



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA  
INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO  
EM SAÚDE**

**GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ANÁLISE  
COMPARATIVA DOS INSTRUMENTOS COPSOQ, PROART E HSE-IT**

**José Elenito Teixeira Moraes**

Foz do Iguaçu/PR

2025

José Elenito Teixeira Morais

**GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ANÁLISE  
COMPARATIVA DOS INSTRUMENTOS COPSOQ, PROART E HSE-IT**

Artigo apresentado à Universidade Federal da Integração Latino-Americana como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão em Saúde.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Geusina da Silva

Foz do Iguaçu/PR

2025

**JOSÉ ELENITO TEIXEIRA MORAIS**

**GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ANÁLISE  
COMPARATIVA DOS INSTRUMENTOS COPSOQ, PROART E HSE-IT**

Artigo apresentado à Universidade Federal da Integração Latino-Americana como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão em Saúde.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Profa. Dra. Maria Geusina da Silva  
UNILA

---

Prof. Dr. Giuliano Silveira Derrosso  
UNILA

---

Prof. Dr. Aisllan Diego de Assis  
UFOP

Foz do Iguaçu/PR, 27 de setembro de 2025.

## RESUMO

Este artigo analisa comparativamente os instrumentos COPSQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), PROART (*Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho*) e HSE-IT (*Health and Safety Executive Indicator Tool*) para avaliação de riscos psicossociais no trabalho, considerando sua estrutura teórica, aplicabilidade prática e conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e a ISO 45003:2021. Mediante revisão bibliográfica e documental, o estudo identifica que cada instrumento apresenta características distintas: o COPSQ destaca-se pela abrangência e validação internacional; o PROART pela adaptação ao contexto sociolaboral brasileiro e abordagem crítica; e o HSE-IT pela simplicidade e orientação gerencial. Com a realização do estudo, identificou-se que a seleção do instrumento para avaliação dos riscos psicossociais deve considerar o porte da organização, os recursos disponíveis e a maturidade em Saúde e Segurança no Trabalho (SST), podendo-se adotar uma abordagem complementar entre as ferramentas para assegurar uma gestão efetiva e em conformidade legal. Os resultados encontrados, em grande medida, contribuirão para orientar gestores, profissionais de SST e formuladores de políticas na implementação de estratégias baseadas em evidências, voltadas à promoção de ambientes de trabalho saudáveis.

**Palavras-chave:** saúde do trabalhador; riscos psicossociais; COPSQ; PROART; HSE-IT.

## RESUMEN

Este artículo analiza comparativamente los instrumentos COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), PROART (*Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho*) y HSE-IT (*Health and Safety Executive Indicator Tool*) para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, considerando su estructura teórica, aplicabilidad práctica y conformidad con la Norma Regulamentadora n° 1 (NR-1) y con la ISO 45003:2021. Mediante revisión bibliográfica y documental, el estudio identifica que cada instrumento presenta características distintas: el COPSOQ se destaca por su amplitud y validación internacional; el PROART por su adaptación al contexto sociolaboral brasileño y enfoque crítico; y el HSE-IT por su simplicidad y orientación gerencial. Con la realización del estudio, se identificó que la selección del instrumento para la evaluación de los riesgos psicosociales debe considerar el tamaño de la organización, los recursos disponibles y la madurez en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), pudiéndose adoptar un enfoque complementario entre las herramientas para garantizar una gestión efectiva y en conformidad legal. Los resultados encontrados, en gran medida, contribuirán a orientar a gestores, profesionales de SST y formuladores de políticas en la implementación de estrategias basadas en evidencias, destinadas a la promoción de entornos laborales saludables.

**Palabras clave:** salud del trabajador; riesgos psicosociales; COPSOQ; PROART; HSE-IT.

## ABSTRACT

This article provides a comparative analysis of the instruments COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), PROART (*Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho*), and HSE-IT (*Health and Safety Executive Indicator Tool*) for the evaluation of psychosocial risks at work, considering their theoretical framework, practical applicability, and compliance with Regulatory Standard No. 1 (NR-1) and ISO 45003:2021. Through a bibliographic and documentary review, the study identifies that each instrument presents distinct characteristics: COPSOQ stands out for its comprehensiveness and international validation; PROART for its adaptation to the Brazilian sociolabor context and critical approach; and HSE-IT for its simplicity and managerial orientation. The study found that the selection of the instrument for the assessment of psychosocial risks should take into account the size of the organization, the resources available, and the maturity in Occupational Safety and Health (OSH), and may involve a complementary use of the tools to ensure effective management and legal compliance. The results obtained will largely contribute to guiding managers, OSH professionals, and policymakers in implementing evidence-based strategies aimed at promoting healthier work environments.

**Keywords:** worker's health; psychosocial risks; COPSOQ; PROART; HSE-IT.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS</b> .....	11
2.1 Riscos psicossociais no trabalho .....	12
2.2 O <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i> (COPSOQ).....	14
2.3 O <i>Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho</i> (PROART) .....	16
2.4 O <i>Health and Safety Executive Indicator Tool</i> (HSE-IT).....	18
<b>3 ANÁLISE COMPARATIVA DOS INSTRUMENTOS COPSOQ, PROART E HSE-IT</b> .....	19
3.1 Eixo teórico: fundamentação e validação .....	21
3.2 Eixo normativo: conformidade com NR-1 e ISO 45003 .....	22
3.3 Eixo prático: viabilidade (custo, tempo, treinamento) .....	23
<b>4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E IMPLICAÇÕES PARA O CONTEXTO BRASILEIRO</b> .....	26
4.1 Potencialidades e limitações dos instrumentos no contexto laboral brasileiro.....	26
4.2 Recomendações para seleção e aplicação de instrumentos de avaliação de riscos psicossociais no Brasil.....	29
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	32
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	33

## 1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem adquirido crescente relevância nas discussões contemporâneas, sobretudo após as recentes alterações na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Essa atualização estabeleceu a obrigatoriedade da inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), reforçando a conscientização acerca do impacto adverso das condições laborais inadequadas sobre a saúde mental dos trabalhadores, o que afeta diretamente sua produtividade e qualidade de vida (Pereira *et al.*, 2020).

Os riscos psicossociais no trabalho referem-se a condições adversas no ambiente laboral e nas relações organizacionais que podem afetar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores. Esses riscos incluem sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, relações violentas e condições inadequadas de trabalho. A gestão eficaz dos riscos psicossociais deve buscar minimizar os riscos e potencializar as condições que promovem a saúde e o desenvolvimento dos trabalhadores (Santos, 2021). Trata-se, portanto, de um conceito amplo que contempla variáveis diversas e interdependentes, capazes de repercutir na saúde física e mental do trabalhador.

No âmbito social, destacam-se as relações interpessoais e estruturais que permeiam o cotidiano laboral. Relações hierárquicas marcadas por estilos de gestão autoritários ou negligentes reduzem a autonomia e afetam o bem-estar (De Lucca, 2021, p. 35). O assédio moral e sexual, por sua vez, atinge diretamente a dignidade do trabalhador, criando ambientes hostis e adoecedores (Murta, 2021, p. 77). Soma-se a isso o isolamento social, frequentemente associado ao trabalho em turnos noturnos, remoto ou em espaços confinados, que restringe a interação e fragiliza laços sociais (Peuker; Faller, 2021, p. 22).

Do ponto de vista psicológico, os riscos se materializam em sobrecargas que afetam a saúde mental. O estresse crônico surge como efeito da carga excessiva de trabalho, de tarefas monótonas e repetitivas ou da ausência de clareza quanto às expectativas de desempenho (Peuker; Faller, 2021, p. 22). A síndrome de burnout constitui outra expressão significativa, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e sentimento de ineficácia (Santos, 2021, p. 123). Além disso, condições que limitam o controle sobre o trabalho e impõem constante pressão por resultados intensificam quadros de ansiedade e depressão (De Lucca, 2021, p. 34).

Os fatores culturais também exercem papel determinante. Muitas vezes, a própria cultura organizacional naturaliza contextos estressores, tratando-os como inerentes a

determinados processos produtivos, o que dificulta sua problematização e enfrentamento (De Lucca, 2021, p. 39). Ainda nesse âmbito, valores locais e contextos socioeconômicos influenciam tanto a percepção dos riscos quanto as formas de enfrentamento adotadas pelos trabalhadores (Murta, 2021, p. 65).

Em síntese, os riscos psicossociais no trabalho emergem de uma realidade complexa, composta por uma interação dinâmica de fatores sociais, psicológicos, culturais e estruturais, o que exige abordagens integradas e multidisciplinares para sua compreensão e gestão eficaz. A identificação e a adequada gestão dos fatores psicossociais no trabalho são fundamentais para promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Como afirma De Lucca (2021, p. 48), a identificação e a gestão “[...] têm sido apontadas como grandes desafios contemporâneos para a preservação da saúde física e psicológica dos trabalhadores, uma vez que frequentemente associam-se com estresse, violência e assédio nos locais de trabalho.” Nesse sentido, promover ambientes de trabalho saudáveis exige mais do que a mera eliminação de riscos: implica fomentar condições protetivas, como autonomia, reconhecimento e suporte social, que efetivamente contribuam para a saúde mental e o bem-estar laboral (Santos, 2021, p. 137).

Os riscos psicossociais abrangem fatores como estresse, assédio moral, sobrecarga emocional e ausência de autonomia, sendo fenômenos multifatoriais que resultam da interação entre dimensões organizacionais, individuais e sociais (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020). Apesar da crescente atenção conferida ao tema, observa-se lacuna significativa tanto na literatura quanto na prática organizacional em relação à adoção crítica de instrumentos eficazes para diagnóstico e gerenciamento desses riscos. Tal carência é ainda mais evidente no contexto brasileiro, marcado por particularidades culturais e laborais que exigem ferramentas específicas (Araújo; Oliveira, 2019).

Na literatura especializada sobre riscos psicossociais no trabalho, o termo instrumentos refere-se a ferramentas estruturadas de avaliação que permitem identificar, mensurar e analisar fatores psicossociais presentes no ambiente laboral, oferecendo subsídios para diagnóstico, tomada de decisão e planejamento de intervenções organizacionais. Três instrumentos sobressaem pelo destaque em sua utilização e citação em diferentes contextos organizacionais. O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), desenvolvido por Kristensen *et al.* (2005), tem sido amplamente mencionado em estudos que abordam as condições psicossociais no trabalho (Ceballos-Vásquez *et al.*, 2015; Palma-Contreras; Ansoléaga, 2020; Pereira *et al.*, 2020; Gonçalves *et al.*, 2021; Santos *et al.*, 2024). O *Health and Safety Executive Indicator Tool* (HSE-IT), proposto pela *Health and Safety Executive* (2007), também aparece de modo recorrente em investigações sobre saúde mental (Pereira *et al.*, 2020; Setta; De Lucca, 2024).

