Relatório de
Mapeamento de Riscos Psicossociais



Óticas Diniz

Geral

30/08/2025

Apresentação e objetivo do MRP

O presente relatório apresenta os resultados obtidos por meio do MRP – Mapeamento de Riscos Psicossociais, ferramenta de avaliação e diagnóstico da plataforma NOME DO SISTEMA, desenvolvida com o propósito de apoiar empresas e organizações na identificação e mitigação dos riscos psicossociais, bem como na promoção de ações eficazes de prevenção e melhoria do ambiente de trabalho.

A avaliação de riscos psicossociais tornou-se um componente essencial da Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional, especialmente após a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), conduzida pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) em conjunto com a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP). Essa atualização reforçou a necessidade de que as organizações adotem abordagens sistematizadas de avaliação de riscos, incluindo aqueles relacionados a aspectos mentais, emocionais e organizacionais do trabalho.

Os riscos psicossociais compreendem fatores que, quando não gerenciados de forma adequada, podem impactar negativamente o bem-estar dos colaboradores, o clima organizacional, a produtividade e até mesmo a segurança física dos trabalhadores. A identificação desses fatores permite que a empresa adote ações preventivas e corretivas, promovendo uma cultura organizacional pautada em saúde mental, respeito e equilíbrio entre demandas e recursos.

O MRP foi desenvolvido pela equipe técnica da NOME DA PLATAFORMA, composta por programadores, pesquisadores e especialistas na área, com base em referências técnicas e científicas nacionais e internacionais, como a ISO 45003:2021, o modelo de psicodinâmica do trabalho e as diretrizes do NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), integrando essas bases a uma metodologia prática, estruturada e acessível para empresas de diferentes portes e segmentos.

Este relatório tem, portanto, o propósito de oferecer uma análise técnica e estratégica dos riscos psicossociais identificados, destacando os fatores críticos, as áreas de atenção e as oportunidades de melhoria, de modo a apoiar a organização na tomada de decisão, na priorização de ações e na promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo.

Fundamentação e contexto normativo

O MRP – Mapeamento de Riscos Psicossociais foi desenvolvido a partir de uma ampla base científica e normativa, reunindo modelos teóricos reconhecidos, instrumentos de avaliação validados e referências internacionais sobre saúde ocupacional e fatores psicossociais no trabalho.

No âmbito normativo, o MRP está alinhado às diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que dispõe sobre o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e estabelece a necessidade de identificar, avaliar e controlar todos os riscos presentes no ambiente de trabalho, incluindo os psicossociais.

A atualização da NR-1, conduzida pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), reforçou o dever das organizações em adotar abordagens sistematizadas de prevenção e gestão.

No campo científico e técnico, a construção do MRP foi fundamentada em referências amplamente reconhecidas, entre elas:

ISO 45003:2021 – Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional – Saúde Psicológica e Segurança no Trabalho, que define diretrizes para a identificação e controle dos riscos psicossociais;

NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health (EUA), com suas recomendações sobre fatores organizacionais e psicossociais relacionados à saúde mental e ao bem-estar;

A **psicodinâmica do trabalho** com sua abordagem teórica que investiga as relações entre organização do trabalho, subjetividade e adoecimento psíquico;

ITRA – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento, instrumento brasileiro de diagnóstico psicossocial que analisa prazer-sofrimento, danos e organização do trabalho;

EACT – Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho, voltada à análise das condições, relações e organização do trabalho;

COPSOQ II – Copenhagen Psychosocial Questionnaire, referência internacional para mensuração dos fatores psicossociais e clima organizacional;

HSE Management Standards Indicator Tool, desenvolvida pela Health and Safety Executive (Reino Unido), voltada à avaliação dos principais estressores ocupacionais.

Esses referenciais serviram como base conceitual e comparativa para a elaboração do MRP, permitindo integrar as melhores práticas internacionais a uma realidade metodológica adaptada ao contexto brasileiro, com consistência técnica, embasamento científico e aplicabilidade prática no processo de diagnóstico psicossocial.

Metodologia de avaliação

A coleta de dados para o processamento do diagnóstico do MRP – Mapeamento de Riscos Psicossociais é realizada por meio de dois questionários estruturados, sendo um destinado aos colaboradores em geral e outro direcionado a colaboradores estratégicos da área de Recursos Humanos. Os dados são tratados de forma individual e sigilosa, garantindo a confidencialidade e a fidedignidade das respostas.

Os questionários apresentam situações geradoras de risco que permitem avaliar tanto a frequência de exposição quanto a intensidade percebida do impacto na saúde emocional, mental e, consequentemente, no bem-estar físico e no desempenho dos colaboradores. Dessa forma, é possível mensurar as dimensões de probabilidade e severidade, que compõem o cálculo final do risco psicossocial.

