

Critérios para Avaliação de Riscos Psicossociais

1. Introdução

Este documento formaliza os **critérios utilizados na avaliação de riscos psicossociais** no ambiente de trabalho, utilizando o **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)**, desenvolvido por Emílio Peres Facas. O objetivo é estabelecer uma metodologia estruturada para identificar, classificar e gerenciar riscos psicossociais, considerando a **severidade** dos possíveis agravos à saúde e a **probabilidade** de sua ocorrência, com vistas a promover um ambiente laboral seguro e saudável.

A avaliação é fundamentada em referenciais técnicos, científicos e normativos, incluindo a **ISO 45003:2021**, que orienta a gestão de riscos psicossociais, e modelos teóricos consolidados na literatura psicossocial. O documento detalha os critérios para os 24 riscos psicossociais identificados nas quatro escalas do PROART: **Organização do Trabalho (EOT)**, **Estilos de Gestão (EEG)**, **Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST)** e **Danos Relacionados ao Trabalho (EDT)**.

2. Referencial Técnico, Científico e Normativo

2.1. Referencial Técnico

O PROART é um instrumento psicométrico validado para avaliar riscos psicossociais no contexto brasileiro, descrito em *PROART - Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho* (Facas, 2020). O protocolo utiliza um questionário com 40 itens distribuídos em quatro escalas, respondidos em uma escala Likert de 1 (Nunca) a 5 (Sempre). A estrutura fatorial, apresentada no Capítulo 5 (páginas 83-90), foi validada por Facas e Mendes (2018), com índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach) e adequação amostral (KMO) que asseguram sua robustez.

2.2. Referencial Científico

A avaliação baseia-se em modelos teóricos consolidados:

- **Modelo Demanda-Controle** (Karasek, 1979): Relaciona altas demandas laborais e baixo controle à saúde mental, fundamento da EOT.
- **Modelo Esforço-Recompensa** (Siegrist, 1996): Associa desequilíbrio entre esforço e reconhecimento a estresse, relevante para EEG e EIST.
- **Teoria da Conservação de Recursos** (Hobfoll, 1989): Explica o sofrimento por perda de recursos (ex.: suporte, autonomia), aplicável a todas as escalas.

- **Pesquisas Brasileiras:** Estudos de Mendes e Ferreira (2017) sobre psicodinâmica do trabalho reforçam a relação entre organização, gestão e danos psicossociais, contextualizando o PROART.

2.3. Referencial Normativo

A avaliação alinha-se às seguintes normas:

- **ISO 45003:2021:** Fornece diretrizes para identificar e gerenciar riscos psicossociais, enfatizando prevenção primária, secundária e terciária (Cláusulas 6 e 8).
- **ISO 45001:2018:** Base para sistemas de gestão de SSO, integrada ao PROART para planejamento e monitoramento (Cláusulas 6.1 e 9.1).
- **NR-17 (Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia, Brasil):** Exige avaliação de condições psicossociais, como carga mental e organização do trabalho.
- **Convenção 190 da OIT (2019):** Recomenda a prevenção de violência e assédio no trabalho, aplicável a riscos da EEG (ex.: conflitos com gestão).

3. Metodologia de Avaliação de Riscos

3.1. Coleta de Dados

- **Instrumento:** Questionário PROART com 40 itens, aplicado a uma amostra representativa de trabalhadores (mínimo 50-100 respondentes para confiabilidade estatística).
- **Escala:**
 - EOT: 10 itens (ex.: "O trabalho exige que eu faça várias coisas ao mesmo tempo").
 - EEG: 12 itens (ex.: "Meu chefe estimula a participação nas decisões").
 - EIST: 10 itens (ex.: "Sinto-me esgotado(a) após o trabalho").
 - EDT: 8 itens (ex.: "Tenho dores físicas relacionadas ao trabalho").
- **Índices Objetivos:** Acidentes, rotatividade, absenteísmo e horas extras, coletados em faixas percentuais (0-25%, 25-50%, 50-75%, 75-100%).

3.2. Cálculo dos Escores

- **Média por Escala:** Soma das respostas (1 a 5) dividida pelo número de itens.
- **Média por Item:** Identifica riscos específicos (ex.: item "esgotamento" ≥ 4).

- **Validação Estatística:** Alfa de Cronbach (> 0,70) e KMO (> 0,70) para confiabilidade e adequação.

3.3. Critérios de Avaliação

Os riscos são classificados com base em:

- **Severidade:** Impacto potencial na saúde (Baixa, Moderada, Alta, Crítica).
- **Probabilidade:** Chance de ocorrência (Improvável, Possível, Provável, Muito Provável).
- **Nível de Risco:** Combinação via matriz (Baixo, Moderado, Alto, Crítico).

Severidade

- **Baixa (1):** Desconforto temporário (ex.: monotonia).
- **Moderada (2):** Impactos reversíveis (ex.: estresse moderado).
- **Alta (3):** Danos significativos (ex.: esgotamento).
- **Crítica (4):** Agravos graves (ex.: depressão).

Probabilidade

- **Improvável (1):** Escores < 2,5, índices < 25%.
- **Possível (2):** Escores 2,5-3,0, índices 25-50%.
- **Provável (3):** Escores 3,0-3,5, índices 50-75%.
- **Muito Provável (4):** Escores > 3,5, índices > 75%.

