REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

METODOLOGIA PARA ANÁLISE DA EXPOSIÇÃO ORGANIZACIONAL A RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

METHODOLOGY FOR THE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL EXPOSURE TO PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE

METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE LA EXPOSICIÓN ORGANIZACIONAL A RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Mylena Dissenha Maulepes[1], Marcelo Rogerio Maulepes[2]

e747608
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i4.7608

PUBLICADO: 04/2026

RESUMO

O avanço das discussões científicas e regulatórias sobre saúde mental no trabalho tem ampliado a demanda por instrumentos capazes de avaliar de forma estruturada os riscos psicossociais nas organizações. Entretanto, observa-se que a mensuração desses riscos ainda, frequentemente, se baseia em instrumentos que coletam a percepção individual dos trabalhadores, o que pode limitar a identificação da real exposição organizacional aos fatores de risco psicossociais. Diante dessa lacuna, o presente estudo tem como objetivo desenvolver e fundamentar uma metodologia voltada à análise da exposição organizacional a riscos psicossociais. A abordagem proposta integra três dimensões analíticas complementares: percepção individual dos trabalhadores, avaliação deliberativa por comitês multidisciplinares e análise de evidências organizacionais relacionadas à estrutura do trabalho e às práticas institucionais. Trata-se de uma pesquisa metodológica de natureza teórico-aplicada, com aplicação exploratória, em uma organização de grande porte, que permitiu avaliar a viabilidade operacional do modelo e sua capacidade de integrar diferentes fontes de informação no processo de identificação da exposição aos riscos psicossociais. Os resultados indicam que a metodologia permite estruturar o mapeamento dos riscos psicossociais de forma mais consistente, distinguindo as percepções individuais das condições organizacionais estruturais. Ao integrar múltiplas dimensões analíticas, o modelo contribui para ampliar a robustez diagnóstica e apoiar práticas mais eficazes de gestão da saúde mental no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Riscos psicossociais. Saúde mental no trabalho. Exposição organizacional. Avaliação de riscos ocupacionais. Ambiente de trabalho. Gestão de riscos psicossociais.

ABSTRACT

The growing scientific and regulatory attention to workplace mental health has increased the demand for structured approaches to assess psychosocial risks in organizations. However, these risks are still frequently measured using instruments primarily focused on workers' individual perceptions, which may limit the identification of organizational exposure to psychosocial risk factors. To address

[1] Engenheira mecânica e mestre em Industrial and Organizational Psychology – Extension Studies pela Harvard University. Atua na interface entre a pesquisa e a prática aplicada nas áreas de liderança, segurança psicológica e gestão de riscos psicossociais no trabalho. É fundadora da Mentohub e sócia da Relatom Inteligência em Gestão e da Elevolus Treinamentos Corporativos.

[2] Administrador de empresas com mais de 35 anos de experiência profissional, Doutor em Business Administration pela FCU - Florida Christian University (USA), mestre em Administração pela Universidad de Extremadura (Espanha). Atua na interface entre gestão estratégica, liderança e desenvolvimento organizacional, com atuação executiva em estratégia de negócios. Atualmente desenvolve atividades de consultoria e pesquisa aplicada em gestão e liderança organizacional.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

this gap, this study aims to develop and conceptually ground and operationalize a methodology for analyzing organizational exposure to psychosocial risks. The proposed approach integrates three complementary analytical dimensions: individual perceptions of workers, deliberative evaluation by multidisciplinary committees, and analysis of organizational evidence related to work structure and institutional practices. This study is characterized as a methodological research of a theoretical-applied nature, including an exploratory application in a large organization to assess the operational feasibility of the model and its ability to integrate multiple sources of information in the identification of psychosocial exposure. The results indicate that the proposed methodology enables a more structured mapping of psychosocial risks by distinguishing individual perceptions from structural organizational conditions. By integrating multiple analytical dimensions, the model strengthens diagnostic robustness and supports more effective workplace mental health management practices.

***KEYWORDS**: Psychosocial risks. Workplace mental health. Organizational exposure. Occupational risk assessment. Work environment. Psychosocial risk management.*

RESUMEN
El creciente interés científico y regulatorio por la salud mental en el trabajo ha incrementado la demanda de métodos estructurados para evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones. Sin embargo, estos riesgos continúan medidos con frecuencia mediante instrumentos centrados en la percepción individual de los trabajadores, lo que puede limitar la identificación de la exposición organizacional a dichos factores. Ante esta brecha metodológica, el presente estudio tiene como objetivo desarrollar y fundamentar una metodología orientada al análisis de la exposición organizacional a riesgos psicosociales. La propuesta integra tres dimensiones analíticas complementarias: la percepción individual de los trabajadores, la evaluación deliberativa mediante comités multidisciplinarios y el análisis de evidencias organizacionales relacionadas con la estructura del trabajo y las prácticas institucionales. Se trata de una investigación metodológica de naturaleza teórico-aplicada, con una aplicación exploratoria en una organización de gran porte, que permitió evaluar la viabilidad operativa del modelo y su capacidad para integrar distintas fuentes de información en la identificación de la exposición psicosocial. Los resultados indican que la metodología permite estructurar el mapeo de los riesgos psicosociales de manera más consistente, distinguiendo entre percepciones individuales y condiciones organizacionales estructurales. Al integrar múltiples dimensiones analíticas, el modelo contribuye a fortalecer la robustez diagnóstica y a apoyar prácticas más efectivas de gestión de la salud mental en el trabajo.

