DESENVOLVIMENTO DE UM MODELO ESCALONADO DE GOVERNANÇA PREVENTIVA COM PARTICIPAÇÃO DA CIPA NA GESTÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

DEVELOPMENT OF A TIERED PREVENTIVE GOVERNANCE MODEL WITH CIPA PARTICIPATION IN THE MANAGEMENT OF WORK-RELATED PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS

VALDINEY ANTONIO DE ARRUDA
UFMT - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

KELLY PELLIZARI
UFMT - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

Comunicação:
O XIV SINGEP foi realizado em conjunto com a 14th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) e com a SPARK (Society for Promoting Academic Research and Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

Agradecimento à orgão de fomento:
Os autores agradecem à Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e à Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso (SRT/MT) pelo apoio institucional, pelas oportunidades de formação, interlocução profissional e produção de conhecimento que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

DESENVOLVIMENTO DE UM MODELO ESCALONADO DE GOVERNANÇA PREVENTIVA COM PARTICIPAÇÃO DA CIPA NA GESTÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Objetivo do estudo
Apresentar e estruturar um modelo escalonado de governança preventiva que integre a participação da CIPA ao GRO/PGR na gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, delimitando papéis, etapas, critérios decisórios, instrumentos e mecanismos de monitoramento.

Relevância/originalidade
O estudo enfrenta a fragmentação entre CIPA, gestão de riscos, ergonomia, gestão de pessoas e instâncias de acolhimento/apuração, propondo integração operacional sem ampliar indevidamente competências. A originalidade é incremental, pela recombinação de elementos normativos e científicos em arquitetura operacional estruturada.

Metodologia/abordagem
Pesquisa aplicada de natureza técnico-organizacional, baseada na sistematização de experiência profissional, análise de manuscrito técnico, confronto com normas, orientações oficiais e literatura selecionada, seguida de extração, revisão de coerência e recombinação dos componentes em protótipo estruturado.

Principais resultados
Foi desenvolvido protótipo com seis módulos, três níveis de aprofundamento, dois pontos de decisão e oito instrumentos operacionais, integrando governança, leitura do contexto, avaliação escalonada, plano de ação, implantação e monitoramento. Não houve validação externa nem aplicação-piloto nesta versão.

Contribuições teóricas/metodológicas
O PTT traduz fundamentos normativos e científicos dispersos em processo verificável, distingue obrigação jurídica de escolha metodológica, incorpora trabalho real e demandas-recursos à leitura organizacional e propõe avaliação escalonada, separando prevenção, acolhimento e apuração sem equivalê-la à AEP/AET.

Contribuições sociais/para a gestão
O modelo oferece base para organizações estruturarem a participação preventiva da CIPA, definirem responsabilidades, priorizarem intervenções sobre a organização do trabalho e monitorarem eficácia com triangulação de evidências, com potencial para reduzir registros meramente formais e sobreposição de papéis.

Palavras-chave: Fatores de risco psicossociais relacionados ao tra, Governança preventiva, Gerenciamento de riscos ocupacionais, Participação dos trabalhadores, Organização do trabalho

DEVELOPMENT OF A TIERED PREVENTIVE GOVERNANCE MODEL WITH CIPA PARTICIPATION IN THE MANAGEMENT OF WORK-RELATED PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS

Study purpose
Present and structure a tiered preventive governance model integrating CIPA participation into GRO/PGR for managing work-related psychosocial risk factors, defining roles, stages, decision criteria, instruments, and monitoring mechanisms.

Relevance / originality
The study addresses fragmentation among CIPA, risk management, ergonomics, people management, and support/investigation functions, proposing operational integration without improperly expanding responsibilities. Its originality is incremental, arising from recombining normative and scientific elements into a structured operational architecture.

Methodology / approach
Applied technical-organizational research based on systematized professional experience, analysis of a technical manuscript, comparison with regulations, official guidance, and selected literature, followed by extraction, coherence review, and recombination of components into a structured prototype.