As escalas de resposta seguem o formato Likert de cinco pontos, porém são personalizadas conforme o conteúdo de cada pergunta, permitindo uma melhor compreensão e interpretação por parte dos colaboradores. Essa personalização torna o processo de resposta mais intuitivo, reduz o viés de interpretação e aumenta a precisão dos dados coletados.

Após a coleta, as respostas são tratadas estatisticamente e convertidas em indicadores médios por fator de risco, departamento ou cargo analisado.

A combinação entre probabilidade (frequência de ocorrência) e severidade (intensidade do impacto) resulta no nível de risco psicossocial, apresentado por meio de uma Matriz de Risco, descrita no próximo tópico.

Essa metodologia permite identificar com clareza quais fatores e áreas demandam atenção prioritária, oferecendo às empresas subsídios objetivos para o planejamento de ações preventivas e corretivas, bem como para o monitoramento contínuo dos indicadores psicossociais ao longo do tempo.

Análise dos fatores de risco

Os resultados apresentados neste relatório têm como base os principais fatores de riscos psicossociais identificados na literatura e nas diretrizes internacionais, amplamente reconhecidos por instituições e comissões especializadas.

Nove dos dez fatores considerados são referências técnicas consolidadas, comumente utilizadas em questionários, instrumentos e processos de diagnóstico psicossocial. Todavia, como diferencial metodológico, o MRP inclui um décimo fator – Atuação da Liderança –, voltado à avaliação específica do impacto das práticas de liderança sobre o ambiente de trabalho.

A inclusão desse fator decorre do entendimento de que a conduta do líder e o estilo de gestão exercem influência direta e significativa sobre a saúde emocional e mental dos colaboradores e, consequentemente, sobre seu engajamento e percepção de segurança. Além disso, esse fator interage dinamicamente com os demais e amplia a precisão diagnóstica do mapeamento, permitindo analisar de forma isolada como as práticas de gestão podem contribuir para a mitigação ou o agravamento dos riscos psicossociais.

Portanto, os dez fatores de risco analisados abrangem diferentes dimensões organizacionais, relacionais e individuais, que em conjunto oferecem uma visão ampla, sistêmica e integrada das vulnerabilidades e oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho, servindo de base para ações preventivas, corretivas e para o gerenciamento estratégico dos riscos psicossociais.

Os dez fatores de risco do MRP:

1. Assédio moral e sexual
2. Carga excessiva de trabalho
3. Falta de reconhecimento e recompensas
4. Clima organizacional
5. Autonomia e controle do trabalho
6. Pressão e metas
7. Insegurança e ameaças (segurança psicológica)
8. Conflitos interpessoais e falta de comunicação
9. Alinhamento entre vida pessoal e profissional
10. Atuação da Liderança

Interpretação dos resultados

Os resultados obtidos a partir do mapeamento são apresentados de forma quantitativa e gráfica, permitindo uma análise objetiva do nível de risco associado a cada fator avaliado. A interpretação desses resultados baseia-se na combinação de duas dimensões complementares que variam do nível baixo ao muito alto: **Probabilidade e Severidade.**

Probabilidade

Representa a frequência ou chance de ocorrência das situações de risco psicossocial percebidas pelos colaboradores no ambiente de trabalho.

Quanto maior a probabilidade, maior é a frequência com que essas situações são relatadas ou percebidas na rotina organizacional.

Escala da Probabilidade

1. **Baixa:** As situações de risco ocorrem raramente, de forma isolada ou pontual.
2. **Média baixa:** As situações podem ocorrer ocasionalmente, mas ainda com baixa frequência.
3. **Média:** As situações ocorrem com frequência moderada, sendo observadas em momentos específicos ou eventuais.
4. **Alta:** As situações ocorrem com frequência elevada e de forma recorrente no ambiente de trabalho.
5. **Muito alta:** As situações de risco ocorrem constantemente e fazem parte da rotina percebida pelos colaboradores.

Severidade

A severidade indica o grau de impacto percebido e a intensidade dos danos causados pelas situações de risco no bem-estar, na saúde emocional, mental e, consequentemente na motivação e desempenho dos colaboradores.

Escala da Severidade

1. **Baixa:** As situações de risco geram impacto leve, com efeitos pontuais e de curta duração.
2. **Média baixa:** As situações provocam impacto leve a moderado, causando desconforto temporário e sem comprometimento significativo.
3. **Média:** As situações ocasionam impacto perceptível e moderado, afetando ocasionalmente a estabilidade emocional e mental dos colaboradores.
4. **Alta:** As situações produzem impacto significativo, gerando sintomas físicos e emocionais, com possibilidade de danos consistentes e comprometedores.
5. **Muito alta:** As situações resultam em impacto grave e intenso, gerando sintomas com possibilidade danos duradouros e substanciais.