***PALABRAS CLAVE:** Riesgos psicosociales. Salud mental en el Trabajo. Exposición organizacional. Evaluación de riesgos ocupacionales. Ambiente de Trabajo. Gestión de riesgos psicosociales.*

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, observa-se um crescimento consistente da incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, especialmente ansiedade, depressão e síndrome de Burnout, frequentemente associados a fatores psicossociais e ao estresse ocupacional crônico. Relatórios conjuntos da *World Health Organization* (WHO) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimam que aproximadamente 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente em decorrência de ansiedade e depressão, o que representa um impacto econômico global próximo de US$ 1 trilhão por ano (World Health Organization; International Labour Organization, 2022).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Da mesma forma, dados previdenciários e análises do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil indicam um aumento expressivo dos afastamentos decorrentes de transtornos mentais e comportamentais, o que tem se refletido em mudanças nas dinâmicas ocupacionais e no perfil de adoecimento da população economicamente ativa (SmartLab/OIT, 2023). A inclusão da "síndrome de burnout" na Classificação Internacional de Doenças como fenômeno ocupacional, reforça o reconhecimento científico dos riscos psicossociais relevantes para a saúde mental no ambiente laboral (WHO, 2019).

Esse cenário epidemiológico, associado a crescente busca individual dos trabalhadores por ambientes organizacionais psicologicamente saudáveis, impulsionou avanços nas diretrizes internacionais e nas exigências regulatórias de gestão da saúde mental no trabalho. A *World Health Organization* passou a enfatizar a necessidade de intervenções organizacionais estruturadas, deslocando o foco das abordagens exclusivamente clínicas para a análise efetiva da organização do trabalho e de seus fatores sistêmicos (WHO, 2022). Nessa mesma direção, a norma ISO 45003 introduziu diretrizes específicas para a identificação e a gestão de perigos psicossociais em sistemas formais de segurança e saúde ocupacional (International Organization for Standardization, 2021).

Recentemente, governos de diversos países vêm aperfeiçoando suas normas locais, visando combater o avanço de doenças psicossociais nos ambientes de trabalho, exigindo em legislações e regulamentações específicas que as organizações adotem medidas para mapear, medir e mitigar esses riscos em seus contextos organizacionais. A Austrália, por exemplo, adotou explicitamente a exigência de gestão de riscos psicossociais em suas orientações regulatórias trabalhistas (Safe Work Australia, 2022). Recentemente, no Brasil, foi implementada uma atualização do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), promovendo alterações na NR-01 (Norma Regulamentadora 01) e reconhecendo a síndrome de Burnout como doença ocupacional, categorizada como CID-11, por meio da promulgação da Lei nº 14.831/2024. Essas medidas ampliaram a obrigatoriedade das organizações de realizarem o diagnóstico, a prevenção e a promoção da saúde mental dos trabalhadores no contexto organizacional.

Em decorrência disso, muitas organizações passaram a buscar instrumentos e ferramentas para elaborar diagnósticos psicossociais, como primeiro passo para atender às novas demandas regulatórias. As ferramentas usadas têm sido, principalmente, questionários já conhecidos e utilizados, como o HSE Management Standards Indicator Tool (HSE-IT) e o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ). Ocorre, porém, que esses instrumentos foram originalmente desenvolvidos para avaliar a percepção individual sobre os fatores estressores no trabalho e não a existência efetiva de riscos psicossociais no ambiente. Desta forma, embora essas escalas possuam respaldo científico para a mensuração da percepção de estressores ocupacionais (Cousins *et al.,* 2004; Pejtersen *et al.,* 2010), sua utilização como mecanismo para a caracterização

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

formal de riscos psicossociais suscita questionamentos metodológicos, especialmente quando se busca a realização de inventários e a priorização de riscos ocupacionais.

Nesse contexto, observa-se uma lacuna relevante entre a crescente demanda regulatória por uma gestão estruturada de riscos psicossociais e as referidas ferramentas, até então empregadas para sua identificação. A distinção entre percepção individual de risco e exposição organizacional ao risco torna-se um elemento central para o desenvolvimento de modelos metodológicos de diagnóstico mais robustos e que estejam alinhados à lógica de sistemas formais de gestão. Com essa distinção, espera-se que os diagnósticos organizacionais realizados para compreender e atuar sobre a saúde psicológica dos ambientes de trabalho possam ir além do simples cumprimento da legislação, promovendo um conjunto de ações internas que poderão, de fato, contribuir para tornar os ambientes organizacionais psicossocialmente mais saudáveis e seguros.

1.1. Problema

Considerando o cenário descrito, o presente estudo parte da seguinte questão central:

Como estruturar uma metodologia capaz de identificar, mapear e aquilatar riscos psicossociais, a partir da análise de exposição efetiva aos riscos, superando as limitações inerentes às abordagens que consideram exclusivamente as percepções individuais e coletivas?

1.2. Justificativa

A relevância deste estudo fundamenta-se em três dimensões complementares: Primeiramente, do ponto de vista epidemiológico, o crescimento expressivo de casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho exige respostas organizacionais estruturadas e preventivas. Adicionalmente, o avanço das exigências regulatórias nacionais e internacionais demanda metodologias tecnicamente consistentes e defensáveis para a identificação e gestão de riscos psicossociais. Do ponto de vista científico, observa-se ainda a necessidade de superar abordagens centradas exclusivamente na percepção individual, incorporando métodos capazes de avaliar a exposição organizacional aos riscos psicossociais, ampliando a robustez dos diagnósticos.

1.3. Objetivo geral

Desenvolver e fundamentar conceitualmente uma metodologia estruturada para identificação e mapeamento de riscos psicossociais, baseada na análise de exposição organizacional, superando as limitações inerentes às abordagens exclusivamente perceptivas, alinhada às diretrizes internacionais e às exigências regulatórias brasileiras.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

1.4. Objetivos específicos

- Analisar criticamente as limitações das abordagens exclusivamente perceptivas na identificação de riscos psicossociais no contexto organizacional.
- Fundamentar conceitualmente a distinção entre a percepção individual e a exposição organizacional ao risco psicossocial.
- Sistematizar os riscos psicossociais em categorias estruturais, com base em referências internacionais (WHO e ISO 45003).