Main results
A prototype was developed with six modules, three levels of analytical depth, two decision points, and eight operational instruments integrating governance, context analysis, tiered assessment, action planning, implementation, and monitoring. External validation and pilot application have not yet occurred

Theoretical / methodological contributions
The PTT translates dispersed normative and scientific foundations into a verifiable process, distinguishes legal requirements from methodological choices, incorporates real work and the Job Demands-Resources perspective into organizational analysis, and proposes tiered assessment while separating prevention, support, and investigation.

Social / management contributions
The model provides organizations with a basis for structuring preventive CIPA participation, defining responsibilities, prioritizing interventions targeting work organization, and monitoring effectiveness through evidence triangulation, with potential to reduce merely formal records and role overlap.

Keywords: Work-related psychosocial risk factors, Preventive governance, Occupational risk management, Worker participation, Work organization

DESENVOLVIMENTO DE UM MODELO ESCALONADO DE GOVERNANÇA PREVENTIVA COM PARTICIPAÇÃO DA CIPA NA GESTÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

1 Contexto em que se apresenta o problema

A explicitação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) ampliou a necessidade de que as organizações disponham de processos capazes de reconhecer, avaliar e tratar aspectos da organização e da gestão do trabalho que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores. No Brasil, esse movimento se articula à Lei nº 14.457/2022, à NR-5, à NR-17 e à nova redação do capítulo 1.5 da NR-1, aprovada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e vigente desde 26 de maio de 2026 após a prorrogação estabelecida pela Portaria MTE nº 765/2025. A redação vigente explicita que o GRO deve abranger os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, em articulação com a avaliação das situações de trabalho prevista na NR-17 (Brasil, 2022; MTE, 2022b, 2024, 2025).

Esse marco normativo não determina um instrumento único nem autoriza reduzir a gestão dos fatores psicossociais à aplicação de questionários. As orientações oficiais do MTE publicadas em 2026 reforçam que a organização deve examinar as condições efetivas de realização do trabalho, utilizar métodos tecnicamente adequados ao contexto e integrar os resultados ao GRO. Questionários podem constituir uma fonte de informação, mas não substituem a avaliação das situações de trabalho nem demonstram, isoladamente, que o risco foi gerenciado (MTE, 2026a, 2026b).

Paralelamente, a Lei nº 14.457/2022 estabeleceu medidas relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). O art. 23 prevê, entre outras providências, regras de conduta, procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, inclusão dos temas nas atividades da CIPA e ações periódicas de capacitação. A NR-5 atribui à CIPA funções de acompanhamento do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, verificação das condições de trabalho e registro da percepção dos trabalhadores, sem convertê-la em instância técnica exclusiva de avaliação ou em órgão de apuração disciplinar (Brasil, 2022; MTE, 2022a).

O problema prático não reside, portanto, na ausência de normas ou de instrumentos disponíveis. A demanda que motivou o PTT foi delimitada pelos autores a partir da experiência profissional refletida no manuscrito técnico de origem e da constatação recorrente de fragmentação entre CIPA, gestão de riscos, ergonomia, gestão de pessoas e instâncias de acolhimento ou apuração. Não houve, nesta versão, uma organização demandante formal única. O desafio consiste em converter requisitos normativos, manifestações dos trabalhadores, indicadores organizacionais e conhecimento sobre a organização do trabalho em um processo integrado que esclareça como a CIPA participa, quais informações subsidiam a análise, quando é necessário aprofundamento, como os achados se transformam em medidas e como sua implementação e eficácia são acompanhadas.

A fragmentação do processo pode produzir diferentes problemas gerenciais: aplicação isolada de instrumentos, planos de ação genéricos, excesso de ênfase em treinamentos, individualização de dificuldades que se originam na organização do trabalho, sobreposição de papéis entre CIPA, SST, gestão de pessoas e instâncias de apuração, exposição inadequada de informações pessoais e baixa capacidade para verificar se as medidas implementadas foram eficazes. Em situações envolvendo assédio ou violência, a ausência de desenho de governança também pode confundir a atuação preventiva sobre fatores organizacionais com o acolhimento

de pessoas e a apuração de responsabilidades individuais, que possuem finalidades, competências e requisitos próprios.