Ambos se organizam a partir de dimensões clássicas: demandas, controle/autonomia e suporte social, o que lhes confere centralidade na análise de fatores psicossociais relacionados ao adoecimento laboral.

Todavia, observa-se que tanto o COPSQ quanto o HSE-IT foram elaborados em contextos europeus presenciais e, por isso, não contemplam de forma sistemática riscos emergentes associados ao uso intensivo das tecnologias, como tecnoestresse, telepressão e *cyberbullying* (Setta; De Lucca, 2024). Essa limitação revela a necessidade de análises comparativas mais críticas, dado que a escassez de estudos que confrontem metodologicamente os instrumentos compromete a construção de estratégias eficazes de prevenção e mitigação. Tal fragilidade torna-se particularmente relevante em áreas como saúde, transporte e serviços, nas quais as condições laborais ampliam a exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais (Scozzafave *et al.*, 2019; Suyama *et al.*, 2022; Vieira; Santos, 2024).

Nesse mesmo panorama, o *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho* (PROART) tem sido citado em diferentes pesquisas (Araújo; Oliveira, 2019; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020; Madrid; Kotekeewis; Glanzner, 2020; Santos *et al.*, 2022; Santos *et al.*, 2024), configurando-se como uma importante contribuição brasileira para o avanço das metodologias de identificação e monitoramento dos riscos psicossociais.

Diante desse cenário, emerge a seguinte questão de pesquisa: como os instrumentos COPSQ, PROART e HSE-IT se comparam em termos de estrutura, aplicabilidade e aderência normativa para a avaliação de riscos psicossociais no trabalho no contexto brasileiro? A resposta a essa indagação é fundamental para preencher lacunas teóricas e fornecer subsídios à gestão em saúde mental, visando ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis. Apesar da obrigatoriedade da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024), persistem lacunas na seleção de instrumentos válidos para o contexto brasileiro.

Para responder a essa pergunta de pesquisa, o objetivo geral deste estudo consiste em analisar comparativamente os instrumentos *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSQ), *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho* (PROART) e *Health and Safety Executive Indicator Tool* (HSE-IT), considerando sua fundamentação teórica, aplicabilidade prática e aderência às normativas vigentes, com o intuito de avaliar sua pertinência ao contexto brasileiro de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho.

A relevância da presente pesquisa se manifesta em múltiplas dimensões. Do ponto de vista teórico, pretende-se contribuir para a literatura especializada por meio de uma análise comparativa crítica desses instrumentos no contexto brasileiro, suprimindo a carência de investigações que avaliem sua adequação a realidades laborais distintas daquelas em que foram

originalmente desenvolvidos, predominantemente europeias (Vieira; Santos, 2024). A ausência de consenso sobre qual ferramenta melhor atende às especificidades nacionais dificulta a padronização das práticas em saúde ocupacional (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Sob a perspectiva prática, este estudo busca fornecer subsídios que orientem gestores e profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) na seleção de instrumentos mais adequados aos setores em que atuam, especialmente em áreas com alta exposição a riscos psicossociais, como saúde, transporte e serviços, onde fatores como jornadas exaustivas e pressões por produtividade agravam o adoecimento mental (Suyama *et al.*, 2022). Os resultados também poderão fundamentar a formulação de políticas públicas e diretrizes baseadas em instrumentos validados e culturalmente adaptados (Santana *et al.*, 2022). Para os trabalhadores, a contribuição esperada consiste na promoção de ambientes laborais mais saudáveis, prevenindo agravos como síndrome de burnout, depressão e transtornos de ansiedade (Scozzafave *et al.*, 2019).

A relevância social da investigação existe, uma vez que os transtornos mentais relacionados ao trabalho estão entre as principais causas de afastamento no Brasil, gerando custos elevados anuais em perdas de produtividade (Santos *et al.*, 2024). A análise comparativa proposta tem potencial para subsidiar intervenções mais eficazes, alinhadas às demandas reais dos trabalhadores e aos requisitos legais. Ademais, o estudo avança no campo metodológico ao integrar perspectivas quantitativas e qualitativas, contemplando não somente os fundamentos teóricos, mas também a viabilidade prática de aplicação dos instrumentos em diferentes contextos organizacionais (Araújo; Oliveira, 2019; Setta; De Lucca, 2024).

O presente estudo realizou uma comparação crítica entre os instrumentos *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho* (PROART) e *Health and Safety Executive Indicator Tool* (HSE-IT), amplamente empregados na mensuração dos riscos psicossociais. A análise foi conduzida a partir da definição desses riscos em três eixos fundamentais: social, psicológico e cultural, o que permitiu a construção de uma base conceitual para a comparação. A avaliação dos instrumentos contemplou três critérios centrais: o eixo teórico, vinculado à fundamentação e à validação científica dos métodos; o eixo normativo, em consonância com as diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e da ISO 45003; e o eixo prático, referente à viabilidade de aplicação em termos de custo, tempo e demanda de capacitação.

A pesquisa adotou abordagem qualitativa de caráter analítico-comparativo, fundamentada em levantamento bibliográfico e documental, com o propósito de avaliar criticamente os instrumentos COPSOQ, PROART e HSE-IT aplicáveis à gestão de riscos

psicossociais no trabalho. A investigação foi conduzida mediante análise de artigos científicos e documentos normativos, nacionais e internacionais, relacionados às bases teóricas e às aplicações práticas dos instrumentos (Cervo; Bervian; Silva, 2007), complementada por pesquisa documental que abarcou a NR-1 e a ISO 45003:2021 (Gil, 2010).

O universo investigado incluiu estudos acadêmicos, normativas técnicas e relatórios de aplicação publicados entre 2015 e 2025, e a amostra foi selecionada por acessibilidade, priorizando publicações indexadas em bases como SciELO, onde se identificaram 39 artigos por meio de busca sistemática utilizando o descritor “riscos psicossociais” no campo resumo, documentos oficiais do Ministério do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como estudos de caso brasileiros. Dessa amostra, emergiram como principais contribuições os trabalhos de Ceballos Vásquez *et al.* (2015), Palma Contreras e Ansoleaga (2020), Pereira *et al.* (2020) e Setta e De Lucca (2024) para a análise dos instrumentos COPSOQ e HSE IT, enquanto Araújo e Oliveira (2019), Rodrigues, Faiad e Facas (2020) e Santos *et al.* (2022) fundamentaram a discussão sobre o PROART, possibilitando um mapeamento crítico dos principais instrumentos de avaliação de riscos psicossociais aplicados no contexto nacional.

Para responder ao problema proposto, o artigo foi organizado em cinco seções interdependentes. A seção 1 apresenta a introdução, contextualizando a relevância dos riscos psicossociais no trabalho, explicitando a questão de pesquisa e os objetivos da investigação. A seção 2 aborda a fundamentação teórica, expondo conceitos, modelos explicativos e os principais instrumentos de avaliação, com destaque para o COPSOQ, o PROART e o HSE-IT. A seção 3 concentra-se na análise comparativa dos três instrumentos, estruturada nos eixos teórico, normativo e prático, de modo a evidenciar seus alcances e limitações. A seção 4 dedica-se à discussão dos resultados, com ênfase nas implicações para o contexto brasileiro, bem como nas recomendações para seleção e aplicação dos instrumentos em diferentes realidades organizacionais. Por fim, a seção 5 apresenta a conclusão, sintetizando os achados e ressaltando a contribuição do estudo para o avanço das práticas de gestão em saúde mental no trabalho.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS**

O risco é compreendido como uma construção sociotécnica de natureza probabilística, fundamental para a organização discursiva e prática da saúde na contemporaneidade. Ele atua como um operador que transforma incertezas futuras sobre a ocorrência de agravos ou doenças em possibilidades mensuráveis, viabilizando sua antecipação e gestão por meio de saberes epidemiológicos e biomédicos. Analisa-se o risco em sua dupla dimensão: objetiva, enquanto

ferramenta quantificada que identifica e associa fatores de exposição ambientais, genéticos e comportamentais; e subjetiva, enquanto categoria que modela percepções, condutas e identidades, influenciando a forma como os indivíduos e a sociedade lidam com a saúde, o corpo e a vida. Sua crescente “molecularização”, impulsionada pelos avanços da genética, intensifica seu caráter preditivo, mas simultaneamente revela suas limitações e os paradoxos inerentes à tentativa de controlar fenômenos complexos e intrinsecamente incertos (Castiel, 1999).

Os riscos psicossociais no trabalho representam um campo complexo e multifacetado, emergindo como um desafio significativo para a saúde e a segurança ocupacional no século XXI. Sua crescente visibilidade é impulsionada por uma maior conscientização acerca dos impactos na saúde mental dos trabalhadores e por um reconhecimento normativo e legal de sua importância, evidenciado pela inclusão no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no Brasil, conforme a Portaria MTE nº 1.419/2024.

Esta seção tem por objetivo aprofundar a compreensão acerca dos riscos psicossociais, suas definições e modelos teóricos, apresentando em seguida os instrumentos desenvolvidos para sua avaliação, notadamente o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), o *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho* (PROART) e o *Health and Safety Executive Indicator Tool* (HSE-IT).

## 2.1 Riscos psicossociais no trabalho

Com base na norma ISO/DIS 45003:2021, os riscos psicossociais no trabalho referem-se à combinação da probabilidade de exposição a perigos psicossociais e da severidade dos danos à saúde física e mental resultantes. Esses riscos originam-se de três dimensões principais: a organização do trabalho (como carga horária, autonomia e clareza de funções), os fatores sociais (como liderança, assédio e cultura organizacional) e o ambiente físico (como condições inadequadas ou tarefas perigosas). Seus impactos incluem desde doenças psicológicas e físicas nos trabalhadores até prejuízos organizacionais, como absenteísmo, custos elevados e redução da produtividade. A gestão eficaz desses riscos deve integrar-se ao Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO), conforme a ISO 45001, envolvendo identificação proativa de perigos, avaliação de riscos, implementação de medidas de controle hierarquizadas e participação ativa dos trabalhadores. É essencial o comprometimento da liderança, além de monitoramento contínuo, auditorias e revisões para melhoria constante, visando ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis.