Descrever e fundamentar um modelo metodológico híbrido de coleta e análise de dados, integrando: a percepção individual, a análise dirigida dos ambientes organizacionais e a avaliação técnica obtida por meio de metodologia de calibração de riscos por meio de comitês multifuncionais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Conceito de riscos psicossociais no trabalho

O conceito de riscos psicossociais baseia-se na compreensão de que a organização do trabalho, as relações interpessoais e as práticas de gestão podem impactar diretamente a saúde mental dos trabalhadores. A *World Health Organization* define riscos psicossociais como aspectos do desenho e da gestão do trabalho com potencial de causar dano psicológico ou físico (WHO, 2022). De forma complementar, a ISO 45003 estabelece que os perigos psicossociais decorrem da forma como o trabalho é organizado, executado e supervisionado, incluindo fatores relacionados às demandas, ao controle, ao suporte social, aos papéis organizacionais e à cultura institucional (International Organization For Standardization, 2021).

Adicionalmente, a literatura em saúde ocupacional contribuiu significativamente para essa consolidação conceitual. O modelo Demanda–Controle (Karasek, 1979) demonstrou que altas demandas associadas ao baixo controle estão relacionadas a um maior risco de adoecimento. O modelo Esforço–Recompensa (Siegrist, 1996) destacou o desequilíbrio entre o esforço investido e o retorno obtido como um fator estressor relevante. Mais recentemente, o modelo Job Demands–Resources (Bakker; Demerouti, 2007) ampliou a compreensão ao integrar fatores de risco e de proteção no ambiente de trabalho. Esses modelos reforçam que os riscos psicossociais não são meramente experiências subjetivas individuais, mas fenômenos estruturais relacionados à forma como o trabalho é organizado, estruturado, compreendido e gerenciado.

2.2. Abordagens Instrumentais usadas atualmente para avaliação psicossocial

O crescente movimento de adoção organizacional de instrumentos consolidados no mercado para acelerar os diagnósticos de riscos psicossociais tem impulsionado a ampla adoção

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

de questionários psicossociais, como o HSE Management Standards Indicator Tool (HSE-IT) e o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).

Instrumentos como o HSE-IT e o COPSOQ têm mérito consolidado na literatura científica por facilitar a identificação de padrões relacionados às demandas, aos recursos do trabalho, ao clima organizacional e às condições psicossociais percebidas pelos trabalhadores (Cousins *et al.,* 2004; Pejtersen *et al.,* 2010; Nielsen; Miraglia, 2017). Em muitos contextos, contribuem para abrir espaço para o diálogo estruturado entre lideranças e equipes, apoiando reflexões sobre fatores organizacionais que podem impactar o bem-estar no trabalho.

2.2.1. Limitações das ferramentas atualmente utilizadas para mapeamento de riscos psicossociais

A forma como vêm sendo utilizadas as ferramentas, como o HSE-IT e o COPSOQ, para o mapeamento de riscos psicossociais — especialmente em cenários em que urge a adaptação acelerada às exigências regulatórias — tem deslocado esses questionários de sua finalidade original: instrumentos concebidos fundamentalmente para coletar percepções individuais sobre fatores estressores passam, equivocadamente, a ser utilizados para identificar a presença objetiva de riscos psicossociais no ambiente laboral.

Além disso, questionários desenvolvidos em contextos culturais localizados, quando aplicados em realidades distintas, sem validação psicométrica adequada e adaptação transcultural, podem sofrer distorções semânticas e conceituais, comprometendo a equivalência de significado dos elementos avaliados. A literatura metodológica destaca que a tradução literal desses instrumentos não garante equivalência cultural, sendo necessárias a análise de constructo, a validação semântica e o teste de consistência interna para assegurar a comparabilidade (Beaton *et al.,* 2000; Herdman *et al.,* 1998).

Por fim, instrumentos como o HSE-IT, embora robustos em seu escopo e finalidade originais, não abrangem integralmente todas as categorias de perigos psicossociais estabelecidas em referenciais mais recentes. Aspectos relacionados à cultura organizacional ampliada, aos mecanismos institucionais de proteção, à interface trabalho-vida pessoal e a fatores contextuais específicos de determinados setores podem não ser capturados com a mesma qualidade. Essa cobertura parcial não configura uma falha do instrumento em si, mas evidencia que sua utilização como ferramenta única para caracterização formal de riscos pode resultar em lacunas analíticas ou mesmo conclusões imprecisas o que, em tese, acarretaria contramedidas ineficazes para eliminação dos riscos psicossociais.

2.3. Percepção individual e exposição organizacional ao risco

A distinção entre percepção e exposição constitui um ponto central na discussão metodológica contemporânea. A percepção individual do grau de risco refere-se à forma como o

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

trabalhador interpreta e experimenta determinado contexto organizacional. Já a exposição organizacional refere-se à constatação da presença efetiva, observável e frequente de fatores de risco potencialmente danosos à saúde psicológica no ambiente.

A literatura sobre avaliação psicossocial demonstra que respostas autorreferidas podem variar significativamente em função de fatores circunstanciais, como variações momentâneas de humor, estado emocional, ocorrências recentes, relações interpessoais e o clima momentâneo da equipe (Podsakoff *et al.,* 2003; Spector, 2019). Estudos indicam ainda que características individuais — como estilo pessoal, sensibilidade do indivíduo ao estresse e expectativas pessoais — influenciam a interpretação dos itens de questionários psicossociais (Nielsen; Einarsen, 2012).

Somam-se as limitações inerentes aos efeitos clássicos de viés, aos próprios métodos de pesquisa baseados no autorrelato — como o "common method bias" — que podem influenciar as respostas e distorcer a interpretação dos resultados, quanto à presença estrutural de riscos psicossociais (Podsakoff *et al.,* 2003; Spector, 2019). Esses achados não invalidam instrumentos perceptivos, mas indicam que seus resultados devem ser interpretados como indicadores subjetivos e não como evidência direta da magnitude ou da existência estrutural de riscos ocupacionais.

3. MÉTODOS

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa metodológica de natureza teórico-aplicada, fundamentada em revisão narrativa da literatura científica e na análise de referenciais normativos internacionais relativos à gestão de riscos psicossociais. A proposta metodológica foi construída a partir da sistematização de três eixos conceituais principais e posteriormente aplicada de forma exploratória em contexto organizacional, com o objetivo de avaliar sua operacionalização prática no mapeamento da exposição psicossocial:

(i) modelos teóricos clássicos de estresse ocupacional e organização do trabalho (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Bakker; Demerouti, 2007);

(ii) diretrizes internacionais para identificação e gestão de riscos psicossociais, especialmente a ISO 45003 (2021) e publicações recentes da Organização Mundial da Saúde (WHO, 2019; 2022);

(iii) fundamentos da epidemiologia ocupacional aplicados à lógica de exposição ao risco.

