

Checklist

Avaliação de

riscos psicossociais

para empresas

A **NR-1 atualizada**¹ acrescenta os **riscos psicossociais** como **elementos obrigatórios** a serem considerados no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GPO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

As empresas devem desenvolver uma estratégia de gerenciamento estratégico para identificar, **avaliar e controlar os riscos psicossociais** na organização.

Para ajudar a sua empresa a **implementar com mais facilidade** essa nova normativa, criamos um **checklist** adaptável de avaliação, que pode ser aplicado junto aos colaboradores, para iniciar o levantamento desses dados.

Este **checklist** é uma sugestão elaborada pela **Contato Seguro**, com base nas categorias indicadas pela **ISO 45003:2022**² — norma internacional voltada à identificação e gestão de **riscos psicossociais**.

A **Contato Seguro não se responsabiliza por seu uso ou aplicação**, sendo este material apenas um **apoio inicial** que deve ser adaptado conforme as necessidades e particularidades de **cada organização**.

1. Demandas do Trabalho

Discordo Plenamente Concordo Plenamente

Sinto que tenho pouco tempo disponível para realizar minhas atividades.	<input type="radio"/>				
Sinto que frequentemente preciso acelerar o ritmo de trabalho para realizar minhas entregas.	<input type="radio"/>				
Já me senti muito pressionado para terminar uma tarefa ou entregar um resultado.	<input type="radio"/>				
Tenho tempo disponível para realizar minhas atividades com tranquilidade .	<input type="radio"/>				
Existe pressão para os resultados, mas a liderança é flexível quando necessário.	<input type="radio"/>				
O ritmo de trabalho é saudável , alternando entre momentos mais corridos e momentos mais tranquilos.	<input type="radio"/>				
Quando termino o expediente, me preocupo com as tarefas não finalizadas .	<input type="radio"/>				

2. Autonomia e Controle

Discordo Plenamente Concordo Plenamente

Tenho autonomia para desenvolver o meu trabalho.	<input type="radio"/>				
Me sinto seguro para sugerir melhorias no processo de trabalho.	<input type="radio"/>				
Consigo desfrutar da minha vida pessoal e ser produtivo no trabalho.	<input type="radio"/>				
Me sinto observado o tempo todo, e sou constantemente corrigido ao realizar um trabalho.	<input type="radio"/>				
Já tentei sugerir melhorias nos processos de trabalho, mas fui ignorado pela liderança .	<input type="radio"/>				
Frequentemente sinto que minha vida pessoal é prejudicada pelo trabalho .	<input type="radio"/>				

3. Clareza de Papel e Expectativas

Discordo Plenamente Concordo Plenamente

Tenho clareza sobre o que é esperado do meu comportamento e da minha performance na empresa.	<input type="radio"/>				
Sinto liberdade para tirar dúvidas e para esclarecer questões sobre o trabalho com meu líder.	<input type="radio"/>				
Frequentemente vejo que os direcionamentos das lideranças se contradizem .	<input type="radio"/>				
Com frequência preciso adaptar ou fazer novamente uma atividade por falta de clareza nas expectativas .	<input type="radio"/>				
Com frequência sou pego de surpresa com tarefas para entregar em cima da hora e sem tempo hábil.	<input type="radio"/>				

4. Relacionamentos no Ambiente de Trabalho

Discordo Plenamente Concordo Plenamente

Eu e meus colegas temos uma boa relação no ambiente de trabalho .	<input type="radio"/>				
Conseguimos manter uma relação de respeito e de boa-vontade dentro da equipe.	<input type="radio"/>				
Já sofri/sofro com assédio moral , humilhação ou tratamento injusto de algum colega ou liderança.	<input type="radio"/>				
Tive treinamento completo sobre o Código de Conduta da organização.	<input type="radio"/>				
Já sofri/sofro assédio sexual dentro do ambiente de trabalho.	<input type="radio"/>				
Já presenciei uma situação de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.	<input type="radio"/>				
Meu/minha líder se esforça para aliviar os atritos e resolver problemas de relacionamento dentro da e-quipe.	<input type="radio"/>				