Do ponto de vista científico, a literatura sobre saúde mental no trabalho converge para a importância de intervir sobre condições, desenho e organização do trabalho. As diretrizes da Organização Mundial da Saúde recomendam intervenções organizacionais que avaliem e modifiquem condições que constituam riscos à saúde mental, com envolvimento significativo dos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho, em relatório global de 2026, destaca que o ambiente psicossocial é influenciado pelo desenho do trabalho, pela forma como ele é organizado e gerido, por demandas, autonomia, clareza de papéis, jornada e processos organizacionais (World Health Organization [WHO], 2022; International Labour Organization [ILO], 2026).

A distinção entre trabalho prescrito e trabalho real acrescenta outra justificativa ao produto. A Psicodinâmica do Trabalho demonstra que a execução da atividade não se reduz às prescrições formais, porque trabalhadores mobilizam ajustes, cooperação e estratégias para enfrentar variabilidades e obstáculos do cotidiano. Compreender as condições efetivas de realização do trabalho requer, portanto, acesso à experiência de quem executa as atividades, sem reduzir essa escuta à produção de diagnóstico individual (Dejours, 2012; Heloani & Lancman, 2004). Em perspectiva complementar, o modelo Job Demands-Resources (JD-R) organiza condições de trabalho em demandas e recursos, oferecendo uma base útil para examinar relações entre exigências, autonomia, suporte e recursos disponíveis (Demerouti et al., 2001).

Diante desse cenário, a oportunidade de melhoria consiste em estruturar uma arquitetura de processo que transforme elementos atualmente dispersos em uma sequência verificável de governança, leitura do contexto, avaliação proporcional, priorização, intervenção e monitoramento. O produto foi denominado Modelo Escalonado de Governança Preventiva com Participação da CIPA na Gestão dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho. Sua finalidade é orientar uma participação institucionalmente delimitada da CIPA, integrada ao GRO/PGR, à ergonomia e às demais áreas responsáveis, sem atribuir à comissão funções de diagnóstico clínico, investigação disciplinar ou decisão sancionatória.

O objetivo deste relato é apresentar o diagnóstico que fundamentou o produto, descrever seu processo de desenvolvimento e sua arquitetura, explicitar os procedimentos propostos para utilização e analisar suas contribuições potenciais segundo os critérios empregados na avaliação de PTTs. Como o protótipo ainda não foi submetido a validação externa ou aplicação-piloto, o relato diferencia deliberadamente produto desenvolvido, estratégia futura de adoção, impacto potencial e resultados efetivamente realizados.

2 Diagnóstico e Desenvolvimento do PTT

2.1 Diagnóstico do problema

O diagnóstico foi construído a partir da análise do manuscrito técnico que serviu de base ao PTT, no qual conteúdos normativos, científicos e operacionais estavam distribuídos em capítulos sobre CIPA, GRO/PGR, ergonomia, fatores psicossociais, assédio, violência, trabalho prescrito e real, instrumentos de avaliação, indicadores e implementação. A leitura revelou componentes de processo - checklists, critérios de aprofundamento, responsabilidades, indicadores, medidas, fluxos de encaminhamento e referências a ciclos de acompanhamento -, porém ainda sem integração em uma arquitetura única de produto.

A situação-problema foi então delimitada como ausência ou insuficiência de um processo técnico, escalonado e replicável que organize a participação preventiva da CIPA na identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Essa formulação evita tratar o problema apenas como existência de

adoecimento ou sofrimento psíquico e desloca o foco para governança, organização do trabalho e capacidade institucional de transformar sinais em prevenção.

O diagnóstico identificou oito necessidades de desenho: (a) definir o papel da CIPA e os limites de sua atuação; (b) estabelecer fontes mínimas de informação; (c) criar critérios para aumentar ou reduzir a profundidade da análise; (d) evitar que questionários sejam utilizados como diagnóstico isolado; (e) separar prevenção, acolhimento e apuração; (f) vincular achados ao inventário de riscos e ao plano de ação, quando aplicável; (g) organizar responsáveis, prazos e evidências; e (h) monitorar execução e eficácia das medidas. Esses requisitos passaram a constituir os critérios de projeto do PTT.