Diferentemente dos riscos tradicionalmente conhecidos, como os de ordem física ou química, os riscos psicossociais tendem a ser mais subjetivos, de difícil mensuração e, em muitos casos, permanecem invisíveis até que suas consequências se tornem evidentes (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020). A literatura especializada aponta que a exposição a esses riscos decorre de diversos fatores, entre os quais se destacam as demandas de trabalho excessivas, sejam quantitativas, cognitivas ou emocionais, a ausência de controle e autonomia sobre as tarefas, métodos e ritmo de trabalho, a ambiguidade e o conflito de papéis, a precariedade do apoio social proveniente de colegas e supervisores, a carência de reconhecimento e de recompensas adequadas, a insegurança quanto à manutenção do emprego e, de maneira mais grave, a exposição à violência e ao assédio moral ou sexual no ambiente laboral (Pereira *et al.*, 2020; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020; Merino-Plaza *et al.*, 2018).

Para compreender de que forma esses fatores se relacionam com riscos e desfechos negativos, diversos modelos teóricos foram desenvolvidos. O Modelo Demanda-Controle-Apoio Social, elaborado por Karasek e Theorell (1990), constitui uma das principais referências no campo da saúde ocupacional, propondo que o estresse e o adoecimento se originam sobretudo em contextos de trabalho que conjugam altas demandas psicológicas com baixo controle decisório. A inclusão da dimensão apoio social, conforme sugerido por Johnson e Hall (1988), evidencia que a presença de suporte por parte de colegas e supervisores pode atenuar os efeitos negativos dessa combinação, enquanto a sua ausência intensifica o risco de adoecimento. O Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa, de Siegrist (1996), por sua vez, aborda o estresse ocupacional sob a perspectiva da justiça percebida na relação entre o esforço despendido e as recompensas recebidas, incluindo reconhecimento, segurança no emprego e oportunidades de progressão. Este modelo ainda incorpora a noção de superdedicação como fator individual que pode exacerbar a vulnerabilidade ao estresse, independentemente da reciprocidade objetiva. O Modelo de Estresse Transacional, proposto por Lazarus e Folkman (1984), embora não se restrinja ao contexto ocupacional, é igualmente relevante, pois descreve o estresse como um processo contínuo de avaliação das demandas ambientais e dos recursos disponíveis para enfrentá-las, de modo que o adoecimento se instala quando as demandas percebidas superam a capacidade de enfrentamento.

No contexto brasileiro, particularidades sociais, econômicas e culturais intensificam a expressão dos riscos psicossociais. A precarização do trabalho, a elevada informalidade, as extensas jornadas laborais, a pressão por produtividade e as desigualdades estruturais tornam a realidade laboral no país especialmente desafiadora (Vieira; Santos, 2024; Vasconcelos *et al.*, 2023). Determinados setores, como a saúde pública, o transporte e os serviços, apresentam

maior vulnerabilidade. Revisão bibliográfica sobre riscos ocupacionais em trabalhadores de Unidades Básicas de Saúde (UBS), Unidades Básicas e Distritais de Saúde (UBDS) e Programas de Saúde da Família (PSF) no Brasil revelou que os riscos psicossociais foram identificados em 100% dos estudos analisados, superando inclusive os riscos biológicos (Chiodi; Marziale, 2006, p. 215), o que demonstra a centralidade do problema.

Os impactos associados aos riscos psicossociais são amplos e afetam o indivíduo, as organizações e a sociedade. No âmbito da saúde mental, a exposição crônica a estressores psicossociais está associada a transtornos como ansiedade, depressão, síndrome de burnout e distúrbios do sono (Pereira *et al.*, 2020; Scozzafave *et al.*, 2019). A síndrome de burnout, em particular, é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, frequentemente decorrentes de exposição prolongada a situações de estresse no trabalho (Merino-Plaza *et al.*, 2018). Em termos de saúde física, o estresse psicossocial pode contribuir para a ocorrência de doenças cardiovasculares, distúrbios musculoesqueléticos, problemas gastrointestinais e comprometimento do sistema imunológico (Suyama *et al.*, 2022). No plano organizacional, a deterioração da saúde mental repercute na redução da produtividade, na maior incidência de erros, na queda da capacidade decisória e criativa e no aumento do risco de acidentes de trabalho (Santana *et al.*, 2020). Esses fatores acarretam custos significativos para as organizações e para os sistemas de saúde, expressos em aumento do absenteísmo, presenteísmo, rotatividade e despesas assistenciais. Os transtornos mentais relacionados ao trabalho figuram entre as principais causas de afastamento no Brasil (Santos *et al.*, 2024).

A violência ocupacional constitui um exemplo paradigmático da interseção entre o ambiente de trabalho e o bem-estar do trabalhador, especialmente no setor da saúde. Essa violência pode ser perpetrada por usuários, colegas ou superiores hierárquicos e manifestar-se de diversas formas, incluindo assédio moral, agressões verbais ou físicas. Suas consequências incluem sofrimento psicológico intenso, desmotivação e, em casos extremos, abandono da profissão (Monteiro *et al.*, 2018; Vieira, 2023). A Portaria MTE nº 1.419/2024, ao determinar a inclusão dos riscos psicossociais no GRO, traduz a compreensão de que tais fatores não constituem meramente problemas individuais, mas sim questões sistêmicas que requerem gestão organizacional.

## 2.2 O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ)

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) é um dos instrumentos de avaliação de riscos psicossociais mais amplamente reconhecidos e validados em âmbito

internacional. Desenvolvido em 2005 no *National Institute of Occupational Health* da Dinamarca por Kristensen, Hamnerz, Høgh e Borg, o COPSQ foi concebido como uma ferramenta robusta e abrangente, fundamentada em bases teóricas consolidadas, mas não vinculada a um único modelo teórico específico. Sua estrutura foi elaborada para avaliar fatores psicossociais no trabalho, o estresse e o bem-estar dos trabalhadores, além de incluir algumas dimensões de personalidade. O objetivo central do conceito COPSQ é facilitar e melhorar a pesquisa, intervenções práticas e comparações internacionais no campo da saúde mental no trabalho (Kristensen *et al.*, 2005).

Uma característica distintiva do COPSQ é a sua disponibilidade em três versões de diferentes complexidades e finalidades, todas desenvolvidas a partir da mesma base teórica e de análise. A Versão Longa, com 141 itens e 30 dimensões, é destinada à pesquisa científica, oferecendo uma avaliação detalhada e abrangente. A Versão de Média Extensão, com 95 itens e 26 dimensões, foi desenvolvida para uso por profissionais de segurança e saúde no trabalho, permitindo um diagnóstico organizacional robusto. Por fim, a Versão Curta, com 44 itens e 8 dimensões, foi projetada para uso direto nas organizações, sendo ideal para rastreamentos rápidos e ações de intervenção (Kristensen *et al.*, 2005).

O instrumento integra princípios de diversas teorias influentes da psicologia ocupacional, como o Modelo Demanda-Controle-Apoio Social de Karasek e Theorell, o Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa de Siegrist, e abordagens que contemplam a organização do trabalho e as relações interpessoais. Essa integração garante que a ferramenta avalie a maioria das dimensões consideradas relevantes pelas principais teorias, sem se restringir a nenhuma delas. A estrutura do COPSQ é modular e abrange múltiplos domínios e níveis de análise do ambiente psicossocial, organizados em dimensões que avaliam tanto estressores quanto recursos promotores de bem-estar (Kristensen *et al.*, 2005).

Estas dimensões incluem Demandas no Trabalho, com cinco escalas específicas: demandas quantitativas, cognitivas, emocionais, demandas para esconder emoções e demandas sensoriais, uma inovação do COPSQ. Também abrange Organização e Conteúdo do Trabalho, incluindo influência, possibilidades de desenvolvimento, grau de liberdade, significado do trabalho e comprometimento com o local de trabalho. Além disso, avalia Relações Interpessoais e Liderança, abrangendo previsibilidade, clareza e conflito de papéis, qualidade da liderança, apoio social, *feedback* e senso de comunidade. A interface Indivíduo-Trabalho inclui insegurança no trabalho e satisfação com o trabalho. A Saúde e Bem-estar são medidas através de saúde geral, saúde mental, vitalidade e estresse (comportamental, somático e cognitivo). Por

fim, também avalia aspectos de Personalidade, incluindo senso de coerência e estilos de *coping* (focado no problema, seletivo e de resignação) (Kristensen *et al.*, 2005).

As escalas são construídas com pontuação de 0 a 100, onde valores altos representam um alto nível do conceito medido. Para facilitar a interpretação, especialmente nas versões média e curta, foi desenvolvido um sistema de *software* que compara os resultados com valores normativos nacionais (com base na média dinamarquesa), usando um sistema de cores (verde, amarelo, vermelho) para sinalizar áreas de recurso e de problema. A validação do instrumento, baseada em um estudo com uma amostra representativa de 1.858 trabalhadores dinamarqueses, demonstrou que a maioria de suas escalas possui boa confiabilidade interna (alfa de Cronbach) e baixa sobreposição entre si, indicando que medem construtos distintos. Sua validade de construto é apoiada por análises fatoriais e pela capacidade de diferenciar grupos ocupacionais de forma teoricamente consistente. A ampla disseminação e adaptação do COPSQ para diversos países e idiomas, incluindo sua tradução para o português, atestam sua relevância, robustez e capacidade de adaptação a diferentes contextos culturais e organizacionais, consolidando-o como uma ferramenta de referência para acadêmicos e profissionais da área (Kristensen *et al.*, 2005).

Em Portugal e no Brasil, o COPSQ foi submetido a um rigoroso processo de adaptação transcultural e validação psicométrica, que confirmou sua aplicabilidade nos contextos nacionais. Estudos conduzidos por Rosário *et al.* (2017) em Portugal e por Silva, Wendt e Argimon (2017) e Gonçalves *et al.* (2021) no Brasil validaram, respectivamente, as versões longa e curta do instrumento para a língua portuguesa, demonstrando propriedades psicométricas satisfatórias, incluindo confiabilidade e validade consistentes. Tais adaptações consideraram as particularidades culturais e organizacionais de cada país, garantindo que o instrumento capture adequadamente as nuances dos ambientes de trabalho locais. A disponibilidade de versões validadas do COPSQ em português confere a ele relevância prática como ferramenta estratégica para apoiar o cumprimento das exigências estabelecidas na NR-1, particularmente no que diz respeito à identificação, avaliação e gestão de riscos psicossociais no trabalho.