O cálculo e a Matriz de Risco

O nível de risco psicossocial é definido a partir do cruzamento entre a **probabilidade** de ocorrência e a **severidade** do impacto atribuídos a cada fator avaliado. Os resultados são representados na **Matriz de Risco**, que classifica os cenários em cinco níveis que variam de **Baixo** a **Crítico**, possibilitando uma leitura clara e objetiva que permite à organização:

- **Priorizar** os fatores e áreas que apresentam níveis mais elevados de risco;
- **Planejar** ações preventivas e corretivas de forma direcionada;
- **Monitorar** a evolução dos indicadores psicossociais ao longo do tempo;
- **Promover** um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e produtivo.

Matriz de risco

Probabilidade / Severidade	Baixa	Média Baixa	Média	Alta	Muito Alta
Baixa	Baixo	Baixo	Médio Baixo	Médio	Médio
Média Baixa	Baixo	Médio Baixo	Médio	Médio	Alto
Média	Médio Baixo	Médio	Médio	Alto	Alto
Alta	Médio	Médio	Alto	Alto	Crítico
Muito Alta	Médio	Alto	Alto	Crítico	Crítico

Escala da Matriz de Risco

1. **Baixo:** Situações sob controle, sem evidências significativas de risco psicossocial.
2. **Médio baixo:** Cenário com baixo a moderado potencial de risco, indicando a necessidade apenas de acompanhamento, manutenção de boas práticas e medidas preventivas.
3. **Médio:** Indicativo de risco psicossocial moderado que requer atenção, monitoramento contínuo, planejamento de ações preventivas e avaliação quanto à necessidade de medidas corretivas.
4. **Alto:** Risco elevado que requer intervenção imediata com planejamento, implementação de medidas corretivas, preventivas e com o monitoramento dos resultados.
5. **Crítico:** Risco criticamente elevado, com prioridade e urgência na implementação e no monitoramento de medidas corretivas e preventivas sistêmicas, voltadas à restauração da segurança no ambiente de trabalho.

Estrutura organizacional analisada neste relatório

Estrutura Geral

3 Departamentos - 10 Cargos - 60 Colaboradores

Departamento: Comercial

3 Cargos - 30 Colaboradores

Cargos: Diretor Comercial - Analista de Inteligência - Consultor Comercial

Departamento: Administrativo

4 Cargos - 20 Colaboradores

Cargos: Gerente Administrativo - Assistente Administrativo - Analista Administrativo - Auxiliar Administrativo

Departamento: Financeiro

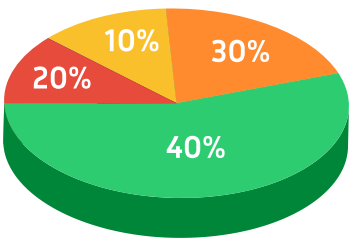
3 Cargos - 10 Colaboradores

Cargos: Gerente Financeiro - Assistente Financeiro - Tesoureiro

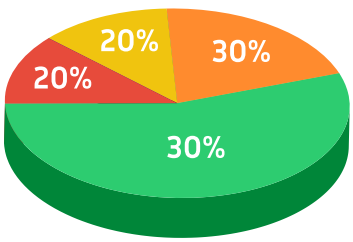
Resultado Geral da Empresa - Percepção dos Colaboradores

Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Média baixa	Baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Média	Alta	Alto
Reconhecimento e recompensas	Alta	Muito alta	Crítico
Clima Organizacional	Média baixa	Baixa	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Alta	Alto
Pressão e Metas Irrealistas	Muito alta	Muito alta	Crítico
Insegurança e Ameaças	Alta	Média	Alto
Conflitos interpessoais	Baixa	Média	Médio baixo
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Média baixa	Média baixa	Médio baixo
Atuação da liderança	Muito alta	Alta	Crítico

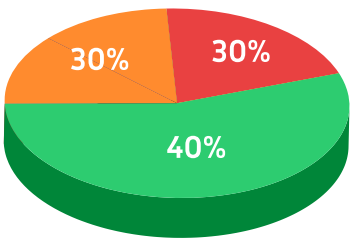
Probabilidade



Severidade



Matriz Risco

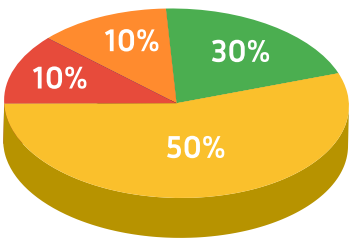


Baixa e Média Baixa Média Alta Muito alta

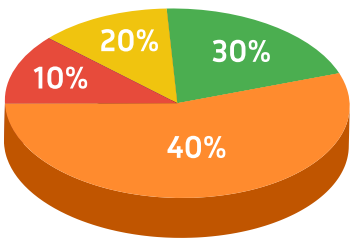
Resultado Geral da Empresa - Percepção do RH

Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Média baixa	Baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Média	Média	Médio
Reconhecimento e recompensas	Média	Alta	Alto
Clima Organizacional	Baixa	Baixa	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Média	Alta	Alto
Pressão e Metas Irrealistas	Muito alta	Muito alta	Crítico
Insegurança e Ameaças	Média	Média	Médio
Conflitos interpessoais	Média	Alta	Alto
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Baixa	Baixa	Baixo
Atuação da liderança	Alta	Alta	Alto

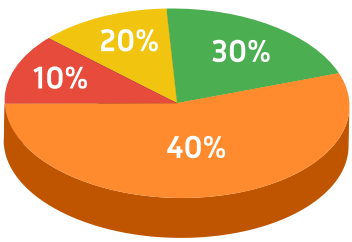
Probabilidade



Severidade



Matriz de Risco



Baixa e Média Baixa Média Alta Muito alta

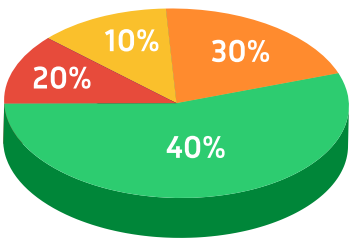
Resultado Geral da Empresa - Percepção dos Colaboradores vs RH						
	Probabilidade		Severidade		Matriz de risco	
Fatores de Risco	Colab.	RH	Colab.	RH	Colab.	RH
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Baixa	Média baixa	Média baixa	Baixo	Baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Média	Média	Alta	Média	Alto	Médio
Reconhecimento e recompensas	Alta	Média	Muito alta	Alta	Crítico	Alto
Clima organizacional	Média baixa	Baixa	Baixa	Baixa	Baixo	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Média	Alta	Alta	Alto	Alto
Pressão e metas realistas	Muito alta	Muito alta	Muito alta	Muito alta	Crítico	Crítico
Insegurança e ameaças	Alta	Média	Média	Média	Alto	Médio
Conflitos interpessoais	Baixa	Média	Média	Alta	Médio baixo	Alto
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Média baixa	Baixa	Média baixa	Baixa	Médio baixo	Baixo
Atuação da liderança	Muito alta	Alta	Alta	Alta	Crítico	Alto

Esta tabela apresenta, lado a lado, a percepção dos colaboradores e da área de Recursos Humanos em relação aos dez fatores de riscos psicossociais. A comparação permite identificar o nível de congruência e as possíveis divergências entre as duas percepções.

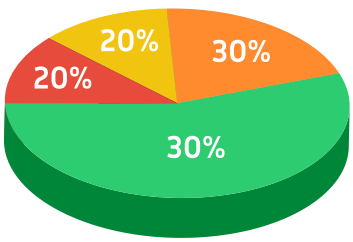
Resultado Departamento Comercial - Percepção dos Colaboradores

Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Média baixa	Baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Média	Alta	Alto
Reconhecimento e recompensas	Alta	Muito alta	Crítico
Clima Organizacional	Média baixa	Baixa	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Alta	Alto
Pressão e Metas Irrealistas	Muito alta	Muito alta	Crítico
Insegurança e Ameaças	Alta	Média	Alto
Conflitos interpessoais	Baixa	Média	Médio baixo
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Média baixa	Média baixa	Médio baixo
Atuação da liderança	Muito alta	Alta	Crítico

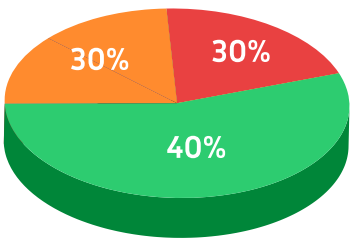
Probabilidade



Severidade



Matriz Risco

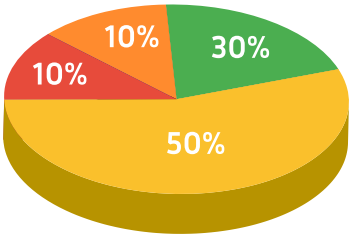


Baixa e Média Baixa Média Alta Muito alta

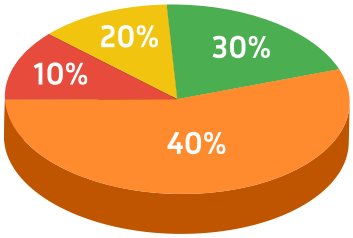
Resultado Departamento Comercial - Percepção do RH

Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Média baixa	Baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Média	Média	Médio
Reconhecimento e recompensas	Média	Alta	Alto
Clima Organizacional	Baixa	Baixa	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Média	Alta	Alto
Pressão e Metas Irrealistas	Muito alta	Muito alta	Crítico
Insegurança e Ameaças	Média	Média	Médio
Conflitos interpessoais	Média	Alta	Alto
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Baixa	Baixa	Baixo
Atuação da liderança	Alta	Alta	Alto

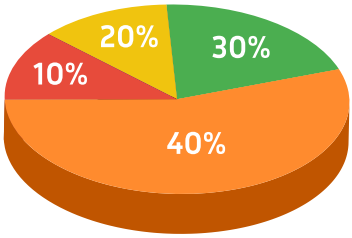
Probabilidade



Severidade



Matriz de Risco



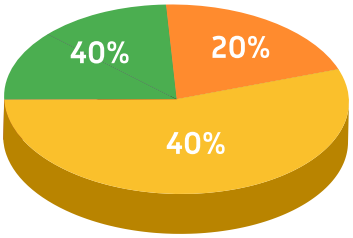
Baixa e Média Baixa | Média | Alta | Muito alta

Resultado Departamento Comercial - Percepção dos Colaboradores vs RH

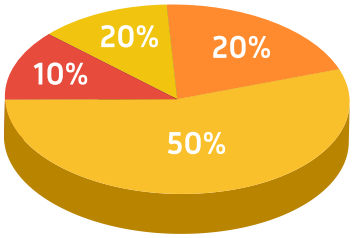
	Probabilidade		Severidade		Matriz de risco	
Fatores de Risco	Colab.	RH	Colab.	RH	Colab.	RH
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Baixa	Média baixa	Média baixa	Baixo	Baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Média	Média	Alta	Média	Alto	Médio
Reconhecimento e recompensas	Alta	Média	Muito alta	Alta	Crítico	Alto
Clima organizacional	Média baixa	Baixa	Baixa	Baixa	Baixo	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Média	Alta	Alta	Alto	Alto
Pressão e metas realistas	Muito alta	Muito alta	Muito alta	Muito alta	Crítico	Crítico
Insegurança e ameaças	Alta	Média	Média	Média	Alto	Médio
Conflitos interpessoais	Baixa	Média	Média	Alta	Médio baixo	Alto
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Média baixa	Baixa	Média baixa	Baixa	Médio baixo	Baixo
Atuação da liderança	Muito alta	Alta	Alta	Alta	Crítico	Alto

Resultado Departamento Administrativo - Percepção dos Colaboradores			
Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Média	Média	Médio
Carga Excessiva de Trabalho	Alta	Muito alta	Crítico
Reconhecimento e recompensas	Média baixa	Média baixa	Médio baixo
Clima Organizacional	Média baixa	Baixa	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Alta	Alto
Pressão e Metas Irrealistas	Média	Média	Médio
Insegurança e Ameaças	Média baixa	Média	Médio
Conflitos interpessoais	Média baixa	Média	Médio
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Média	Alta	Alto
Atuação da liderança	Média	Média	Médio

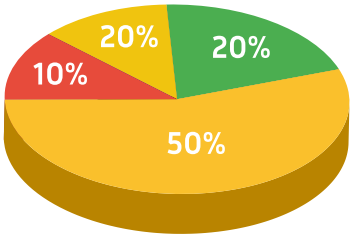
Probabilidade



Severidade



Matriz de Risco

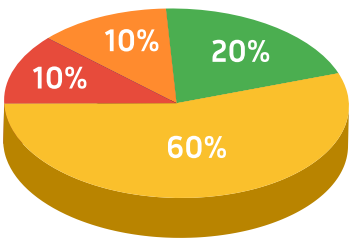


Baixa e Média Baixa Média Alta Muito alta

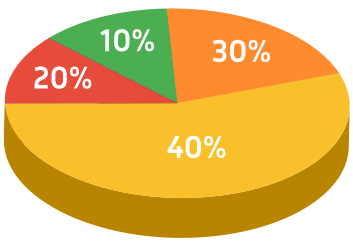
Resultado Departamento Administrativo - Percepção do RH

Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Média	Alta	Médio
Carga Excessiva de Trabalho	Muito alta	Muito alta	Crítico
Reconhecimento e recompensas	Média	Média	Médio
Clima Organizacional	Baixa	Baixa	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Muito alta	Crítico
Pressão e Metas Irrealistas	Média	Média	Médio
Insegurança e Ameaças	Média	Alta	Alto
Conflitos interpessoais	Média baixa	Média	Médio
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Média	Alta	Alto
Atuação da liderança	Média	Média	Médio