O diagnóstico também evidenciou uma cautela normativa relevante: o processo não parte da presunção de que determinado fator necessariamente exista. A identificação e a avaliação devem produzir evidências suficientes para reconhecer, caracterizar ou afastar fatores de risco, conforme as condições de trabalho examinadas. As orientações oficiais do MTE reforçam que a consistência do processo de identificação e avaliação é mais importante do que a simples presença formal de um fator no inventário (MTE, 2026b).

2.2 Fundamentos científicos, normativos e gerenciais

A base normativa do produto concentra-se na Lei nº 14.457/2022 e nas NR-1, NR-5 e NR-17. Esses instrumentos delimitam obrigações e competências relacionadas ao GRO, à participação dos trabalhadores, à CIPA, à avaliação das situações de trabalho, à AEP/AET e às medidas de prevenção. O Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1 e as Perguntas e Respostas GRO-PGR, publicados pelo MTE em 2026, são utilizados como orientações oficiais complementares, sem substituir o texto normativo (Brasil, 2022; MTE, 2022a, 2022b, 2024, 2025, 2026a, 2026b).

O PTT distingue obrigação jurídica, requisito regulamentar, orientação oficial e escolha metodológica. GRO/PGR, participação dos trabalhadores, AEP, AET nas hipóteses previstas, inventário de riscos, plano de ação e acompanhamento de medidas não foram criados pelo modelo. A contribuição do produto está em organizar elementos preexistentes em um processo técnico com entradas, atividades, pontos de decisão, responsabilidades, instrumentos, saídas e retroalimentação, especificamente orientado à participação preventiva da CIPA.

Como fundamento científico, o produto adota uma concepção organizacional dos fatores psicossociais. A OMS recomenda que a prevenção alcance as condições e o ambiente de trabalho, enquanto a OIT descreve o ambiente psicossocial a partir de elementos como demandas, carga e ritmo, autonomia, clareza de papéis, tempo de trabalho e processos organizacionais (WHO, 2022; ILO, 2026). A Psicodinâmica do Trabalho contribui para justificar a observação do trabalho real e a consideração da experiência dos trabalhadores (Dejours, 2012; Heloani & Lancman, 2004). O JD-R funciona como linguagem complementar para a leitura de demandas e recursos, sem ser transformado em instrumento obrigatório do modelo (Demerouti et al., 2001).

A avaliação escalonada é uma proposição do PTT e não uma classificação oficial da NR-17. A AEP e a AET conservam suas finalidades e hipóteses próprias. Os três níveis do modelo apenas organizam a profundidade da obtenção de evidências e os critérios para mobilizar métodos adicionais ou apoio especializado; não equivalem automaticamente a AEP e AET (MTE, 2022b, 2026a).

2.3 Definição e classificação do produto

O PTT é classificado como Processo/Tecnologia e Produto/Material não patenteáveis, categoria admitida para relatos de PTT. Sua natureza é de processo técnico-organizacional: não corresponde ao livro de origem, ao presente relato, a treinamento, questionário ou checklist isolado. O produto é a arquitetura integrada que transforma entradas em decisões e saídas por

meio de etapas, critérios, responsabilidades, instrumentos e mecanismos de acompanhamento, o que permite distingui-lo do documento que apenas o descreve (CAPES, 2019; Martens et al., 2022).

Seus usuários principais são membros da CIPA, representantes nomeados, profissionais responsáveis pelo GRO/PGR, SST/SESMT, ergonomia, gestão de pessoas e gestores com atribuições sobre processos de trabalho. Jurídico, ouvidoria, compliance, corregedoria ou serviços de saúde podem integrar fluxos relacionados sem que suas competências sejam absorvidas pela CIPA. O campo primário de aplicação são organizações alcançadas pela estrutura normativa pertinente; eventual adaptação a órgãos ou entidades públicas com outros regimes exige análise jurídica e institucional própria.

O diferencial técnico do PTT não está na criação de requisitos normativos ou métodos de avaliação já existentes, mas na forma como esses elementos são convertidos em um processo integrado e utilizável. O Quadro 1 delimita a contribuição incremental reivindicada e evita atribuir originalidade ao que já está estabelecido por normas ou referências técnicas.