### 2.3 O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) constitui um marco no campo dos estudos críticos sobre a saúde mental laboral no Brasil. Desenvolvido em 2013 por Emílio Peres Facas (2021), e depois reformulado, o instrumento emerge como

alternativa teórico-metodológica frente aos modelos internacionais amplamente difundidos, como o Demanda-Controle-Apoio Social (Karasek; Theorell, 1990) e o Desequilíbrio Esforço-Recompensa (Siegrist, 1996). Diferentemente desses referenciais, concebidos em contextos socioeconômicos específicos da Europa e da América do Norte, o PROART incorpora particularidades históricas, sociais e culturais do trabalho no Brasil, articulando-se às tradições da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicopatologia do Trabalho (Dejours, 1992; Facas, 2021).

A estrutura do instrumento organiza-se em quatro escalas principais, elaboradas a partir de extensos estudos de validação psicométrica. A Escala de Organização do Trabalho (EOT) abrange dimensões relativas à divisão das tarefas, recursos, ritmo e prazos, e à divisão social do trabalho, comunicação, autonomia, participação e normas. A Escala de Estilos de Gestão (EEG) identifica padrões organizacionais que, após análise fatorial, se consolidam em dois eixos centrais: o estilo individualista, marcado por centralização, burocracia e controle, e o estilo coletivista, associado à inovação, valorização do coletivo e reconhecimento. A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) mensura vivências de sofrimento patogênico, como esgotamento mental, falta de reconhecimento e ausência de sentido no trabalho. Por fim, a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) avalia os impactos do contexto laboral sobre a saúde, distribuídos em danos psicológicos, sociais e físicos (Facas, 2021).

O vigor metodológico do PROART sustenta-se em evidências estatísticas consolidadas. Em sua versão inicial, foi aplicado a 5.795 trabalhadores, número posteriormente ampliado para mais de sete mil participantes de diferentes setores: servidores públicos, trabalhadores da saúde, da educação, do sistema bancário e da segurança pública, entre outros. A análise fatorial exploratória e confirmatória revelou indicadores consistentes (*eigenvalues* superiores a 1, cargas fatoriais acima de 0,30 e KMO de 0,94), o que atesta sua validade psicométrica (Facas; Mendes, 2018; Facas, 2021). Além do uso no Brasil, o instrumento foi aplicado em outros países, como Portugal (Toledo Neto, 2017) e Chile (Matamala; Barrera, 2020), ampliando sua relevância transcultural (Facas, 2021).

Do ponto de vista interpretativo, o protocolo é concebido como um mapa de calor dos riscos psicossociais. Essa metáfora indica que seus resultados não devem ser lidos como retrato definitivo da realidade laboral, mas como sinalizações que orientam análises qualitativas complementares e processos de validação coletiva junto aos trabalhadores. Nesse sentido, a variável organização do trabalho assume posição preditora central, condicionando os estilos de gestão, as vivências de sofrimento e, em última instância, os danos à saúde (Facas, 2021; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

O PROART ultrapassa a lógica de mensuração e se projeta como ferramenta de ação preventiva e transformadora. Para tanto, ancora-se em conceitos fundamentais da Psicodinâmica do Trabalho, como mobilização subjetiva, inteligência prática, transgressão criativa, cooperação e reconhecimento (Dejours, 2007; Facas, 2021). Com isso, articula rigor científico e pertinência prática, oferecendo suporte a profissionais, gestores e organizações comprometidos com a promoção de condições laborais dignas e com a preservação da saúde mental dos trabalhadores.

#### 2.4 O *Health and Safety Executive Indicator Tool* (HSE-IT)

O *Health and Safety Executive Indicator Tool* (HSE-IT), formalmente denominado *HSE Management Standards Indicator Tool*, constitui um dos principais instrumentos de avaliação de riscos psicossociais desenvolvidos pelo *Health and Safety Executive* (HSE), autoridade britânica responsável pela regulação da saúde e segurança no trabalho. Sua primeira versão foi publicada em 2001, sendo revisada em 2007, data de lançamento da edição atualmente em vigor (HSE, 2007).

Inserido no âmbito da iniciativa *HSE Management Standards*, o HSE-IT foi elaborado com a finalidade de apoiar as organizações na gestão das causas do estresse ocupacional, reduzindo seus efeitos adversos sobre os trabalhadores e os negócios por meio de uma metodologia de avaliação de riscos conduzida em etapas sucessivas. O instrumento sugere que a boa gestão é condição essencial para enfrentar o estresse relacionado ao trabalho, enquadrando os riscos psicossociais como um problema de desenho organizacional e de práticas gerenciais, e não como uma responsabilidade individual (HSE, 2007).

A estrutura do HSE-IT assenta-se em seis *Management Standards*, que descrevem as características de organizações nas quais os riscos de estresse estão sob controle. Esses padrões, validados por evidências científicas e práticas de gestão, contemplam as seis fontes primárias de estresse laboral: *Demands* (carga de trabalho, ritmo e ambiente), *Control* (autonomia e poder de decisão), *Support* (apoio organizacional e dos colegas), *Relationships* (relações positivas e resolução de conflitos), *Role* (clareza de papéis e responsabilidades) e *Change* (processos de gestão e comunicação de mudanças). Cada padrão é acompanhado de enunciados que descrevem o “estado desejado” (*What should be happening/States to be achieved*), que funcionam como metas de melhoria contínua, e não como exigências imediatas (HSE, 2007).

O questionário do HSE-IT é composto por 35 itens que avaliam a percepção dos trabalhadores em relação a essas condições. Os resultados são processados pela *HSE*

*Management Standards Analysis Tool*, que compara os dados da organização com *benchmarks* nacionais britânicos de 2004, estabelecendo como meta que as respostas da organização estejam situadas entre os 20% mais altos do referencial. O processo de gestão segue um ciclo de melhoria contínua, com etapas que incluem: preparar a organização; identificar fatores de risco; determinar quem pode ser afetado e como; avaliar riscos; registrar conclusões por meio de planos de ação SMART; e monitorar e revisar os avanços (HSE, 2007).

No Brasil, o HSE-IT passou por processo de adaptação transcultural, conduzido por De Lucca e colaboradores, na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). A pesquisa, que envolveu 2.284 trabalhadores de setores diversos (*call centers*, hospitais, bancos, unidades básicas de saúde e indústrias), adotou o método misto recomendado pelo HSE: aplicação quantitativa do questionário e complementação qualitativa por meio de grupos focais. Os resultados indicaram que a falta de controle/autonomia e a ausência de reconhecimento constituem as principais fontes de estresse no trabalho para os participantes (De Lucca; Sobral, 2017).

Esse estudo sugere que o HSE-IT é válido no contexto brasileiro, apresentando capacidade de captar tanto dimensões já previstas no instrumento original quanto categorias emergentes, como reconhecimento e plano de carreira, que se revelaram altamente significativas no cenário nacional. O método do HSE pode ser considerado válido nesse tipo de investigação porque consegue se adaptar a qualquer país ou contexto organizacional, com o objetivo de diagnosticar os principais aspectos psicossociais desencadeantes de estresse. Embora concebido originalmente para o contexto britânico, o rigor conceitual e a compatibilidade com diretrizes internacionais de gestão de riscos psicossociais tornam o HSE-IT um instrumento de referência. A aplicação realizada no Brasil legitima sua aplicabilidade no diagnóstico e gestão dos fatores psicossociais, possibilitando que organizações de diferentes segmentos adotem estratégias consistentes de prevenção e promoção da saúde mental laboral (De Lucca; Sobral, 2017).

### **3 ANÁLISE COMPARATIVA DOS INSTRUMENTOS COPSOQ, PROART E HSE-IT**

Este tópico examina três principais instrumentos de avaliação de riscos psicossociais no trabalho: o PROART (*Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho*), de origem brasileira; o COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), desenvolvido na Dinamarca; e o HSE-IT (*Health and Safety Executive Indicator Tool*), proveniente do Reino Unido. A análise comparativa considera critérios como estrutura dimensional, contexto de

desenvolvimento, aplicabilidade e adequação aos novos cenários laborais, com base na revisão sistemática realizada. O quadro seguinte sintetiza essas dimensões de análise.

**Quadro 1** – Comparativo dos instrumentos de avaliação de riscos psicossociais

<b>Critério</b>	<b>COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)</b>	<b>PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho)</b>	<b>HSE-IT (Health and Safety Executive Indicator Tool)</b>
<b>Fundamentação teórica</b>	Baseado em múltiplas teorias de estresse ocupacional, mas não vinculado a apenas uma; busca ser abrangente, genérico e aplicável a diferentes setores.	Fundamentado na Psicodinâmica do Trabalho (Dejours) e em abordagens críticas do trabalho. Valoriza o sofrimento, a subjetividade e as contradições da organização laboral.	Fundamentado nas <i>Management Standards</i> da HSE, alinhado a normas regulatórias do Reino Unido. Foco em prevenção e <i>benchmarking</i> organizacional.
<b>Estrutura e dimensões</b>	Questionário com três versões (longa, média e curta). Dimensões distribuídas em: demandas de trabalho, organização e conteúdo, relações interpessoais e liderança, interface pessoa-trabalho, saúde e bem-estar, traços de personalidade.	Quatro escalas principais: 1) Organização do Trabalho (divisão de tarefas e divisão social do trabalho); 2) Estilos de Gestão (individualista e coletivista); 3) Indicadores de Sofrimento Patogênico; 4) Danos físicos, psicológicos e sociais relacionados ao trabalho.	Seis dimensões centrais ( <i>Management Standards</i> ): <i>Demands, Control, Support, Relationships, Role, Change</i> . Cada uma avaliada por itens que medem percepções de estresse e condições laborais.
<b>Forma de aplicação</b>	Pode ser aplicado em diversos países e setores, com versões adaptadas. Estrutura modular, permitindo ajustes conforme objetivo.	Aplicação via questionário estruturado (91 itens na versão final). Foco em contextos brasileiros e latino-americanos, mas já testado em Portugal e Chile.	Aplicado em forma de questionário padronizado (on-line ou impresso). Pode ser utilizado em investigações próprias, desde que preservados integralmente a redação original dos itens e o sistema de pontuação estabelecido.
<b>Validação</b>	Desenvolvido e testado em estudos populacionais dinamarqueses; já amplamente validado internacionalmente, inclusive no Brasil e em Portugal.	Testado inicialmente com 5.795 respondentes, validado com análises fatoriais robustas ( $KMO > 0,94$ ; variância acumulada 51,79%). Aplicado em mais de 7 mil trabalhadores no Brasil e em outros países.	Validado pela HSE com <i>benchmarking</i> nacional no Reino Unido ( <i>survey</i> 2004). Resultados comparáveis com bancos de dados nacionais.
<b>Abrangência</b>	Amplo, cobre demandas, recursos, saúde, bem-estar, suporte social e traços individuais. Útil para diagnósticos internacionais.	Foca em aspectos organizacionais, gestão, sofrimento e danos. Valoriza o diálogo com trabalhadores e leitura crítica dos resultados.	Restrito a seis dimensões consideradas centrais para prevenção de estresse ocupacional. Focado na prática organizacional e em gestão.
<b>Uso prático</b>	Pesquisa acadêmica, diagnósticos organizacionais, comparações internacionais.	Investigação crítica, diagnósticos organizacionais e construção de políticas de saúde ocupacional.	Ferramenta prática para organizações no Reino Unido; permite <i>benchmarking</i> com padrões