A partir da integração desses referenciais, foi estruturado um modelo metodológico orientado à avaliação da exposição organizacional aos riscos psicossociais, articulando três dimensões analíticas complementares:

(a) percepção individual dos trabalhadores;

(b) comitês de avaliação de exposição;

(c) evidências organizacionais de controles existentes.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A organização categorial dos riscos e a lógica de consolidação dos dados foram definidas com o objetivo de garantir o alinhamento conceitual com referenciais internacionais e a compatibilidade operacional com sistemas formais de gestão de riscos ocupacionais.

3.1. Aplicação exploratória do modelo

Como forma de avaliar a viabilidade operacional do modelo metodológico proposto, realizou-se uma aplicação exploratória em uma organização de grande porte do setor industrial e comercial no Brasil. A empresa possui operações, distribuídas pelas principais regiões metropolitanas do Norte, Nordeste, Sul, Centro-sul, Oeste e Centro-oeste, cujo quadro funcional é composto por milhares de colaboradores distribuídos nas áreas administrativa, operacional e comercial.

A aplicação teve como objetivo testar a operacionalização das etapas metodológicas propostas, verificando sua capacidade de produzir um diagnóstico estruturado da exposição organizacional aos riscos psicossociais. O processo seguiu integralmente as três dimensões analíticas do modelo: (i) análise da percepção individual dos trabalhadores por meio de instrumentos organizacionais disponíveis, (ii) realização de comitês multidisciplinares para avaliação da exposição psicossocial e (iii) consolidação analítica das informações por meio da triangulação entre percepções, evidências organizacionais e análise deliberativa.

Os comitês foram estruturados com base em critérios de representatividade funcional, de dispersão geográfica, de conhecimento contextual dos processos organizacionais. Foram compostos por representantes da liderança operacional e estratégica, profissionais de recursos humanos e especialistas em segurança e saúde ocupacional. Cada comitê foi estruturado para conter entre 6 e 10 participantes que representassem as diversas áreas e cargos da organização.

As reuniões com os comitês foram conduzidas por um facilitador técnico com domínio da metodologia, responsável por orientar a pesquisa de coleta de dados em comitês, garantir a padronização do processo analítico e mitigar potenciais vieses individuais ou hierárquicos. Durante os encontros, com duração média de 60 a 90 minutos, as dez categorias de risco psicossocial foram analisadas de forma estruturada, a partir da reflexão do grupo sobre evidências relacionadas à organização do trabalho, às práticas de gestão, aos indicadores operacionais e às situações recorrentes observadas no contexto organizacional. A classificação dos níveis de exposição psicossocial foi realizada por meio de consenso deliberativo entre os participantes. Na ausência de consenso imediato, adotou-se como critério a convergência majoritária qualificada, sempre fundamentada na consistência das evidências apresentadas durante a discussão, destacando-se as divergências como peculiaridades de determinados departamentos. Esse procedimento buscou assegurar maior rigor metodológico, reduzindo a dependência de julgamentos individuais e aumentando a consistência das decisões entre diferentes comitês.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A aplicação não teve como objetivo realizar validação estatística do modelo, mas sim avaliar sua aplicabilidade em contexto organizacional real e verificar sua capacidade de estruturar o processo de identificação da exposição psicossocial. Para fins de transparência metodológica, parte dos resultados está sendo apresentada na Tabela 1, o que permitiu demonstrar a integração entre as diferentes fontes de informação, conforme apresentado na seção de resultados.

A aplicação observou princípios éticos relacionados à condução de estudos em contexto organizacional. A identidade da organização foi preservada, e os dados foram apresentados de forma agregada e anonimizada, sem possibilidade de identificação individual dos trabalhadores respondentes. As informações utilizadas foram baseadas nos instrumentos organizacionais já existentes e em discussões conduzidas em ambiente estruturado de comitês, sem a coleta de dados sensíveis individualizados. A participação ocorreu com ciência e anuência institucional e individual, assegurando-se explicitamente aos participantes o estrito respeito aos princípios de confidencialidade e ao uso responsável e dirigido das informações ali coletadas.

4. RESULTADOS

4.1. Estruturação categorial dos riscos psicossociais

A partir da sistematização conceitual apresentada no referencial teórico, o modelo proposto organiza os riscos psicossociais em dez categorias estruturais. As dez categorias foram estruturadas com base na consolidação das famílias de perigos psicossociais descritas na ISO 45003 e nas classificações adotadas pela Organização Mundial da Saúde e pela Organização Internacional do Trabalho. O resultado final procurou manter equivalência conceitual com os principais domínios descritos na literatura internacional, ao mesmo tempo em que buscou facilitar sua compreensão e operacionalização no contexto organizacional.

As categorias adotadas são:

4.1.1. Conteúdo do trabalho – refere-se à natureza das tarefas desempenhadas, incluindo monotonia, fragmentação excessiva, ausência de significado, subutilização ou inadequação de competências.

4.1.2. Carga e ritmo de trabalho – engloba o volume de demandas, a pressão por tempo, a intensidade prolongada e metas desproporcionais em relação aos recursos disponíveis.

4.1.3. Horário de trabalho – contempla jornadas extensas, turnos irregulares, trabalho noturno e imprevisibilidade de horários.

4.1.4. Controle sobre o trabalho (autonomia) – refere-se ao grau de influência do trabalhador sobre as decisões relativas às suas atividades, aos métodos e à organização das tarefas.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

4.1.5. Ambiente e equipamentos de trabalho – envolve condições físicas, recursos materiais e infraestrutura que possam impactar a execução das atividades.

4.1.6. Cultura organizacional e função organizacional – abrange a comunicação institucional, a clareza estratégica, o alinhamento organizacional e a coerência entre o discurso e a prática.