Base preexistente	Limite para esta finalidade	Incremento do PTT
NR-1 / GRO	Estabelece gerenciamento, inventário, plano e acompanhamento, mas não desenha processo específico de participação da CIPA para fatores psicossociais.	Integra participação da CIPA ao ciclo de decisão, ação e monitoramento.
NR-5 / CIPA	Define atribuições de acompanhamento e participação, sem detalhar arquitetura escalonada para o tema.	Delimita papéis, interfaces e limites sem transferir competência técnica ou disciplinar.
NR-17 / AEP-AET	Estabelece avaliação das situações de trabalho e hipóteses de aprofundamento, sem criar os três níveis do modelo.	Organiza critérios de profundidade sem equiparar os níveis do PTT à AEP ou à AET.
Orientações MTE e literatura	Oferecem métodos, princípios e categorias dispersas.	Recombina esses elementos em seis módulos, pontos de decisão e instrumentos articulados.

Quadro 1 - Base preexistente e contribuição incremental do PTT
Fonte: elaborado pelos autores a partir das bases normativas, orientações oficiais e literatura utilizadas no desenvolvimento do protótipo.

2.4 Processo de desenvolvimento

O desenvolvimento documentado do PTT decorre de uma trajetória de sistematização de experiência profissional, pesquisa aplicada e elaboração técnica registrada no manuscrito de origem. A demanda foi definida como um problema recorrente de governança preventiva: a dificuldade de articular participação da CIPA, leitura do trabalho, avaliação proporcional, plano de ação e monitoramento sem confundir prevenção com acolhimento ou apuração. Nesta versão não se atribui essa demanda a uma organização específica, porque não há evidência documental de demandante formal único.

A primeira etapa de desenho consistiu em converter o problema em requisitos do produto: delimitação de papéis; fontes mínimas de informação; critérios de aprofundamento; integração entre achados e plano de ação; separação dos fluxos preventivo, de acolhimento e de apuração; definição de responsáveis; e avaliação de eficácia. Em seguida, os fundamentos normativos e científicos foram confrontados com fontes oficiais e literatura selecionada, funcionando como restrições de projeto e não como substitutos do produto.

A etapa seguinte foi a extração e reorganização dos componentes operacionais já distribuídos no manuscrito: checklists, indicadores, papéis, critérios de monitoramento, fluxos de encaminhamento, referência gerencial de 7-30-90 dias e proposta de linha de base em níveis. Esses elementos foram submetidos a uma revisão interna de coerência para identificar redundâncias, riscos de sobreposição de competências e afirmações normativas excessivas.

Por fim, os componentes foram recombinados em um protótipo técnico-organizacional estruturado, composto por seis módulos, três níveis de aprofundamento, dois pontos de decisão e oito instrumentos operacionais. Esta é a versão de submissão do protótipo. Ela ainda não foi submetida a validação externa nem a aplicação-piloto; por isso, o desenvolvimento relatado termina na estabilização do protótipo e não é apresentado como implantação. A validação futura será tratada como etapa subsequente de desenvolvimento, com registro das alterações produzidas.

2.5 Arquitetura e componentes do modelo

O modelo está estruturado em seis módulos interdependentes: preparação e governança; leitura inicial do contexto; avaliação escalonada; priorização e plano de ação; implantação; e monitoramento e avaliação de eficácia. A sequência forma um ciclo de melhoria contínua, no qual a informação produzida pelo monitoramento pode reabrir o diagnóstico e aumentar ou reduzir o nível de aprofundamento da análise.