<b>Critério</b>	<b>COPSOQ (<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>)</b>	<b>PROART (<i>Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho</i>)</b>	<b>HSE-IT (<i>Health and Safety Executive Indicator Tool</i>)</b>
		Interpretação articulada com análise qualitativa.	nacionais e definição de ações de melhoria.
<b>Potencialidades</b>	Abrangência, flexibilidade, comparabilidade internacional.	Abordagem crítica e clínica, articulação quantitativa e qualitativa, adaptação ao contexto brasileiro.	Simplicidade, foco em gestão preventiva, alinhamento com normas regulatórias.
<b>Limitações</b>	Questionários longos podem gerar fadiga; necessidade de adaptações culturais.	Complexidade de interpretação; exige articulação teórico-crítica e envolvimento dos trabalhadores.	Menos abrangente; não cobre todos os fatores psicossociais; pode ser usado apenas como “ponto de partida”.

**Fonte:** Elaborado pelo autor com base em Kristensen *et al.* (2005), Facas (2021) e Health and Safety Executive (2007).

Tomando como eixos analíticos a fundamentação teórico-metodológica, a aderência normativa e a viabilidade prática, a análise busca comparar os instrumentos COPSOQ, PROART e HSE-IT em seus alcances e limitações. Esses eixos foram escolhidos por reunirem três dimensões essenciais: a consistência científica de cada ferramenta, a compatibilidade com referenciais regulatórios e a aplicabilidade em contextos organizacionais diversos. O objetivo é, portanto, ir além da descrição, evidenciando de que forma cada instrumento pode orientar pesquisas, diagnósticos e práticas de gestão em saúde do trabalho.

### 3.1 Eixo teórico: fundamentação e validação

O COPSOQ apresenta fundamentação eclética derivada da epidemiologia ocupacional, abrangendo um amplo espectro de fatores psicossociais. Suas versões curta, média e longa permitem investigações com diferentes níveis de profundidade. Em Portugal e no Brasil, o instrumento passou por adaptação transcultural rigorosa, com retrotradução e validação psicométrica, assegurando equivalência semântica e confiabilidade para uso em pesquisas e diagnósticos organizacionais (Rosário *et al.*, 2017; Silva, Wendt e Argimon (2017); Gonçalves *et al.*, 2021).

O PROART ancora-se na Psicodinâmica do Trabalho, articulando categorias de organização laboral, estilos de gestão e indicadores de sofrimento. Seu processo de validação foi conduzido com amostra nacional de grande porte ( $n \approx 5.795$ ), resultando em 91 itens distribuídos em escalas multidimensionais, o que garante densidade conceitual e robustez estatística (Facas, 2021).

O HSE-IT, por sua vez, é baseado nos *Management Standards*, que descrevem seis dimensões centrais do estresse ocupacional (*Demandas, Controle, Apoio, Relações, Papel e Mudança*). Embora concebido no Reino Unido, estudo brasileiro aplicou este instrumento. Pesquisa conduzida na Unicamp com 2.284 trabalhadores de diversos setores (*call centers*, hospitais, bancos, unidades básicas de saúde e indústrias) evidenciou finalidade satisfatória, além da emergência de categorias relevantes no contexto nacional, como reconhecimento e plano de carreira, que complementam as dimensões originais (De Lucca; Sobral, 2017). Esses achados reforçam a adaptabilidade do instrumento e sua pertinência para o cenário brasileiro.

### 3.2 Eixo normativo: conformidade com NR-1 e ISO 45003

No eixo normativo, a comparação dos instrumentos à luz da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), e da ISO 45003, que estabelece diretrizes internacionais para a gestão da saúde mental no trabalho, permite observar diferentes níveis de aderência e complementaridade. A alteração da NR-1 pela Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu de forma expressa os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no processo de gerenciamento, vinculando-os às dimensões da concepção, da organização e da gestão do trabalho. Com isso, tais riscos passaram a integrar obrigatoriamente o inventário de perigos e riscos ocupacionais. A norma adota ainda o ciclo PDCA, em consonância com a ISO 45001, e, por extensão, com a ISO 45003, de modo a reforçar a necessidade de abordagem sistêmica e preventiva, deslocando o foco da sintomatologia individual para as condições estruturais e organizacionais que produzem o adoecimento.

A ISO 45003, por sua vez, fornece um marco de referência internacional que detalha parâmetros para a prevenção e o controle de riscos psicossociais, reforçando a importância de considerar fatores organizacionais e contextuais. Nesse sentido, há clara convergência com a NR-1, uma vez que ambas reconhecem a centralidade da gestão do trabalho como fonte primária de risco e orientam a construção de políticas e práticas voltadas à prevenção e à melhoria contínua das condições de trabalho.

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), desenvolvido na Dinamarca, cumpre função distinta, pois se configura como instrumento de avaliação validado e amplamente utilizado em pesquisas e intervenções. Seu caráter, no entanto, é instrumental e científico, não normativo. Isso significa que pode subsidiar o atendimento às exigências da NR-1 e da ISO 45003, oferecendo uma matriz robusta de dimensões psicossociais, mas sua eficácia normativa depende de como seus resultados são incorporados ao processo de gestão.

O *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho* (PROART), elaborado por Emílio Peres Facas, ancora-se em perspectivas críticas e clínicas do trabalho, com ênfase nas dimensões de sofrimento, estilos de gestão e organização laboral. Seu aporte é compatível com a exigência da NR-1 de avaliar a organização do trabalho como origem dos riscos psicossociais, mas vai além do campo normativo ao problematizar as contradições entre modelos de gestão e saúde. Essa característica o aproxima da ISO 45003, que também reconhece a influência de fatores culturais e estruturais, embora sua utilização requiera articulação com metodologias de avaliação de risco que garantam aderência formal ao GRO.

O modelo dos *Management Standards da Health and Safety Executive* (HSE-IT), no Reino Unido, também dialoga com o COPSOQ, pois define seis domínios fundamentais: demandas, controle, suporte, relações, papel e mudanças, e orienta a realização de avaliações organizacionais de risco com foco na prevenção. Embora não possua caráter mandatório, constitui um guia de boas práticas compatível tanto com a NR-1 quanto com a ISO 45003.

Dessa forma, a NR-1 e a ISO 45003 constituem marcos de obrigação e diretriz para a gestão preventiva dos riscos psicossociais: o COPSOQ figura como instrumento técnico de avaliação, com potencial de integração ao processo normativo; o PROART introduz uma perspectiva crítica que amplia a análise para além do tecnicismo, exigindo, contudo, adequação metodológica para assegurar conformidade regulatória; e os *Management Standards* da HSE oferecem boas práticas convergentes com essas normas.

### 3.3 Eixo prático: viabilidade (custo, tempo, treinamento)

No eixo prático, que contempla a viabilidade em termos de custo, tempo e treinamento, os três instrumentos apresentam características distintas e implicações diversas para sua adoção em contextos organizacionais. O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) distingue-se por sua flexibilidade de aplicação, uma vez que possui versões curta, média e longa, adaptadas a diferentes propósitos, desde pesquisas acadêmicas até diagnósticos organizacionais de caráter prático. Essa modularidade reduz custos e tempo de aplicação, permitindo que a versão curta seja utilizada em levantamentos rápidos e a versão longa em investigações mais profundas. O treinamento necessário para sua utilização é relativamente baixo quando se trata da aplicação e tabulação dos questionários, mas aumenta quando a ênfase recai sobre a interpretação crítica dos resultados e a construção de planos de intervenção. Nesse sentido, sua viabilidade é elevada para organizações que dispõem de equipes técnicas com

conhecimentos básicos em análise de dados, mas pode demandar maior investimento quando se busca integração estratégica aos sistemas de gestão de riscos.

O *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho* (PROART) apresenta viabilidade mais desafiadora, pois envolve abordagem qualitativa e interpretativa que ultrapassa o simples levantamento de dados. Exige tempo maior devido à realização de entrevistas, análises clínicas e devolutivas coletivas, além de demandar treinamento especializado em Psicodinâmica do Trabalho. Embora não tenha custo de aquisição, sua aplicação requer mobilização de equipes e manutenção de processos participativos, o que pode ser uma barreira para organizações de menor porte. Assim, sua utilização é mais viável em instituições com estruturas formais de saúde e segurança, oferecendo profundidade crítica, mas com menor aplicabilidade em larga escala.

O *Health and Safety Executive* (HSE-IT), por outro lado, apresenta alta viabilidade prática em termos de aplicação. O custo é relativamente baixo, sobretudo porque a ferramenta já se encontra padronizada, com versões em formato on-line e impresso, o que reduz despesas com desenvolvimento metodológico próprio. O tempo de aplicação é considerado reduzido, já que o questionário se concentra em seis dimensões centrais e não se estende a uma gama ampla de fatores psicossociais, o que favorece diagnósticos rápidos e comparações ágeis. No que se refere ao treinamento, as exigências são mínimas: a aplicação e a interpretação dos resultados não demandam formação técnica avançada em psicometria, pois o próprio sistema de pontuação é objetivo e acompanhado por referenciais normativos fornecidos pela HSE.

Contudo, essa simplicidade também constitui uma limitação. A ferramenta, ao se restringir a seis dimensões, pode deixar lacunas na compreensão de contextos laborais complexos, exigindo que pesquisadores ou gestores complementem a avaliação com outros instrumentos. Essa abordagem reducionista pode não capturar a interação entre diferentes fatores psicossociais ou a influência de variáveis organizacionais mais amplas, como cultura corporativa e estilo de liderança. Ainda assim, do ponto de vista organizacional, o HSE-IT se mostra particularmente vantajoso pela praticidade, pela possibilidade de *benchmarking* com bancos de dados nacionais do Reino Unido e pela facilidade de integração em programas de prevenção e gestão do estresse ocupacional. Sua estrutura padronizada oferece um ponto de partida acessível e válido para iniciar um diagnóstico, que pode posteriormente ser aprofundado com metodologias mais complexas e personalizadas.