4.1.7. Relações interpessoais no trabalho – inclui qualidade das interações, conflitos, práticas de assédio, suporte entre pares e liderança.

4.1.8. Papel na organização – refere-se à ambiguidade, ao conflito ou à sobreposição de responsabilidades e expectativas.

4.1.9. Desenvolvimento de carreira – compreende oportunidades de crescimento, reconhecimento, estabilidade e percepção de justiça na progressão profissional.

4.1.10. Interface trabalho–vida pessoal – relaciona-se à interferência das demandas laborais na vida familiar e pessoal, incluindo dificuldade de desconexão

A organização dos riscos nessas dez famílias permite consolidar fatores psicossociais em uma estrutura compatível com a lógica de inventário de perigos ocupacionais, favorecendo sua integração com sistemas formais de gestão e, assim, uma melhor análise, compreensão e consequente adoção de medidas mitigadoras dos eventuais riscos.

4.2. Modelo de avaliação baseado em exposição organizacional

O diferencial metodológico do modelo proposto reside na incorporação da análise de exposição organizacional às dez categorias estruturais, superando a dependência exclusiva do autorrelato. A avaliação é conduzida a partir de três dimensões complementares:

4.2.1. Percepção individual

A dimensão de Percepção Individual consiste na coleta estruturada da experiência pessoal dos trabalhadores quanto à sua satisfação com o ambiente de trabalho e à sua percepção de fatores estressores. Esses dados não são tratados como medida isolada de exposição, mas como informação complementar que permite identificar padrões de percepção, níveis de satisfação/insatisfação e possíveis áreas de atenção.

No contexto prático, a coleta dessa dimensão pode ocorrer por meio de instrumentos específicos de avaliação psicossocial ou, quando tecnicamente adequado, por meio de ferramentas organizacionais já aplicadas pela empresa, tais como pesquisas de clima organizacional, de engajamento e de satisfação (ex.: GPTW, pesquisas internas de clima, pesquisa pulse, surveys de experiência do colaborador). Esses instrumentos, embora não estruturados originalmente segundo as dez categorias de risco psicossocial, fornecem informações relevantes sobre como os trabalhadores percebem aspectos relacionados à liderança, à carga de trabalho, ao

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

reconhecimento, à comunicação, ao equilíbrio trabalho-vida pessoal, dentre outros aspectos afetos a sua experiência cotidiana na organização.

Para garantir rigor metodológico, a utilização de dados provenientes dessas pesquisas não ocorre automaticamente. Para cada organização, realiza-se um procedimento de mapeamento categorial por correspondência conceitual entre “construtos", no qual os itens ou dimensões das pesquisas existentes são analisados e vinculados às categorias estruturais de risco psicossocial do modelo. Esse procedimento permite identificar pontos de convergência temática, sem assumir a equivalência estatística direta entre os instrumentos.

Adicionalmente, é importante destacar que tal associação não implica correlação causal nem mensuração direta da exposição ao risco, mas sim uma análise de correspondência teórica que contribui para enriquecer a compreensão da experiência efetiva dos trabalhadores. Dessa forma, pesquisas recentes já aplicadas podem ser incorporadas como fonte complementar de informação, ampliando a base diagnóstica, sem substituir a avaliação estruturada da exposição organizacional, a ser conduzida na próxima etapa da metodologia (Comitês de Avaliação de Exposição). Essa integração permite aproveitar dados organizacionais existentes, reduzir redundâncias na coleta e, ao mesmo tempo, preservar a distinção metodológica entre a percepção individual e a análise objetiva da presença estrutural de riscos psicossociais.

4.2.2. Comitês de avaliação de exposição

A segunda dimensão do modelo consiste na avaliação estruturada da exposição organizacional por meio de comitês multidisciplinares. Diferentemente de abordagens baseadas exclusivamente no autorrelato individual, essa etapa adota uma lógica participativa, orientada ao diálogo técnico e à construção de um consenso fundamentado, tendo em vista as dez categorias de riscos psicossociais.

Os comitês são compostos por colaboradores de diversos representantes estratégicos da organização — incluindo líderes de diferentes níveis, recursos humanos, segurança e saúde ocupacional — com conhecimento direto dos processos e dos ambientes de trabalho. O objetivo não é captar uma percepção subjetiva isolada, mas realizar uma análise deliberativa sobre a presença estrutural dos fatores de risco nas dez categorias de risco psicossocial estabelecidas, considerando evidências organizacionais, indicadores operacionais e práticas de gestão.

Do ponto de vista metodológico, a dinâmica dos comitês aproxima-se de técnicas deliberativas validadas, como o método Delphi modificado, grupos focais estruturados e processos de avaliação participativa de riscos amplamente utilizados em comitês de segurança e saúde ocupacional já existentes nas organizações. Esses modelos baseiam-se na construção de consenso informado, na análise crítica coletiva e na triangulação de evidências e práticas já implementadas

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

— elementos associados à maior robustez decisória e à redução de vieses individuais (Hsu; Sandford, 2007; ISO 45003, 2021).

Adicionalmente, a literatura sobre intervenções organizacionais em riscos psicossociais indica que abordagens participativas apresentam maior validade ecológica e maior probabilidade de implementação efetiva de medidas corretivas, especialmente quando envolvem atores com poder de decisão e conhecimento contextual (Nielsen; Randall, 2013). Esse princípio também dialoga com fundamentos da pesquisa-ação organizacional, na qual diagnóstico e intervenção são construídos de forma integrada e colaborativa, ampliando o comprometimento institucional com a implementação de ações decorrentes dos resultados.

Os comitês buscam, portanto, avaliar a estrutura e o ambiente organizacional de forma sistêmica. A deliberação coletiva permite distinguir ocorrências episódicas de padrões estruturais ou de graus de recorrência, o que favorece um mapeamento mais consistente da presença dos fatores psicossociais nas categorias analisadas. Dessa forma, a inclusão de múltiplos atores no processo, em uma dinâmica interativa e estruturada, amplia a robustez do diagnóstico e contribui para a construção de um retrato organizacional mais fidedigno da exposição real dos ambientes aos riscos psicossociais.