5. Reconhecimento e Reforço positivo

Discordo Plenamente Concordo Plenamente

Sou frequentemente reconhecido por minhas conquistas dentro da equipe.	<input type="radio"/>				
Já recebi um elogio público (para equipe ou empresa) da minha liderança.	<input type="radio"/>				
Sinto que meus esforços nunca são reconhecidos o suficiente.	<input type="radio"/>				
Temos uma rotina de feedback , e as reuniões são construtivas.	<input type="radio"/>				
Estou satisfeito com a remuneração e os benefícios considerando o esforço exigido pelo trabalho.	<input type="radio"/>				
Não acho justa a política de reconhecimento e reforço positivo da organização.	<input type="radio"/>				

6. Segurança Psicológica

Discordo Plenamente Concordo Plenamente

Me sinto livre para expressar dúvidas , dificuldades e sugestões.	<input type="radio"/>				
Já participei de um treinamento sobre saúde mental no trabalho.	<input type="radio"/>				
Sinto liberdade para falar sobre saúde mental no trabalho.	<input type="radio"/>				
Já obtive apoio da liderança para lidar com uma situação de estresse e sobrecarga .	<input type="radio"/>				
Fui ignorado pela liderança quando tentei expressar uma situação emocional.	<input type="radio"/>				
Converso frequentemente com meus colegas sobre saúde mental.	<input type="radio"/>				

7. Condições Organizacionais

Discordo Plenamente Concordo Plenamente

Me sinto satisfeito com o ambiente físico de trabalho.	<input type="radio"/>				
Tenho acesso a todas as ferramentas e recursos necessários para realizar meu trabalho.	<input type="radio"/>				
O ambiente de trabalho é confortável e agradável .	<input type="radio"/>				
Me sinto incomodado com o espaço disponível para o trabalho.	<input type="radio"/>				
Tenho liberdade para discutir com a liderança sobre o espaço de trabalho.	<input type="radio"/>				
Sou retaliado se apresento uma queixa sobre o ambiente organizacional.	<input type="radio"/>				

Para a aplicação satisfatória desse questionário, recomendamos:

- ✓ **Total anonimato** para os participantes, para que possam responder com sinceridade e segurança.
- ✓ Disponibilizar o **tempo necessário para responder** com tranquilidade e sem pressão.
- ✓ Esclarecer que as **afirmativas** devem ser respondidas com o **nível de concordância da pessoa** sobre o que está dito, e que a resposta "neutra" também é válida.

COMO FUNCIONA A ESCALA LIKERT?

A **Escala Likert** é uma metodologia de questionário utilizada para **medir percepções, opiniões e atitudes** nas pesquisas com pessoas.

Ela permite ir além do mero "sim" e "não", fornecendo mais nível de nuance quanto aos **sentimentos e percepções das pessoas** sobre uma situação, colocada sob forma de afirmativa.

A escala é composta por 5 níveis de concordância:

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Nem discordo, nem concordo (inconclusivo)
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Pode-se dispor desses níveis de concordância solicitando para que o participante escreva o **número correspondente à sua opinião**, ou use a sua **representação visual com escala de cores** (como no checklist que montamos).

Depois que o questionário for aplicado para as pessoas da organização, os avaliadores poderão organizar os dados com relação às afirmativas e traçar um **entendimento inicial para diagnóstico** das situações no ambiente de trabalho.

Sendo assim, para a afirmativa "Tenho autonomia para desenvolver o meu trabalho.", por exemplo, se forem manifestados "concordo parcialmente" ou "concordo totalmente" para 70, 80, ou 90% das respostas, isso indica que, em geral, as pessoas na organização entendem que há um nível satisfatório de autonomia na realização de suas tarefas.

É claro, como é válido para qualquer questionário e pesquisa de satisfação, pode ser interessante **deixar um espaço para as pessoas serem ouvidas** quanto a sugestões e especificidades das situações.

Escutar o coração da sua empresa é priorizar a saúde mental dos seus colaboradores, e a **Contato Seguro** está aqui para **te ajudar!**

Conte conosco para compreender e aplicar as **obrigações trazidas pela NR-1** e para construir um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e humano para todos.

E para lidar com todos esses riscos de forma contínua, **implante o Canal de Denúncias da Contato Seguro**, uma ferramenta essencial para ouvir, acolher e agir com responsabilidade.