No que se refere à viabilidade prática, observa-se que os três instrumentos se diferenciam quanto a custo, tempo e necessidade de treinamento. O COPSOQ destaca-se pela flexibilidade de versões, o que possibilita equilibrar rapidez e profundidade de acordo com o

objetivo da avaliação, mantendo custos relativamente baixos e exigências moderadas de capacitação técnica. O PROART, por sua vez, demanda maior investimento temporal e formativo, pois sua lógica qualitativa e clínica pressupõe entrevistas, devolutivas coletivas e domínio da Psicodinâmica do Trabalho, o que limita sua adoção em larga escala, embora amplie a densidade crítica da análise. Já o HSE-IT apresenta a aplicação mais simples e acessível, com baixos custos e treinamento mínimo, favorecendo diagnósticos rápidos e comparações padronizadas, ainda que sua restrição a seis dimensões possa reduzir a abrangência da avaliação. Dessa forma, cada instrumento oferece vantagens e limitações específicas, cabendo às organizações ponderar entre profundidade analítica e praticidade operacional.

**Quadro 2** – Comparação dos instrumentos COPSOQ, PROART e HSE-IT

<b>Critério</b>	<b>COPSOQ (Dinamarca)</b>	<b>PROART (Brasil)</b>	<b>HSE-IT (Reino Unido)</b>
<b>Eixo teórico (fundamentação e validação)</b>	Fundamentado na epidemiologia ocupacional e em modelos como Demanda-Control-Suporte (DCS) e Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI). Possui versões curta ( $\approx 40$ itens), média e longa (até 128 itens). Validado em diversos países, com adaptação transcultural e psicométrica no Brasil.	Ancorado na Psicodinâmica do Trabalho, articulando categorias de organização laboral, estilos de gestão e indicadores de sofrimento. Validado em ampla amostra nacional ( $n \approx 5.795$ ), com 91 itens distribuídos em múltiplas escalas. Aplicado também no Chile e Portugal.	Derivado dos <i>Management Standards</i> da HSE, contemplando seis dimensões centrais do estresse ocupacional (Demandas, Controle, Apoio, Relações, Papel e Mudança). Possui 35 itens. Validado originalmente no Reino Unido e aplicado no Brasil ( $n \approx 2.284$ ), com evidência de categorias adicionais como reconhecimento e plano de carreira.
<b>Eixo normativo (NR-1 / ISO 45003)</b>	Instrumento de caráter científico e não normativo. Pode subsidiar o atendimento às exigências da NR-1 e da ISO 45003 ao oferecer matriz robusta de dimensões psicossociais, mas sua efetividade normativa depende da integração dos resultados ao processo de gestão.	Compatível com a NR-1 ao enfatizar a organização do trabalho como origem dos riscos psicossociais. Aproxima-se da ISO 45003 ao reconhecer a influência de fatores estruturais e culturais. Não assegura conformidade formal plena, mas fornece subsídios críticos ao GRO.	Estruturado sob lógica de gestão preventiva de riscos. Altamente compatível com a ISO 45003 e aderente ao ciclo PDCA exigido pela NR-1. Embora não tenha caráter mandatório, configura guia de boas práticas que reforça a implementação do GRO.
<b>Eixo prático (custo, tempo, treinamento)</b>	Custo reduzido. Tempo de aplicação variável (20-45 minutos, conforme a versão escolhida). Exige treinamento intermediário a avançado para análise estatística e interpretação dos resultados.	Custo reduzido. Aplicação extensa (30-40 minutos). Requer treinamento avançado em Psicodinâmica do Trabalho e métodos clínico-qualitativos. Demanda maior tempo para devolutivas e análises interpretativas.	Custo reduzido. Aplicação rápida (10-15 minutos). Requer treinamento mínimo. Indicado para diagnósticos iniciais e monitoramento periódico em organizações de diferentes portes.

**Fonte:** Elaborado pelo autor a partir de Facas (2021), Rosário *et al.* (2017), Silva, Wendt e Argimon (2017), Gonçalves *et al.* (2021), Lucca e Sobral (2017) e HSE (2007).

A integração dos instrumentos COPSOQ, PROART e HSE-IT em etapas complementares representa uma abordagem estratégica para a gestão de riscos psicossociais.

Inicia-se com o HSE-IT como ferramenta de triagem rápida, identificando áreas críticas através de seu formato acessível e visual. Em seguida, o COPSQQ permite um aprofundamento diagnóstico nas áreas sinalizadas, oferecendo uma análise granular e respaldada por sua robustez psicométrica. Por fim, o PROART agrega uma análise crítica e qualitativa, decodificando as causas profundas dos problemas mediante discussões com os trabalhadores e facilitando intervenções contextualizadas. Esta sequência, do geral ao específico, do quantitativo ao qualitativo, potencializa a aderência à NR-1 e à ISO 45003, assegurando que a gestão de riscos psicossociais seja não apenas normativa, mas também prática, eficaz e transformadora.

#### **4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E IMPLICAÇÕES PARA O CONTEXTO BRASILEIRO**

O entendimento dos riscos psicossociais e dos instrumentos de avaliação constitui etapa fundamental para um sistema de SST eficaz. Entretanto, o simples conhecimento dessas ferramentas não garante a transformação das condições laborais. É imprescindível estabelecer critérios claros que orientem a seleção e aplicação dos instrumentos no contexto brasileiro, considerando suas particularidades culturais, legais e organizacionais. Este tópico analisa criticamente as potencialidades e limitações dos instrumentos COPSQQ, PROART e HSE-IT na realidade do Brasil, propondo recomendações práticas para organizações de diferentes portes e níveis de maturidade em SST.

##### **4.1 Potencialidades e limitações dos instrumentos no contexto laboral brasileiro**

A seleção de instrumentos para avaliação de riscos psicossociais deve ser entendida como uma decisão estratégica. Ela depende diretamente da maturidade da organização em relação à SST, da disponibilidade de recursos (financeiros, humanos e tecnológicos) e dos objetivos da avaliação. Cada um dos três instrumentos apresenta atributos distintos que se mostram mais ou menos adequados a diferentes cenários, devendo a decisão considerar o equilíbrio entre robustez diagnóstica, aplicabilidade e aderência normativa.

O COPSQQ apresenta-se como uma ferramenta de abrangência teórica e dimensional excepcionalmente ampla. Sua principal potencialidade reside na capacidade de integrar múltiplos modelos teóricos consagrados, como Demanda-Controle-Suporte (DCS) e Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI), permitindo uma análise exaustiva de diferentes aspectos dos riscos e recursos psicossociais (Kristensen *et al.*, 2005). Essa característica torna

o COPSQQ particularmente indicado para organizações de grande porte, com estruturas complexas e múltiplos níveis hierárquicos, ou para pesquisas acadêmicas que demandem diagnósticos minuciosos.

Além disso, o COPSQQ é uma ferramenta de aplicação global, com sólida validação transcultural. As versões adaptadas para o português foram submetidas a processos psicométricos, assegurando confiabilidade e validade nos contextos nacionais (Rosário *et al.*, 2017; Silva, Wendt e Argimon (2017); Gonçalves *et al.*, 2021). Esse cenário confere credibilidade aos dados e permite *benchmarking* com organizações de outros setores ou países, algo de grande relevância em multinacionais ou em organizações com programas de gestão mais avançados.

Todavia, o COPSQQ apresenta limitações consideráveis. Sua principal restrição é a extensão e o tempo de preenchimento. As versões média e longa, com grande número de itens, podem gerar fadiga nos respondentes e impactar a taxa de participação, especialmente em organizações menores ou em organizações com alto *turnover* (Rosário *et al.*, 2017). Outro aspecto crítico é a necessidade de expertise técnica avançada para a análise e interpretação dos resultados. A correta utilização do instrumento demanda profissionais capacitados em psicometria e estatística, o que pode se configurar como barreira para organizações com recursos humanos limitados. Ademais, embora o instrumento seja de acesso público para fins de pesquisa, a implementação em larga escala tende a envolver custos com *softwares* estatísticos e consultorias especializadas.

O PROART foi desenvolvido com foco no contexto brasileiro e se destaca por sua contextualização cultural e linguística (Facas, 2021). Essa característica assegura maior compreensão dos itens por parte dos trabalhadores, reduzindo ambiguidades e aumentando a fidedignidade dos dados coletados. Por consequência, espera-se que o PROART tende a apresentar menor resistência por parte dos participantes e maior facilidade de interpretação por profissionais de SST.

Outro aspecto relevante é seu foco na aplicabilidade. O PROART foi concebido para fornecer resultados diretamente conectados à gestão, facilitando a identificação de prioridades e a elaboração de planos de ação, característica essencial para atender às exigências da NR-1 (Facas, 2021). Isso o torna uma ferramenta útil para organizações de pequeno e médio porte e para aquelas que buscam alinhar diagnóstico e intervenção sem grandes investimentos. A acessibilidade financeira do PROART, por ser um instrumento nacional, também é um fator a ser considerado, reduzindo custos com licenciamento ou treinamentos complexos.

Apesar dessas potencialidades, o PROART possui limitações. Sua alta contextualização ao Brasil restringe a possibilidade de comparações internacionais, o que pode ser um fator limitante para multinacionais. Além disso, por ser uma ferramenta relativamente recente, a base de dados normativa disponível para *benchmarking* ainda é menor do que a do COPSOQ. Embora validado, o PROART carece de maior difusão e acúmulo de estudos de caso em diferentes setores e regiões do país, o que contribuiria para fortalecer sua reputação e consolidar sua adoção em larga escala.

O HSE-IT diferencia-se pela simplicidade e orientação gerencial. Baseado nos seis *Management Standards* (Demandas, Controle, Apoio, Relações, Papel e Mudança), ele fornece resultados claros, fáceis de comunicar e direcionados a áreas-chave de intervenção (HSE, 2007). Essa característica faz do HSE-IT uma ferramenta atrativa para organizações que estão iniciando a gestão de riscos psicossociais, especialmente aquelas de pequeno e médio porte, que necessitam de um ponto de partida viável e de baixo custo.

A disponibilização gratuita do HSE-IT pelo órgão britânico, acompanhada de guias e planilhas de cálculo de fácil utilização, democratiza o acesso à avaliação de riscos psicossociais. Outro ponto positivo é a capacidade de engajamento proporcionada por seus relatórios visuais, frequentemente estruturados no formato de “semáforo”, que facilitam a compreensão por todos os níveis hierárquicos.