4.3. Consolidação analítica de riscos psicossociais

A etapa de consolidação analítica tem como objetivo integrar diferentes fontes de informação para construir um diagnóstico estruturado da exposição organizacional aos riscos psicossociais nas dez categorias do modelo, além de coletar evidências com base nos exemplos apresentados pelas pessoas nos comitês.

É importante destacar que os dados provenientes da dimensão de percepção individual nem sempre estão originalmente organizados em dez famílias de risco psicossocial. Pesquisas de clima, engajamento ou satisfação frequentemente apresentam dimensões próprias e são conduzidas com finalidades distintas. Por essa razão, a integração dessas informações requer um procedimento prévio de mapeamento conceitual entre constructos, no qual os conteúdos dos instrumentos existentes são analisados e associados, quando pertinente, às respectivas categorias estruturais de risco psicossocial. Trata-se de um processo investigativo, analítico e interpretativo, bem mais amplo do que a simples conversão automática dos resultados em notas atribuídas a cada tipo de risco.

Adicionalmente, durante a realização das reuniões, são coletadas e analisadas evidências organizacionais relacionadas a cada categoria, tais como práticas formais de gestão, políticas internas, fluxos de trabalho, indicadores operacionais, registros documentais e relatos sobre o funcionamento efetivo dos processos, dentre outras. Essa coleta estruturada de evidências permite

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

ancorar a análise em dados organizacionais concretos, reduzindo a dependência exclusiva da percepção individual.

A consolidação ocorre por meio da combinação entre:

- Indícios perceptivos identificados nas pesquisas disponíveis;
- Análise deliberativa dos comitês;
- Evidências documentais e práticas organizacionais associadas a cada categoria.

Quando há convergência razoável entre essas fontes, fortalece-se o diagnóstico da presença estrutural do risco psicossocial. Quando surgem divergências, a metodologia prevê análise contextual adicional ou mesmo coleta de informações adicionais, a fim de identificar se a divergência decorre de falhas de comunicação, naturalização de práticas, assimetria de informação ou especificidades localizadas em determinados grupos.

O resultado final consiste em um mapa estruturado da exposição organizacional, no qual cada uma das dez categorias é classificada em níveis graduados — tipicamente baixo, médio, alto ou crítico —, representando a intensidade e a consistência da presença dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Essa classificação refere-se exclusivamente à exposição organizacional, não implicando avaliação direta do potencial de impacto à saúde mental dos trabalhadores.

4.4. Aplicação do modelo em contexto organizacional

A aplicação exploratória do modelo permitiu avaliar sua operacionalização em um contexto organizacional real, seguindo as três dimensões analíticas propostas: percepção individual, avaliação deliberativa por comitês e consolidação analítica das evidências organizacionais.

Na etapa inicial, foram analisadas informações provenientes de instrumentos organizacionais já utilizados pela empresa para avaliar a experiência dos colaboradores, o que permitiu identificar padrões de percepção sobre as condições de trabalho, a liderança, a comunicação e a carga de trabalho. Esses dados foram posteriormente analisados à luz das dez categorias de risco psicossocial definidas no modelo.

Na segunda etapa, foram formados comitês multidisciplinares para avaliar a exposição organizacional. Durante esses encontros, os participantes discutiram evidências relacionadas à organização do trabalho, às práticas de gestão, aos processos operacionais e às políticas institucionais associadas a cada uma das categorias analisadas. Essa etapa permitiu identificar fatores estruturais presentes no ambiente de trabalho e distinguir as percepções individuais de condições organizacionais mais amplas.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Por fim, realizou-se a consolidação analítica das informações por meio da triangulação entre os dados perceptivos, a análise deliberativa dos comitês e as evidências institucionais coletadas. Esse processo resultou na construção de um mapa estruturado da exposição organizacional aos riscos psicossociais, no qual cada uma das dez categorias foi classificada em níveis graduados de exposição (baixo, moderado, alto e crítico).

A aplicação demonstrou que o modelo é operacionalmente viável e capaz de integrar diferentes fontes de informação no processo de mapeamento da exposição psicossocial, oferecendo uma visão mais abrangente das condições organizacionais associadas à saúde mental no trabalho.

4.5. Exemplo sintético de aplicação do modelo

Com o objetivo de ilustrar de forma concreta a operacionalização do modelo proposto em contexto organizacional real, apresenta-se, a seguir, um exemplo sintético baseado na aplicação exploratória realizada em uma empresa do setor de alimentação. O quadro demonstra a integração entre as três dimensões analíticas — percepção individual, avaliação deliberativa por comitês e evidências organizacionais — e apresenta o processo de classificação da exposição psicossocial em diferentes funções. Os dados foram sistematizados de forma agregada e anonimizada, preservando a confidencialidade das informações organizacionais.

Tabela 1. Exemplo de aplicação do modelo de exposição psicossocial

Função	Categoria de Risco	Evidência de Risco	Evidência de Controle	Percepção	Evidência Documental	Risco
Coordenador de Operação	Risco Psicossocial RP06 - Relações interpessoais	Falta procedimento estruturado para orientar o gestor como agir em situações críticas de relacionamento (as vezes vai na intuição). Atendimento ao Público (risco de conflitos).	Treinamento para gestores online gravado | Treinamento de Compliance (2026) para ajudar gestores a lidarem com situações relacionadas a conflitos interpessoais.	Pesquisa interna apontando que: (1) As lideranças são competentes para tocar o negócio |(2) As lideranças agem de acordo com o que falam.	INSS: Quantidade significativa de Afastamentos e Atestados relacionados a Ansiedade.	Alto
Auxiliar de Operação	Risco Psicossocial RP02 - Conteúdo do Trabalho	Atividades curtas e fragmentadas.	Rodízio de postos de trabalho visando quebrar monotonia e repetitividade. Atividades	Pesquisa interna apontando que: (1) colaboradores operacionais avaliam que a	LTCAT: postos com ciclos curtos; AET: sem variação de	Médio