Matriz de Risco

Probabilidade \ Severidade	Baixa (1)	Moderada (2)	Alta (3)	Crítica (4)
Improvável (1)	Baixo	Baixo	Moderado	Moderado
Possível (2)	Baixo	Moderado	Alto	Alto
Provável (3)	Moderado	Alto	Alto	Crítico
Muito Provável (4)	Moderado	Alto	Crítico	Crítico

3.4. Validação Participativa

Conforme o PROART (página 94), os resultados são discutidos com os trabalhadores para confirmar a percepção dos riscos e ajustar interpretações.

4. Critérios Específicos para Avaliação dos Riscos Psicossociais

A seguir, detalham-se os critérios para os 24 riscos psicossociais identificados nas escalas do PROART, incluindo métricas, severidade, probabilidade e nível de risco.

Riscos Psicossociais por Escala

1. EOT - Organização do Trabalho

1. **Rigidez Organizacional:** Alta exigência, multitarefa obrigatória, falta de autonomia.
2. **Sobrecarga de Trabalho:** Excesso de horas extras, prazos irreais, volume elevado de tarefas.
3. **Falta de Recursos:** Ferramentas inadequadas, suporte insuficiente, infraestrutura precária.
4. **Imprevisibilidade:** Mudanças frequentes e inesperadas nas tarefas ou horários.
5. **Monotonia:** Tarefas repetitivas ou pouco desafiadoras.
6. **Conflito de Papéis:** Expectativas contraditórias ou ambíguas sobre responsabilidades.

2. EEG - Estilos de Gestão

7. **Gestão Individualista:** Foco excessivo em resultados, pouca participação nas decisões.
8. **Falta de Reconhecimento:** Ausência de feedback positivo ou valorização do esforço.
9. **Conflitos com a Gestão:** Comunicação autoritária, ambígua ou agressiva.
10. **Falta de Suporte Gerencial:** Gestores não oferecem ajuda ou orientação.
11. **Injustiça Percebida:** Tratamento desigual, favoritismo ou decisões arbitrárias.
12. **Pressão Excessiva da Gestão:** Exigências desproporcionais ou ameaças para cumprir metas.

3. EIST - Indicadores de Sofrimento no Trabalho

13. **Esgotamento Emocional:** Fadiga crônica, sensação de exaustão física e mental.
14. **Ansiedade ou Estresse:** Pressão constante, medo de falhar, tensão por incertezas.

- 15. **Isolamento Social:** Falta de interação ou apoio entre colegas.
- 16. **Frustração ou Desmotivação:** Perda de interesse ou sensação de inutilidade.
- 17. **Irritabilidade:** Reações emocionais intensas, como impaciência ou raiva.
- 18. **Dificuldade de Concentração:** Problemas para focar nas tarefas devido à sobrecarga mental.

4. EDT - Danos Relacionados ao Trabalho

- 19. **Danos Físicos:** Dores crônicas, lesões por esforço repetitivo, fadiga física severa.
- 20. **Danos Psicológicos:** Depressão, ansiedade crônica, baixa autoestima.
- 21. **Afastamentos Frequentes:** Absenteísmo por doenças ocupacionais, físicas ou mentais.
- 22. **Distúrbios do Sono:** Insônia ou sono de má qualidade devido ao estresse.
- 23. **Problemas Psicossomáticos:** Sintomas como dores de cabeça ou gastrite ligados ao estresse.
- 24. **Deterioração da Vida Pessoal:** Impactos negativos na vida familiar ou lazer.

5. Considerações Finais

Este documento estabelece os critérios para a avaliação de riscos psicossociais utilizando o método PROART, fundamentado em referenciais técnicos (PROART), científicos (modelos psicossociais) e normativos (ISO 45003, ISO 45001, NR-17, OIT). A metodologia combina escores quantitativos, índices objetivos e validação participativa para classificar os riscos em níveis de Baixo, Moderado, Alto e Crítico, orientando intervenções prioritárias.

Recomendações:

- **Implementação:** Priorizar riscos Críticos e Altos (ex.: esgotamento emocional, danos psicológicos) com medidas como programas de saúde mental e redesenho organizacional.
- **Monitoramento:** Avaliar a eficácia das intervenções com indicadores (ex.: redução de absenteísmo) [ISO 45003, Cláusula 9.1].
- **Integração:** Incorporar os resultados ao sistema de gestão de SSO, promovendo melhoria contínua [ISO 45001, Cláusula 10].

Este documento serve como guia para organizações comprometidas com a promoção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro.

6. Referências Bibliográficas

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Norma Regulamentadora nº 17: Ergonomia. Brasília: MTE, 2018.

FACAS, E. P. **PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. São Paulo: [Editora, se disponível], 2020.

FACAS, E. P.; MENDES, A. M. Validação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. 1-12, 2018.

HOBFOLL, S. E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. **American Psychologist**, v. 44, n. 3, p. 513-524, 1989.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convention No. 190: Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work**. Genebra: ILO, 2019.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45001:2018: Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements with Guidance for Use**. Genebra: ISO, 2018.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021: Occupational Health and Safety Management – Psychological Health and Safety at Work – Guidelines for Managing Psychosocial Risks**. Genebra: ISO, 2021.

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

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Psicodinâmica do Trabalho e Saúde Mental: Implicações para a Gestão de Pessoas. **Estudos de Psicologia**, v. 34, n. 2, p. 201-212, 2017.

SIEGRIST, J. Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996.