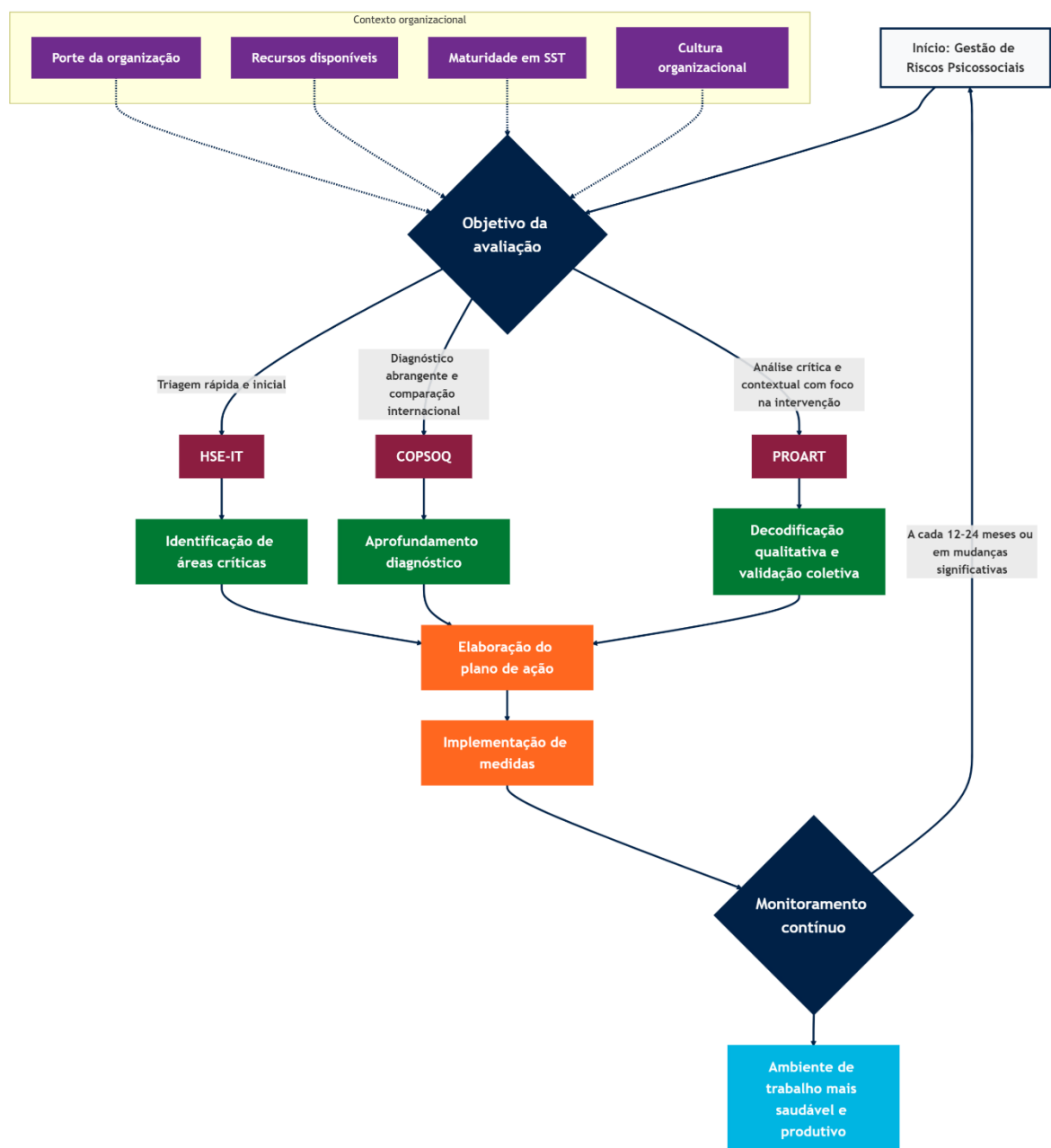
No entanto, o HSE-IT apresenta limitações diagnósticas. Sua menor granularidade em relação às dimensões psicossociais dificulta a identificação de causas específicas de estressores em contextos complexos. As recomendações de intervenção propostas pelo instrumento foram originalmente elaboradas para o contexto britânico e, portanto, podem demandar ajustes culturais e legais quando aplicadas no Brasil. A terminologia própria do modelo do HSE também pode exigir adaptação prévia para que gestores e trabalhadores brasileiros se familiarizem com a ferramenta.

Em síntese, a escolha do instrumento ideal deve considerar a finalidade da avaliação e o contexto organizacional específico. O COPSOQ é indicado para diagnósticos abrangentes e aprofundados, permitindo comparações internacionais devido à sua ampla validação transcultural. O PROART, desenvolvido nacionalmente, se mostra a ferramenta mais contextualizada e pragmática para a realidade brasileira, incorporando dimensões relevantes do trabalho no país. O HSE-IT, por sua vez, é recomendado para diagnósticos rápidos e de caráter mais gerencial, especialmente em organizações com menor maturidade em SST, devido à sua estrutura objetiva e de fácil aplicação.

## 4.2 Recomendações para seleção e aplicação de instrumentos de avaliação de riscos psicossociais no Brasil

A implementação eficaz do GRO para riscos psicossociais conforme a NR-1 requer planejamento sistemático e seleção criteriosa de instrumentos de avaliação. A análise comparativa do COPSOQ, PROART e HSE-IT permite definir critérios adequados à realidade brasileira, garantindo diagnósticos precisos que fundamentem ações eficazes.

**Figura 1** – Fluxograma para gestão de riscos psicossociais



Fonte: elaborada pelo autor.

No que se refere aos critérios de seleção, a definição do objetivo da avaliação ocupa posição central. Quando a intenção da organização é realizar um diagnóstico aprofundado, capaz de gerar dados detalhados e sustentação para pesquisas científicas ou análises comparativas de longo alcance, recomenda-se a adoção do COPSQ, preferencialmente em suas versões média ou longa, dada a abrangência teórica e psicométrica que possui (Rosário *et al.*, 2017). Por outro lado, quando o objetivo está mais diretamente relacionado ao atendimento prático das exigências da NR-1 e à formulação de planos de ação orientados para a intervenção gerencial, instrumentos como o PROART e o HSE-IT se apresentam como alternativas mais eficazes e menos complexas (Facas, 2021; HSE, 2007).

Outro fator determinante é o porte e a complexidade organizacional. Organizações pequenas, com poucos colaboradores e recursos limitados, e médias, com estrutura um pouco mais ampla, tendem a se beneficiar de instrumentos objetivos e de aplicação simplificada, como o PROART ou o HSE-IT, que exigem menos treinamento técnico e podem ser implementados rapidamente. Grandes organizações podem aproveitar melhor a profundidade diagnóstica do COPSQ. A NR-4 exige que mantenham Serviços Especializados em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) com profissionais como engenheiros e médicos do trabalho, enfermeiros, técnicos de segurança, psicólogos organizacionais, ergonomistas e especialistas em higiene ocupacional. Essa estrutura permite monitorar os riscos, cumprir a legislação e correlacionar dados com indicadores internacionais.

A disponibilidade de recursos materiais e humanos é igualmente relevante. Organizações que não dispõem de profissionais especializados em psicometria ou análise estatística devem priorizar ferramentas de aplicação e interpretação mais intuitivas, como o PROART ou o HSE-IT, minimizando o risco de análises equivocadas. Já organizações com orçamentos robustos e equipes qualificadas podem optar por instrumentos mais complexos, desde que garantam a expertise necessária para a correta interpretação dos resultados.

Outro aspecto que deve nortear a escolha do instrumento é a maturidade da cultura organizacional em relação à gestão de riscos psicossociais. Organizações que se encontram em estágio inicial no trato do tema se beneficiam mais de instrumentos didáticos e com forte apelo gerencial, como o HSE-IT, por facilitar a conscientização dos gestores e trabalhadores acerca da importância do diagnóstico. Por sua vez, organizações que já possuem programas consolidados de SST podem preferir ferramentas mais detalhadas, como o COPSQ, que permitem aprofundar a análise e refinar as ações preventivas existentes.

Por fim, a adequação cultural e linguística deve ser considerada imprescindível para garantir a validade dos dados coletados. Instrumentos validados e adaptados para o português

brasileiro, como o PROART e a versão brasileira do COPSOQ, devem ser priorizados, uma vez que a linguagem acessível e culturalmente ajustada favorece a compreensão por parte dos trabalhadores e aumenta a fidedignidade das respostas.

Superada a etapa de seleção do instrumento, é fundamental que sua aplicação siga um processo estruturado e alinhado às diretrizes do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) previsto pela NR-1. O primeiro passo é o planejamento detalhado da avaliação, que deve envolver a definição clara dos objetivos, a delimitação do público-alvo, a escolha de uma amostragem representativa quando necessário, o estabelecimento de um cronograma realista e a alocação dos recursos materiais e humanos indispensáveis para a execução da pesquisa. Nesse momento, a comunicação com os trabalhadores tem papel essencial. Deve-se informar de forma transparente sobre o propósito da avaliação, reforçar a confidencialidade e o anonimato das respostas e destacar os benefícios esperados para os próprios colaboradores, a fim de aumentar o engajamento e a adesão (Chiodi; Marziale, 2006).

A etapa seguinte corresponde à aplicação do instrumento selecionado. É imprescindível assegurar que o ambiente de resposta seja adequado, minimizando interrupções e pressões externas que possam comprometer a sinceridade das respostas. A escolha do formato, digital ou impresso, deve levar em consideração o perfil da força de trabalho, de modo a garantir acessibilidade a todos. As instruções precisam ser claras e, se possível, acompanhadas de exemplos práticos para dirimir dúvidas.

Após a coleta dos dados, inicia-se a análise e a interpretação dos resultados, fase que deve ser conduzida por profissionais qualificados, preferencialmente com experiência em psicologia organizacional e do trabalho e gestão de riscos psicossociais. O processamento dos dados deve utilizar as ferramentas apropriadas para cada instrumento, como *softwares* estatísticos no caso do COPSOQ ou planilhas de cálculo disponibilizadas pelo HSE-IT. A interpretação deve ir além da simples leitura de escores, correlacionando as informações obtidas com indicadores organizacionais já existentes, como índices de absenteísmo, rotatividade de pessoal, registros de adoecimentos e clima organizacional.