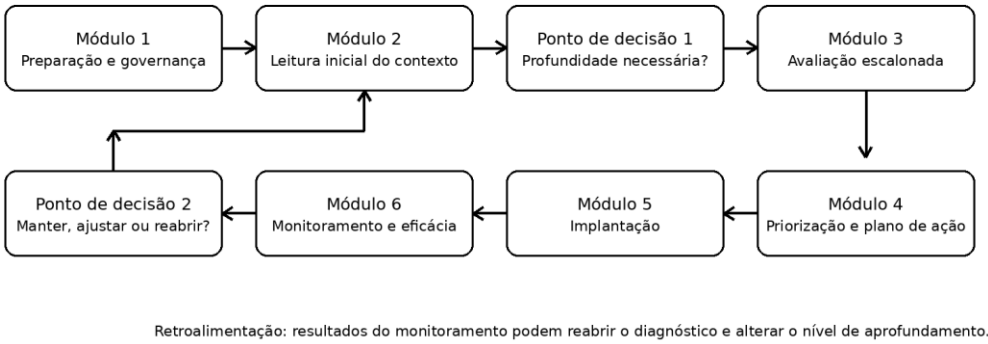


Figura 1 - Arquitetura do Modelo Escalonado de Governança Preventiva
Fonte: elaborado pelos autores a partir da sistematização do manuscrito técnico e das bases normativas e científicas do PTT.

Módulo 1 - Preparação e governança. Define escopo, responsáveis, participação da CIPA, áreas envolvidas, regras de tratamento das informações, comunicação e separação entre os fluxos de prevenção, acolhimento e apuração. A saída esperada é um termo de abertura acompanhado de matriz de responsabilidades e regras mínimas de governança.

Módulo 2 - Leitura inicial do contexto. Reúne documentos, inventário e plano de ação existentes, dados da AEP/AET quando disponíveis, manifestações da CIPA, indicadores organizacionais, mudanças recentes e percepção dos trabalhadores. A análise procura localizar divergências entre procedimentos formais e condições reais de execução, identificar áreas prioritárias e reunir evidências suficientes para decidir a profundidade da avaliação.

Módulo 3 - Avaliação escalonada. Organiza a obtenção de evidências em três níveis de aprofundamento. O nível básico trabalha principalmente com documentos, indicadores, observação inicial, manifestações da CIPA e escuta estruturada. O nível intermediário incorpora técnicas adicionais, como oficinas, grupos focais, questionários organizacionais tecnicamente adequados e análise por setor ou processo. O nível avançado é destinado a situações complexas, recorrentes ou insuficientemente compreendidas e pode demandar AET, análise aprofundada da atividade e profissionais especializados. Os níveis não substituem os requisitos próprios da NR-17.

Módulo 4 - Priorização e plano de ação. Converte os achados em fatores caracterizados, grupos ou contextos de exposição, controles existentes, prioridade, medidas, responsáveis, prazos, recursos e indicadores. O desenho prioriza intervenções sobre fontes

organizacionais - como carga, metas, processos, clareza de papéis, comunicação, suporte, autonomia e práticas de gestão - e evita tratar capacitação ou apoio individual como respostas universais.

Módulo 5 - Implantação. Organiza a execução, comunicação, alocação de recursos, acompanhamento de obstáculos e registro de evidências. A CIPA acompanha o plano, registra percepções dos trabalhadores e comunica pendências, sem assumir competências que pertencem a outras áreas.

Módulo 6 - Monitoramento e avaliação de eficácia. Distingue indicadores de execução, processo e eficácia. A pergunta deixa de ser apenas se uma atividade foi realizada e passa a incluir se a medida alcançou o processo previsto e se o fator foi reduzido, controlado ou exige revisão. Variações em absenteísmo, afastamentos, rotatividade ou relatos não são interpretadas isoladamente como prova causal; a leitura é baseada em triangulação de evidências.

Nível	Quando utilizar	Fontes/métodos possíveis	Saída principal
Básico	Leitura inicial ou sinais localizados	Documentos, indicadores, CIPA, observação e escuta inicial	Descrição inicial, controles e decisão de acompanhar ou aprofundar
Intermediário	Recorrência, convergência de sinais ou necessidade de maior compreensão	Oficinas, grupos focais, instrumentos adequados, análise por setor/processo e AEP conforme aplicável	Caracterização ampliada, grupos/contextos e medidas
Avançado	Complexidade, persistência, ineficácia ou insuficiência dos níveis anteriores	AET quando cabível, análise aprofundada da atividade, métodos específicos e apoio especializado	Determinantes, recomendações estruturais e estratégia de reavaliação

Quadro 2 - Níveis de aprofundamento da avaliação
Fonte: elaborado pelos autores. O escalonamento é proposição do PTT e não classificação oficial da NR-17.