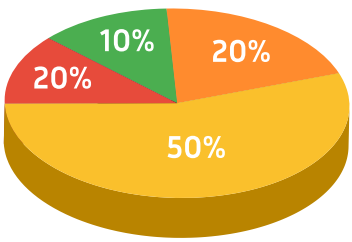
Probabilidade



Severidade



Matriz Risco



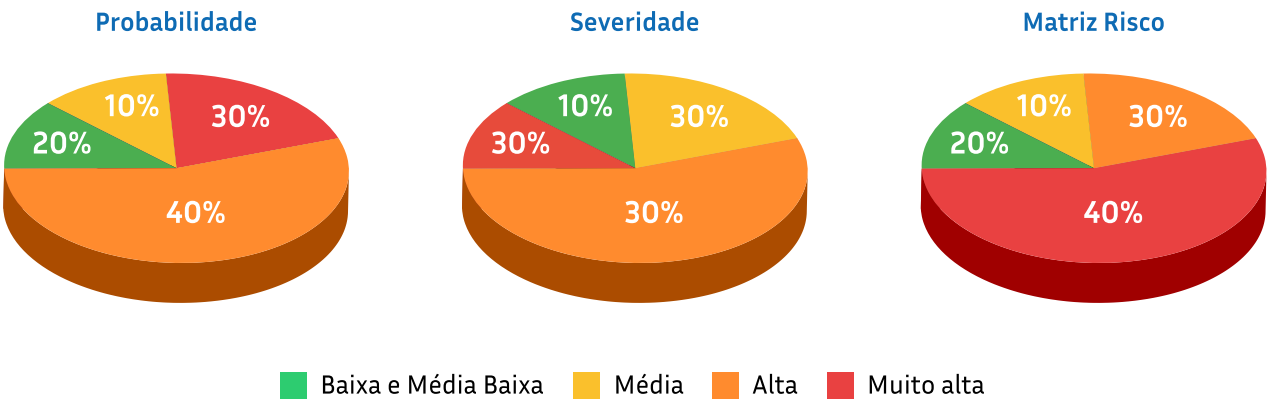
Baixa e Média Baixa Média Alta Muito alta

Resultado Departamento Administrativo - Percepção dos Colaboradores vs RH

	Probabilidade		Severidade		Matriz de risco	
Fatores de Risco	Colab.	RH	Colab.	RH	Colab.	RH
Assédio Moral e Sexual	Média	Média	Média	Alta	Médio	Médio
Carga Excessiva de Trabalho	Alta	Muito alta	Muito alta	Muito alta	Crítico	Crítico
Reconhecimento e recompensas	Média baixa	Média	Média baixa	Média	Médio baixo	Médio
Clima organizacional	Média baixa	Baixa	Baixa	Baixa	Baixo	Baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Alta	Alta	Muito alta	Alto	Crítico
Pressão e metas realistas	Média	Média	Média	Média	Médio	Médio
Insegurança e ameaças	Média baixa	Média	Média	Alta	Médio	Alto
Conflitos interpessoais	Média baixa	Média baixa	Média	Média	Médio	Médio
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Média	Média	Alta	Alta	Alto	Alto
Atuação da liderança	Média	Média	Média	Média	Médio	Médio

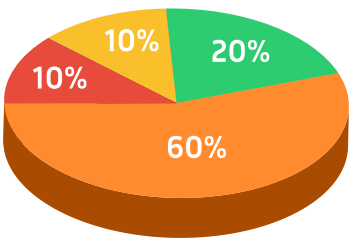
Resultado Departamento Financeiro - Percepção dos Colaboradores

Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Média baixa	Baixa
Carga Excessiva de Trabalho	Muito alta	Muito alta	Crítico
Reconhecimento e recompensas	Alta	Muito alta	Crítico
Clima Organizacional	Média	Média	Médio
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Alta	Alto
Pressão e Metas Irrealistas	Muito alta	Muito alta	Crítico
Insegurança e Ameaças	Alta	Média	Alto
Conflitos interpessoais	Baixa	Média	Médio baixo
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Alta	Alta	Alto
Atuação da liderança	Muito alta	Alta	Crítico

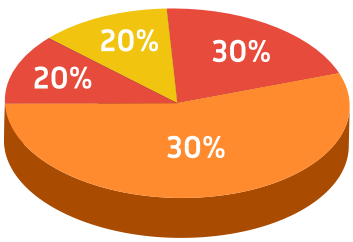


Resultado Departamento Financeiro - Percepção do RH			
Fatores de Risco	Probabilidade	Severidade	Matriz de Risco
Assédio Moral e Sexual	Média baixa	Média baixa	Médio baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Muito alta	Muito alta	Crítico
Reconhecimento e recompensas	Alta	Muito alta	Crítico
Clima Organizacional	Média baixa	Média baixa	Médio baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Alta	Alto
Pressão e Metas Irrealistas	Alta	Muito alta	Crítico
Insegurança e Ameaças	Alta	Média	Alto
Conflitos interpessoais	Média	Média	Médio
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Alta	Alta	Alto
Atuação da liderança	Alta	Alta	Alto

