Yago Basilio Santos – Analista de Desenvolvimento Industrial
AM
Dália Raquel Vale – Fisioterapeuta / Ergonomista
Marilene Bezerra da Costa – Psicóloga / Ergonomista
Wengrid Souza da Silva – Engenheira de Segurança do Trabalho
Samuel Antonio Serrão do Nascimento – Técnico de Segurança do Trabalho
Denir Cruz Fernandes Júnior – Médico do Trabalho
Eliane Assunção Reis Ramos – Enfermeira do Trabalho
BA
Elen de Souza Passos – Ergonomista
Jamile Santos Serra – Engenheira de Segurança do Trabalho
Maria Fernanda Torres Lins Faiçal – Engenheira de Segurança do Trabalho
Cristina de Sá Pacheco Rocha – Médica do Trabalho
Rosana de Jesus Barrameda – Enfermeira do Trabalho
GO
José Carlos Antônio da Silva – Engenheiro de Segurança do Trabalho
Jessika Potenciano Ferreira – Ergonomista
Michèlle de Campos Castro – Gerente Corporativa de Saúde e Segurança do Trabalho
Gustavo Knoblauch Borges de Figueiredo – Médico do Trabalho
Tamara Amaral Marques – Enfermeira Corporativa
Vanessa Rosa dos Santos – Coordenadora de Segurança do Trabalho
MG
Fernanda Gabriela de Souza Pinto – Ergonomista
Vinicius Oliveira Andalecio Batista – Ergonomista
Euclides Batista Machado Junior – Engenheiro de Segurança do Trabalho
Nayara Madureira Costa Silva – Enfermeira

PR
Lidiane Mara Stefani – Ergonomista
Bruna Marinho Isume – Psicóloga
Guilherme Murta – Médico do Trabalho
Camila Ota Hisayasu Shingo – Médica do Trabalho
Alessandra Rolim Pescosolido – Engenheira de Segurança do Trabalho
Aline Pacheco Rabisteck – Técnica de Segurança do Trabalho
RJ
Maria Cristina Franco Lopes Linhares – Ergonomista
Narciso Carlos Pinheiro dos Santos – Engenheiro de Segurança do Trabalho
Tiago Luis Cardoso – Engenheiro de Segurança do Trabalho
Luiz Humberto Werdine Machado – Médico do Trabalho
RS
Michael de Quadros Duarte – Psicólogo
Claudia Rafaela Basso – Ergonomista
Cláudio Mazzini Pereira – Médico do Trabalho
Rodrigo Mombaque Paim – Engenheiro de Segurança do Trabalho
SC
Sybele Maria Segala da Cruz – Engenheira de Segurança do Trabalho / Ergonomista
Josué Skowronski – Engenheiro de Segurança do Trabalho
Amanda da Silva Barbosa – Engenheira de Segurança do Trabalho
Elisa Margarete Gonçalves de Oliveira Martinez – Médica do Trabalho
Lua Clara Jacobsen – Técnica em Segurança do Trabalho
Equipe Técnica

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO
André Nascimento Curvello
Diretor de Comunicação

Superintendência de Publicidade e Mídias Sociais
Mariana Caetano Flores Pinto
Superintendente de Publicidade e Mídias Sociais

William Homero Rufino da Silva - FSB Comunicação
Produção Editorial

DIRETORIA CORPORATIVA
Cid Carvalho Vianna
Diretor Corporativo

Superintendência de Desenvolvimento Humano
Renato Paiva
Superintendente de Desenvolvimento Humano

Gerência de Educação Corporativa
Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

Editorar Multimídia
Projeto gráfico e Diagramação



9 786589 559573

SESI 80 anos