Com base nessa análise, a organização deve elaborar um relatório estruturado, que apresente de forma clara as áreas críticas identificadas e priorize as ações necessárias. Esse relatório deve servir de base para a elaboração e implementação de um plano de ação integrado ao PGR, em consonância com as exigências da NR-1. As medidas de controle devem ser hierarquizadas, priorizando intervenções organizacionais, como o redesenho de processos, a melhoria da comunicação interna e o treinamento de lideranças, antes de recorrer a medidas individuais, como programas de apoio psicológico.

Por fim, é imprescindível estabelecer mecanismos de monitoramento contínuo. A eficácia das ações implementadas deve ser avaliada periodicamente por meio de indicadores de processo e de resultado, e novas avaliações de riscos psicossociais devem ser realizadas em intervalos regulares, preferencialmente a cada 12 ou 24 meses, ou sempre que ocorrerem mudanças significativas na estrutura ou nos processos de trabalho. Essa prática assegura a melhoria contínua do GRO, conforme preconizado pela própria NR-1 e pela ISO 45003.

Além disso, é fundamental que os resultados obtidos sejam sistematicamente discutidos com gestores e trabalhadores, de modo a favorecer o engajamento coletivo nas estratégias de prevenção. A criação de canais permanentes de comunicação e retroalimentação entre diferentes níveis hierárquicos amplia a eficácia das medidas, consolidando a gestão de riscos como processo dinâmico e participativo.

A adoção de um processo estruturado e sistemático, alinhado às diretrizes legais nacionais e às melhores práticas internacionais, fortalece a capacidade das organizações de identificar e controlar os riscos psicossociais, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e produtivos. Mais do que uma obrigação normativa, trata-se de uma estratégia essencial para a sustentabilidade organizacional e para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

## **5 CONCLUSÃO**

Este estudo promoveu uma análise comparativa dos instrumentos COPSOQ, PROART e HSE-IT, a partir de três eixos estruturantes: fundamentação teórica, aderência normativa e viabilidade prática. Os resultados apontam que nenhum desses instrumentos, isoladamente, é capaz de contemplar todas as exigências da gestão de riscos psicossociais no trabalho, sendo sua pertinência dependente do objetivo da avaliação, do porte da organização e da maturidade em Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

No eixo teórico, o COPSOQ evidenciou robustez psicométrica e amplitude dimensional, constituindo-se como recurso privilegiado para diagnósticos mais profundos e pesquisas comparativas em âmbito internacional. O PROART, por sua ancoragem na Psicodinâmica do Trabalho, mostrou-se especialmente relevante para o contexto brasileiro, pois articula crítica organizacional e intervenção coletiva. Já o HSE-IT destacou-se pela simplicidade de sua matriz gerencial, adequada a organizações que necessitam de diagnósticos objetivos e rapidamente aplicáveis.

No eixo normativo, verificou-se que o COPSOQ, ainda que não possua caráter prescritivo, pode subsidiar práticas compatíveis com a NR-1 e a ISO 45003. O PROART revelou-se alinhado à NR-1 ao enfatizar a organização do trabalho como foco de riscos, aproximando-se também das diretrizes da ISO 45003. O HSE-IT, por sua estrutura baseada no ciclo PDCA e nos *Management Standards*, apresentou alta compatibilidade com ambas as normativas, reforçando seu potencial como guia de boas práticas.

No eixo prático, o COPSOQ demonstrou flexibilidade por meio de versões adaptáveis em custo e tempo, embora requeira capacitação técnica mais elevada. O PROART, apesar de gratuito, demanda maior investimento temporal e interpretativo, limitando sua adoção em larga escala, mas ampliando a densidade crítica da análise. O HSE-IT, por sua vez, configurou-se como a ferramenta de aplicação mais acessível, rápida e com baixa exigência de treinamento, ainda que sua menor granularidade possa restringir análises complexas.

A análise integrada desses achados permite concluir que a seleção do instrumento deve transcender critérios de conveniência imediata e contemplar uma estratégia articulada. Em muitos contextos, a adoção complementar dos três instrumentos, iniciando-se com o HSE-IT para triagem inicial, aprofundando-se com o COPSOQ e consolidando-se com o PROART como espaço crítico de intervenção, representa a abordagem mais eficaz. Tal sequência conjuga rapidez diagnóstica, robustez psicométrica e criticidade qualitativa, ampliando a aderência à NR-1 e à ISO 45003.

Portanto, a gestão dos riscos psicossociais demanda escolhas metodológicas situadas e criteriosas, que incorporem simultaneamente profundidade científica, compatibilidade normativa e viabilidade operacional. A efetividade de qualquer instrumento depende, ainda, do compromisso organizacional, da participação dos trabalhadores e da integração dos resultados em um processo contínuo de melhoria. Mais do que uma exigência legal, trata-se de um imperativo estratégico para a promoção de ambientes laborais saudáveis, sustentáveis e produtivos, com benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. K. R.; OLIVEIRA, S. S. Mapeamento dos riscos psicossociais no SAMU/DF. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, p. 1-12, 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília, DF, 2020. Atualizado em 31 jul. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4):** Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 1.419, de 22 de dezembro de 2020.** Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 195, 23 dez. 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mtp-n-1.419-de-22-de-dezembro-de-2020-295697486>. Acesso em: 29 jul. 2025.

CASTIEL, L. D. **A medida do possível...** saúde, risco e tecnobiociências. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria; Editora Fiocruz, 1999.

CEBALLOS-VÁSQUEZ, P. *et al.* Fatores psicossociais e carga mental de trabalho: uma realidade percebida pelos enfermeiros em Unidades de Terapia Intensiva. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 23, n. 2, p. 315-322, 2015.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIODI, M. B.; MARZIALE, M. H. P. Riscos ocupacionais para trabalhadores de Unidades Básicas de Saúde: Revisão Bibliográfica. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 19, n. 2, p. 212-217, 2006.

DE LUCCA, S. R. Saúde mental e trabalho: fatores psicossociais e avaliação psicossocial do trabalhador. In: PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. (Orgs.). **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital.** São Paulo: Vetor, 2021. p. 28-55.

DE LUCCA, S. R.; SOBRAL, R. C. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 63-72, 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FACAS, E. P. Considerações críticas sobre a avaliação de riscos psicossociais no trabalho. In: PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. (Orgs.). **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital.** São Paulo: Vetor, 2021. p. 93-120.

FACAS, E. P. **PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, J. S. *et al.* Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the short version of COPSOQ II – Brazil. **Revista de Saúde Pública**, v. 55, p. 69, 2021.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE). **Managing the causes of work related stress: a step-by-step approach using the management standards.** London: HSE, 2007.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **ISO 45003:2021** – Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work –

Guidelines for managing psychosocial risks. Genebra: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>. Acesso em: 06 jul. 2025.

JOHNSON, J. V.; HALL, E. 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**, Washington, v. 78, n. 10, p. 1336-1342, out. 1988.

KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books, 1990.

KRISTENSEN, T. S.; HANNERZ, H.; HØGH, A.; BORG, V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 31, n. 6, p. 438-449, dez. 2005.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer, 1984.

MADRID, B. P.; KOTEKEWIS, K.; GLANZNER, C. H. Trabalho da enfermagem no centro cirúrgico e os riscos psicossociais relacionados aos modos de gestão. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 41, p. 1-10, 2020.

MATAMALA, J.; BARRERA, A. **Desgaste y Riesgos Psicosociales en profesionales de la salud durante la pandemia en Chile**. Viña del Mar: Tramas, 2020.

MERINO-PLAZA, M.-J. *et al.* Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 34, n. 11, p. 1-18, 2018.

MONTEIRO, L. C. *et al.* Avaliação e intervenção em riscos psicossociais no trabalho: um estudo de caso em uma empresa brasileira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 2, p. 384-394, 2018.

MURTA, G. A. Avaliação psicossocial: repercussões psicossociais relacionadas a atividades laborais. In: PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. (Orgs.). **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital**. São Paulo: Vetor, 2021. p. 57-91.

PALMA-CONTRERAS, A.; ANSOLÉAGA, E. Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 3, p. 1-14, 2020.

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. 1-9, 2020.

PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. (Org.). **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital**. São Paulo: Vetor, 2021.

PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. Inovação em avaliação psicológica dos fatores de risco psicosocial: como surgiu o método AVAX. In: PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. (Orgs.). **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital**. São Paulo: Vetor, 2021. p. 19-26.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, p. 1-9, 2020.

- ROSÁRIO, S. *et al.* The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II): a validation study. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 12, p. 24, 2017.
- SANTANA, L. L.; SARQUIS, L. M. M.; MIRANDA, F. M. D. Riscos psicossociais e a saúde dos trabalhadores de saúde: reflexões sobre a Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, supl. 1, p. 1-6, 2020.
- SANTOS, A. S. Fatores psicossociais protetivos: quando o trabalho promove saúde mental. In: PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. (Orgs.). **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital**. São Paulo: Vetor, 2021. p. 122-148.
- SANTOS, K. M. dos *et al.* Riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho da enfermagem ambulatorial. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 31, p. 1-13, 2022.
- SANTOS, M. A. Q. F. dos *et al.* Relação entre fatores psicossociais e capacidade para o trabalho de profissionais da saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 45, p. 1-13, 2024.
- SCOZZAFAVE, M. C. S. *et al.* Riscos psicossociais relacionados ao enfermeiro no hospital psiquiátrico e estratégias de gerenciamento. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 72, n. 4, p. 834-840, 2019.
- SETTA, A. V. A.; DE LUCCA, S. R. Tecnologias de informação e comunicação: revisão de escopo dos instrumentos de avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho contemporâneo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. 1-18, 2024.
- SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v. 1, n. 1, p. 27-41, jan. 1996.
- SILVA, M. A.; WENDT, G. W.; ARGIMON, I. I. L. Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. **REGE - Revista de Gestão**, v. 24, p. 348-359, 2017.
- SUYAMA, E. H. T. *et al.* Estresse ocupacional e sintomas osteomusculares em Agentes Comunitários de Saúde. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 30, p. 1-13, 2022.
- TOLEDO NETO, G. A. **Validação exploratória portuguesa do protocolo de validação dos riscos psicossociais no trabalho em trabalhadores do setor do turismo**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde), Universidade Portucalense, Porto, 2017.
- VASCONCELOS, E. F. *et al.* Informalidade e vulnerabilidade psicossocial. **Interações**, v. 24, n. 3, p. 1073-1086, 2023.
- VIEIRA, C. E. C. Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, p. 1-10, 2023.
- VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. 1-10, 2024.