



KIT PRÁTICO

Kit de Avaliação de Riscos Psicossociais

Questionário modelo, escala de classificação e planilha de consolidação para integrar ao GRO/PGR

Este kit entrega uma estrutura pronta para avaliar fatores psicossociais de forma anônima e transformar o resultado em risco classificado dentro do inventário da NR-1. Adapte as questões à realidade da sua operação antes de aplicar.

1. Como aplicar sem gerar novo risco

- Aplique por setor/função, nunca nominalmente; divulgue que o resultado é tratado de forma agregada.
- Grupos com menos de 5 respondentes devem ser agrupados para preservar o anonimato.
- Comunique antes: objetivo, quem vê os dados, o que será feito com o resultado.
- Defina uma janela de resposta (7 a 15 dias) e meta mínima de participação (idealmente acima de 60%).
- Combine o questionário com escuta qualitativa: grupos focais ou entrevistas com lideranças e representantes.

2. Questionário modelo (escala 1 a 5)

1 = discordo totalmente | 5 = concordo totalmente. Itens marcados com (R) são reversos: pontuação alta indica risco.

- Consigo realizar minhas tarefas dentro da jornada prevista.
- (R) Sinto que o volume de trabalho é maior do que consigo entregar.
- Tenho clareza sobre o que é esperado de mim.
- (R) Recebo ordens contraditórias de diferentes pessoas.
- Tenho autonomia para organizar a forma como executo meu trabalho.
- Meu gestor oferece apoio quando enfrento dificuldades.
- Recebo retorno sobre meu desempenho com regularidade.
- (R) Já presenciei ou sofri situações de humilhação, ameaça ou constrangimento no trabalho.
- (R) Tenho medo de relatar problemas por receio de retaliação.
- Sei a quem recorrer em caso de assédio ou violência no trabalho.
- (R) Levo preocupações do trabalho para casa na maior parte dos dias.
- (R) Sou frequentemente interrompido ou acionado fora do horário de trabalho.
- Meu ambiente permite pausas quando necessário.
- (R) Lido com clientes/usuários agressivos sem apoio estruturado.
- Considero justo o reconhecimento que recebo pelo meu trabalho.
- (R) Mudanças na empresa são comunicadas de forma tardia ou confusa.

3. Escala de classificação do risco

Faixa do escore do setor	Nível de risco	Resposta esperada
Até 20% de respostas críticas	Baixo	Monitorar no ciclo anual
De 21% a 40%	Moderado	Plano de ação com prazo de até 6 meses
De 41% a 60%	Alto	Plano de ação imediato e reavaliação em 3 meses
Acima de 60%	Muito alto	Intervenção prioritária, envolvimento da alta direção e acompanhamento mensal

Considere resposta crítica: 1 ou 2 em itens diretos e 4 ou 5 em itens reversos. Itens de assédio e violência devem ser tratados como prioritários independentemente do escore geral.

4. Planilha de consolidação (estrutura das colunas)

- Setor / função | Nº de respondentes | Taxa de participação
- Escore por categoria (demanda, controle, relações, clareza, suporte, mudança)
- % de respostas críticas por categoria
- Nível de risco resultante
- Perigo descrito para o inventário do PGR
- Medida de controle proposta | Tipo (organizacional, administrativa, treinamento, apoio)
- Responsável | Prazo | Status | Data de reavaliação

5. Da avaliação ao PGR

1. Traduza cada achado em um perigo descrito em linguagem técnica (ex.: 'sobrecarga por dimensionamento insuficiente no turno noturno').
2. Registre o grupo exposto e a fonte geradora.
3. Classifique o risco com o mesmo critério usado para os demais riscos do PGR.
4. Vincule ao plano de ação com medida, prazo, responsável e indicador de verificação.
5. Arquive metodologia, período de coleta, taxa de participação e relatório agregado como evidência.

6. Cuidados com dados pessoais

- Dados de saúde são sensíveis: restrinja o acesso e defina prazo de retenção.
- Não cruze respostas com identificadores (matrícula, e-mail, setor muito pequeno).

- Se houver apoio clínico, mantenha o sigilo profissional separado do relatório de gestão.
- Registre a base legal do tratamento e informe o trabalhador de forma clara.

Um bom questionário não resolve nada sozinho: o que muda o risco é o plano de ação que nasce dele.

Quer aplicar isso na sua empresa? Faça o diagnóstico do portal em portalnr1.com.br/diagnostico ou fale com um especialista em portalnr1.com.br/contato.

Este material tem caráter informativo e não substitui a leitura da redação vigente das Normas Regulamentadoras nem a avaliação de um profissional legalmente habilitado. Confirme sempre os textos e prazos oficiais publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.