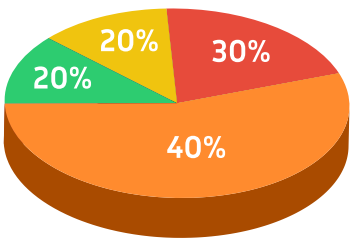
Probabilidade



Severidade



Matriz Risco



Baixa e Média Baixa | Média | Alta | Muito alta

Resultado Departamento Financeiro - Percepção dos Colaboradores vs RH

	Probabilidade		Severidade		Matriz de risco	
Fatores de Risco	Colab.	RH	Colab.	RH	Colab.	RH
Assédio Moral e Sexual	Baixa	Média baixa	Média baixa	Média baixa	Baixo	Médio baixo
Carga Excessiva de Trabalho	Muito alta	Muito alta	Muito alta	Muito alta	Crítico	Crítico
Reconhecimento e recompensas	Alta	Alta	Muito alta	Muito alta	Crítico	Crítico
Clima organizacional	Média	Média baixa	Média	Média baixa	Médio	Médio baixo
Autonomia e controle do trabalho	Alta	Alta	Alta	Alta	Alto	Alto
Pressão e metas realistas	Muito alta	Alta	Muito alta	Muito alta	Crítico	Crítico
Insegurança e ameaças	Alta	Alta	Média	Média	Alto	Alto
Conflitos interpessoais	Baixa	Média	Média	Média	Médio baixo	Médio
Alinhamento entre vida pessoal e trabalho	Alta	Alta	Alta	Alta	Alto	Alto
Atuação da liderança	Muito alta	Alta	Alta	Alta	Crítico	Alto

Descrição dos fatores de riscos psicossociais

Fator 1: Assédio Moral e Sexual

O assédio moral e sexual compreende condutas abusivas que violam a dignidade e a integridade do trabalhador, comprometendo seu bem-estar físico, psicológico e social. O assédio moral ocorre por meio de atitudes ou comportamentos que geram humilhação, constrangimento, isolamento, intimidação ou sentimento de desvalorização no colaborador. Já o assédio sexual envolve comportamentos de natureza sexual não consentidos, praticados no ambiente de trabalho ou em situações relacionadas a ele, que geram intimidação, constrangimento ou humilhação, podendo vir acompanhados de chantagens, promessas de benefícios ou ameaças. A ausência de canais de denúncia seguros, a tolerância com piadas ofensivas ou comportamentos abusivos, a omissão da liderança diante de casos relatados e a falta de ações preventivas, como campanhas de conscientização, ampliam o risco de ocorrência desse fator.

Fator 2: Carga Excessiva de Trabalho

A carga excessiva de trabalho ocorre quando o volume de tarefas, demandas ou responsabilidades atribuídas ao colaborador ultrapassa sua capacidade física, mental ou o tempo disponível para execução. Essa condição compromete o desempenho, o bem-estar e a saúde do trabalhador. Jornadas prolongadas sem pausas adequadas, ritmo intenso de trabalho e prazos insuficientes para a conclusão das atividades são exemplos de situações que, com o tempo, tendem a gerar estresse, fadiga e esgotamento físico e mental, podendo evoluir para distúrbios psicossociais, como ansiedade, burnout e outras doenças relacionadas ao trabalho, além de contribuir para o absenteísmo e a redução da produtividade.

Fator 3: Reconhecimento e Recompensas

Quando a empresa adota práticas e políticas voltadas à valorização do trabalho realizado pelo colaborador, é natural que haja aumento da motivação, do engajamento e do sentimento de pertencimento. Esse reconhecimento não se limita a remuneração justa, promoções ou benefícios, mas também envolve feedbacks construtivos, incentivos simbólicos e tratamento igualitário. Esses elementos fazem com que o colaborador perceba que seus esforços são notados e que existe justiça nos critérios de avaliação.

Em contrapartida, quando predominam remunerações abaixo das expectativas, críticas e cobranças em vez de reconhecimento, critérios de promoção pouco claros ou tratamento desigual, cria-se um cenário de desvalorização e injustiça percebida, capaz de gerar desmotivação, desgaste emocional e prejuízos à saúde mental.

Fator 4: Clima Organizacional

O clima organizacional representa a percepção coletiva que os colaboradores têm em relação ao ambiente de trabalho. Ele é influenciado pela qualidade dos relacionamentos, pela colaboração e pelo trabalho em equipe, pela cultura e políticas da empresa, pela congruência entre valores e práticas e pelas condições oferecidas para a execução das atividades. Um clima positivo fortalece a confiança, o respeito e o sentimento de pertencimento, estimula a colaboração, a criatividade e torna o ambiente mais motivador e agradável. Já um clima negativo se manifesta por meio de desconfiança, rivalidades, fofocas, conflitos frequentes, falta de transparência, críticas excessivas e uma cultura punitiva, fatores que comprometem a motivação, a saúde emocional e o desempenho coletivo.