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

			designadas a colaboradores sem nenhuma experiência profissional.	empresa é um excelente lugar para trabalhar.	tarefas	
Analista de TI	Carga e ritmo de trabalho Interface trabalho–vida pessoal	Demandas intermitentes com picos de urgência; acionamento fora do horário comercial; dependência de demandas de múltiplas áreas	Banco de horas permite flexibilização da Jornada e melhor interface trabalho-vida pessoal e balanceamento de ritmo de trabalho.	Pesquisa interna apontando que: (1) colaboradores do setor avaliam que a empresa é um excelente lugar para trabalhar. (2) Meu trabalho tem um sentido especial, não é só “mais um emprego”.	Sem Afastamentos e Atestados relacionados a CID-F.	Baixo

A Tabela 1 apresentada ilustra, de forma sintética, a aplicação do modelo em diferentes funções, evidenciando como a triangulação entre indícios perceptivos, evidências organizacionais e análise deliberativa dos comitês permite classificar a intensidade da exposição psicossocial. Observa-se que a interpretação não decorre de uma única fonte de informação, mas da convergência entre dados subjetivos e elementos estruturais do contexto de trabalho. Esse procedimento reforça a utilidade do modelo para distinguir percepções individuais de padrões organizacionais mais consistentes, favorecendo diagnósticos mais robustos com consequentes ações corretivas dirigidas. Os resultados apresentados não devem ser interpretados como avaliação de risco de adoecimento, mas como caracterização da exposição organizacional.

5. DISCUSSÃO

O presente estudo propõe um modelo estruturado para o mapeamento da exposição organizacional aos riscos psicossociais, fundamentado na integração entre a percepção individual, a análise deliberativa por comitês e as evidências organizacionais. A proposta responde a um desafio recorrente nas organizações contemporâneas: a tendência de tratar dados perceptivos como equivalentes à presença estrutural de riscos psicossociais.

A literatura demonstra que instrumentos autorreferidos são valiosos para compreender a experiência subjetiva dos trabalhadores, mas não foram originalmente concebidos para caracterizar, de forma isolada, a exposição organizacional a fatores psicossociais (Cousins *et al.,* 2004; Pejtersen *et al.,* 2010). Ao distinguir conceitualmente a percepção individual da exposição organizacional, o

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

modelo proposto preserva o valor dessas abordagens, ao mesmo tempo em que evita a utilização equivocada como diagnóstico estrutural do ambiente de trabalho.

A incorporação de comitês multidisciplinares como instâncias deliberativas constitui um avanço metodológico relevante, ao integrar múltiplas perspectivas organizacionais e evidências documentais. Esse desenho aproxima o modelo de abordagens participativas recomendadas na literatura, associadas a maior validade ecológica e maior probabilidade de implementação efetiva (Nielsen; Randall, 2013).

Adicionalmente, a utilização da combinação entre dados perceptivos, evidências organizacionais e análise deliberativa contribui para maior precisão interpretativa, permitindo distinguir ocorrências pontuais de padrões estruturais do ambiente de trabalho. A classificação graduada da exposição (baixo, moderado, alto ou crítico) favorece a integração com sistemas de gestão de riscos.

5.1. Diálogo com a literatura e integração com *Psychosocial Safety Climate*

O modelo proposto dialoga com discussões contemporâneas sobre governança de riscos psicossociais e responsabilidade organizacional na proteção da saúde mental no trabalho. Nesse contexto, o conceito de *Psychosocial Safety Climate* (PSC) destaca o papel das políticas organizacionais, das práticas de gestão e do comprometimento da liderança na prevenção de riscos psicossociais (Dollard; Bailey, 2021).

Embora o PSC represente um avanço relevante, sua operacionalização ocorre predominantemente por meio de instrumentos baseados na percepção dos trabalhadores. Nesse sentido, o modelo apresentado amplia essa abordagem ao incorporar, além da dimensão perceptiva, a análise estruturada de evidências organizacionais e a deliberação técnica por comitês multidisciplinares.

Enquanto o PSC permite capturar o clima psicossocial percebido, a metodologia proposta busca avaliar a presença estrutural dos fatores de risco no ambiente de trabalho, independentemente de variações subjetivas individuais. Dessa forma, o modelo não se opõe às abordagens baseadas em clima psicossocial, mas as complementa, oferecendo um nível adicional de análise voltado à identificação da exposição organizacional aos riscos psicossociais.

5.2. Aplicação, validação qualitativa e consistência do modelo

A aplicação exploratória do modelo em uma organização de grande porte demonstrou sua viabilidade operacional, evidenciando a capacidade de integrar diferentes fontes de informação no processo de identificação da exposição psicossocial.

Ainda que não tenha sido realizada validação estatística, a convergência entre as evidências organizacionais, as percepções dos trabalhadores e a análise deliberativa dos comitês

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

configura uma forma inicial de validação qualitativa. A consistência observada entre essas dimensões sugere coerência interna do modelo e potencial aplicabilidade em diferentes contextos organizacionais.

Embora referenciais internacionais, como a ISO 45003 e as diretrizes da Organização Mundial da Saúde, tenham contribuído significativamente para a estruturação conceitual dos riscos psicossociais, sua operacionalização em contextos organizacionais apresenta desafios relevantes. Tais diretrizes, em geral, oferecem modelos amplos de categorização e princípios de gestão, porém com menor nível de detalhamento sobre procedimentos práticos de identificação e mensuração da exposição em ambientes de trabalho reais.

Essas limitações tornam-se ainda mais evidentes, considerando a heterogeneidade das organizações, os diferentes níveis de maturidade na gestão da saúde ocupacional e a desigual disponibilidade de dados estruturados. A ausência de integração direta entre esses referenciais e indicadores organizacionais operacionais — como absenteísmo, afastamentos ou dados de processos — pode dificultar a tradução das diretrizes em diagnósticos aplicáveis e acionáveis.

Nesse sentido, o modelo proposto neste estudo busca avançar na operacionalização desses referenciais, ao traduzir categorias conceituais amplas em um processo estruturado de análise baseado na combinação entre evidências organizacionais, percepção dos trabalhadores e deliberação técnica. Essa abordagem contribui para reduzir a distância entre a orientação normativa e a aplicação prática, especialmente em contextos organizacionais que demandam maior concretude metodológica na gestão dos riscos psicossociais.