Fator 5: Autonomia e Controle do Trabalho

Refere-se ao grau de autonomia e participação que o colaborador possui sobre a organização e execução de suas atividades, bem como às condições oferecidas pela empresa para que ele sinta que suas opiniões são ouvidas, suas decisões consideradas e que tenha oportunidades de crescer profissionalmente utilizando e desenvolvendo suas habilidades. Quando a autonomia é limitada, surgem riscos relacionados à motivação, engajamento e saúde. A restrição de liberdade para decidir, a ausência de participação em decisões importantes, o excesso de supervisão e a falta de recursos ou oportunidades de desenvolvimento podem gerar frustração, desmotivação, estresse e queda de produtividade.

Fator 6 – Pressão e Metas

Refere-se à forma como a empresa define, comunica e cobra resultados dos colaboradores. Metas claras, realistas e alinhadas aos recursos disponíveis contribuem para o engajamento e a motivação. No entanto, quando falta clareza na definição das metas, quando elas não são realistas ou quando a cobrança para atingi-las é excessivamente ou intensa, aumentam-se os riscos psicossociais. Situações como prazos irrealistas, monitoramento excessivo, punições pelo não atingimento e ausência de apoio da liderança podem gerar insegurança, ansiedade, estresse, queda de desempenho e impacto negativo no ambiente de trabalho.

Fator 7: Insegurança e Ameaças

Refere-se ao sentimento de proteção, estabilidade e liberdade que o colaborador possui no ambiente de trabalho. Quando existe segurança psicológica, os profissionais sentem que podem se expressar, admitir erros, pedir ajuda e propor ideias sem medo de retaliações, represálias ou prejuízos em sua carreira. No entanto, quando predominam ameaças veladas, demissões repentinas, clima de instabilidade ou ausência de transparência nas políticas da empresa, cria-se um ambiente de medo. Esse cenário gera ansiedade, desconfiança e compromete diretamente o bem-estar físico, emocional e mental dos colaboradores.

Fator 8: Conflitos Interpessoais e Falta de Comunicação

Os cuidados que a empresa adota para construir e manter relações interpessoais saudáveis, além de estabelecer uma comunicação aberta e clara entre setores, líderes e colaboradores, fazem toda a diferença para criar um ambiente de trabalho mais seguro, positivo e colaborativo. Isso não significa estar totalmente livre de conflitos, mas sim adotar medidas para resolvê-los de forma justa, transformando-os em oportunidades de aprendizado e fortalecimento das relações. Porém, quando não há mediação adequada, canais de diálogo claros ou práticas de comunicação eficientes, surgem tensões que afetam diretamente a colaboração, a confiança e a produtividade.

Fator 9: Alinhamento entre Vida Pessoal e Profissional

O alinhamento entre vida pessoal e profissional está relacionado ao equilíbrio entre as demandas do trabalho e as necessidades pessoais, familiares e sociais do colaborador. Esse equilíbrio depende de condições que permitam ao trabalhador dedicar tempo à família, ao descanso, ao lazer e às responsabilidades pessoais sem que o trabalho gere prejuízos ou interferências constantes. Quando a empresa respeita limites, oferece flexibilidade e incentiva práticas de bem-estar, cria um ambiente mais saudável e sustentável. Em contrapartida, quando há cultura de disponibilidade permanente, excesso de demandas fora do horário, ausência de políticas de descanso ou desrespeito às necessidades pessoais, surgem riscos de estresse, esgotamento, conflitos familiares e queda de qualidade de vida.

Fator 10: Atuação da Liderança

A forma como a liderança conduz, orienta, apoia e inspira sua equipe tem impacto direto na motivação, segurança psicológica e desempenho dos colaboradores. Uma liderança saudável é pautada por respeito, ética e clareza, além de promover o desenvolvimento profissional, reconhecer esforços, valorizar conquistas e dar autonomia para a equipe atuar com confiança. Líderes eficazes escutam seus colaboradores, mantêm o equilíbrio emocional mesmo sob pressão, incentivam novas ideias e contribuem para um ambiente de diálogo aberto e respeitoso. Por outro lado, quando a liderança age de forma autoritária, não oferece feedback, desconsidera opiniões, demonstra favoritismo, intimida ou ameaça colaboradores, gera insegurança, desmotivação e aumento de conflitos. Nesse cenário, a liderança deixa de ser apoio e passa a representar um risco psicossocial para a equipe.