5.3. Avanços conceituais: exposição e plausibilidade psicossocial

Um desdobramento conceitual relevante refere-se à distinção entre a exposição organizacional aos fatores psicossociais e a plausibilidade psicossocial sobre a saúde mental dos trabalhadores. A presença de determinado fator no ambiente de trabalho não implica, necessariamente, sua tradução direta em adoecimento, sendo essa relação mediada por variáveis como intensidade, frequência, duração da exposição e disponibilidade de mecanismos de proteção.

Essa perspectiva dialoga com fundamentos da epidemiologia ocupacional, nos quais a caracterização da exposição constitui etapa distinta da avaliação do risco de dano. A aplicação do modelo evidenciou que determinados fatores podem ser naturalizados em funções operacionais, enquanto outros riscos menos visíveis emergem em contextos de maior complexidade cognitiva, reforçando a necessidade dessa distinção analítica.

Nesse sentido, propõe-se, como agenda futura, o desenvolvimento do que seria um Coeficiente de Plausibilidade Psicossocial, voltado à qualificação da relação entre a exposição e o potencial de impacto sobre a saúde mental. Embora sua operacionalização não constitua objeto

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

deste estudo, sua proposição ampliaria o escopo analítico, abrindo novas possibilidades de avanço metodológico na área.

5.4. Limitações e implicações para pesquisas futuras

Como limitação, destaca-se que a aplicação empírica do modelo foi conduzida em um único contexto organizacional, de caráter exploratório, o que limita a generalização dos resultados. Adicionalmente, a dinâmica de comitês multidisciplinares, embora estruturada para mitigar vieses individuais, pode ser afetada por influências hierárquicas e políticas organizacionais capazes de afetar a abertura e liberdade das discussões ou mesmo a priorização de determinados fatores em detrimento de outros.

Outro aspecto relevante refere-se à ausência de validação estatística do modelo, o que, neste estágio, limita a inferência sobre sua precisão em diferentes contextos organizacionais. Embora a convergência entre evidências organizacionais, dados perceptivos e análise deliberativa configure uma forma inicial de validação qualitativa, estudos futuros poderão aprofundar a investigação por meio de abordagens quantitativas e de aplicações multicêntricas.

Por fim, ressalta-se que, embora o modelo se proponha a ampliar a robustez diagnóstica ao integrar diferentes fontes de informação, sua aplicação e precisão depende da qualidade das evidências organizacionais disponíveis e do nível de maturidade das práticas de gestão em cada organização, fatores estes que podem influenciar a consistência dos resultados.

REFERÊNCIAS

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands–Resources model: state of the art. **Journal of Managerial Psychology**, Bingley, v. 22, n. 3, p. 309–328, 2007.

BEATON, D. E.; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN, F.; FERRAZ, M. B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, Philadelphia, v. 25, n. 24, p. 3186–3191, 2000.

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Brasília: Presidência da República, 2024.

COUSINS, R.; MACKAY, C.; CLARKE, S.; KELLY, C.; KELLY, P.; McCAIG, R. **Management Standards and work-related stress in the UK:** practical development. London: Health and Safety Executive (HSE), 2004.

COX, T.; GRIFFITHS, A. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. *In:* WILKINSON, G.; COOPER, C. L. (ed.). **The handbook of work and health psychology**. 2. ed. Chichester: Wiley, 2005.

DOLLARD, Maureen F.; BAILEY, Tessa S. Building psychosocial safety climate in turbulent times: the case of COVID-19. **Safety Science**, Amsterdam, v. 139, 105229, 2021.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

EDWARDS, J.; WEBSTER, S. Psychosocial risk assessment: measurement and intervention. **Work & Stress,** London, v. 26, n. 2, p. 103–121, 2012.

HERDMAN, M.; FOX-RUSHBY, J.; BADIA, X. A model of equivalence in the cultural adaptation of HRQoL instruments: the universalist approach. **Quality of Life Research**, Oxford, v. 7, n. 4, p. 323–335, 1998.

HSU, C.; SANDFORD, B. The Delphi technique: making sense of consensus. **Practical Assessment, Research & Evaluation,** v. 12, n. 10, 2007.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003**: Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: ISO, 2021.

KARASEK, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, v. 24, n. 2, p. 285–308, 1979.

NIELSEN, K.; EINARSEN, S. Outcomes of exposure to workplace bullying: a meta-analytic review. **Work & Stress**, London, v. 26, n. 4, p. 309–332, 2012.

NIELSEN, K.; MIRAGLIA, M. What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the “what works?” question in organizational intervention research. **Human Relations**, London, v. 70, n. 1, p. 40–62, 2017.

NIELSEN, K.; RANDALL, R. Opening the black box: presenting a model for evaluating organizational-level interventions. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, v. 22, n. 5, p. 601–617, 2013.

PEJTERSEN, J. H.; KRISTENSEN, T. S.; BORG, V.; BJØRNER, J. B. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. **Scandinavian Journal of Public Health**, Copenhagen, v. 38, n. 3, p. 8–24, 2010.

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; LEE, J. Y.; PODSAKOFF, N. P. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of Applied Psychology,** Washington, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003.

SAFE WORK AUSTRALIA. **Managing psychosocial hazards at work:** Code of Practice. Canberra: Safe Work Australia, 2022.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v. 1, n. 1, p. 27–41, 1996.

SMARTLAB – OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Dados sobre afastamentos por transtornos mentais no Brasil**. Brasília: OIT/Ministério Público do Trabalho, 2023.

SPECTOR, P. E. Do not cross me: optimizing the use of cross-sectional designs. **Journal of Business and Psychology**, New York, v. 34, n. 2, p. 125–137, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an occupational phenomenon:** International Classification of Diseases (ICD-11). Geneva: WHO, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work:** policy brief. Geneva: WHO, 2022.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Mental health at work:** policy brief. Geneva: WHO; ILO, 2022.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.