Dois pontos de decisão fecham a lógica do processo. No primeiro, após a leitura inicial, decide-se se há informação suficiente para monitorar, conduzir avaliação básica ou aprofundar a análise. Os critérios incluem abrangência coletiva, recorrência, convergência entre fontes, insuficiência dos controles, agravamento de indicadores, mudança organizacional relevante e necessidade de conhecimento especializado. No segundo ponto, após a implantação, verifica-se a eficácia das medidas. Medidas eficazes são incorporadas à rotina; medidas parcialmente eficazes são ajustadas; medidas ineficazes reabrem o diagnóstico; e efeitos adversos exigem correção imediata e revisão da governança.

O produto é materializado por oito instrumentos: termo de abertura e governança; checklist documental e contextual; roteiro de observação e escuta; matriz de decisão escalonada; registro integrado de fatores; matriz de responsabilidades; plano de ação e implantação; e painel de eficácia e revisão. Esses instrumentos funcionam de forma articulada. Nenhum, isoladamente, representa o PTT.

2.5.1 Separação entre gestão preventiva, acolhimento e apuração

Uma decisão de desenho do PTT é manter relacionados, porém distintos, três fluxos: gestão preventiva dos fatores psicossociais; acolhimento e proteção das pessoas; e recebimento, apuração e eventual responsabilização por condutas. Essa separação responde a um problema identificado no manuscrito de origem: a possibilidade de a CIPA ser interpretada como instância investigativa ou disciplinar quando o seu papel, no modelo, é predominantemente preventivo, participativo e de acompanhamento.

No fluxo preventivo, informações sobre situações de trabalho são tratadas preferencialmente de forma agregada e convertidas em fatores, grupos ou contextos de exposição, controles e medidas. No fluxo de acolhimento, o foco é oferecer orientação, proteção e encaminhamento adequado à pessoa. No fluxo de apuração, a finalidade é verificar fatos

segundo competências, garantias e ritos próprios da organização. Um relato individual pode revelar um problema coletivo, mas isso não significa transportar automaticamente dados pessoais para atas, inventários ou documentos de circulação ampliada.

Essa arquitetura também reduz o risco de duas distorções opostas. A primeira é tratar toda manifestação como caso disciplinar e, com isso, perder a oportunidade de analisar a organização do trabalho. A segunda é transformar um problema individual que exige acolhimento ou apuração em mera estatística preventiva. O PTT procura manter conexão entre os fluxos sem dissolver suas finalidades.

2.5.2 Papéis e responsabilidades

A matriz de responsabilidades explicita a diferença entre autoridade decisória, responsabilidade técnica, participação consultiva e monitoramento. O modelo prevê sua adaptação à estrutura de cada organização e não altera competências definidas em lei, normas regulamentadoras ou regulamentos internos.

Atividade	Direção/gestão	SST/GRO/ergonomia	CIPA	Instâncias específicas
Definir escopo e recursos	Decide/autoriza	Assessora	Participa	Consultadas quando pertinente
Ler contexto e identificar fatores	Apoia e fornece dados	Coordena tecnicamente	Participa e registra percepção	Fornecem dados agregados quando cabível
Definir nível de aprofundamento	Apoia decisão	Coordena tecnicamente	É consultada	Apoio especializado quando necessário
Definir plano de ação	Decide e provê recursos	Propõe/estrutura	Participa e acompanha	Executam medidas de sua competência
Executar mudanças organizacionais	Responsável pela implementação	Apoia	Monitora e comunica pendências	Atuam conforme atribuição
Apurar denúncia e aplicar medidas disciplinares	Conforme governança interna	Não substitui instância apuradora	Não apura nem sanciona	Responsáveis conforme rito próprio

Quadro 3 - Matriz sintética de responsabilidades do modelo
Fonte: elaborado pelos autores. A distribuição deve ser ajustada ao desenho institucional e às competências aplicáveis.

A utilidade da matriz está em reduzir difusão de responsabilidade. Quando a CIPA identifica ou comunica um problema, mas nenhuma instância com autoridade para alterar metas, dimensionamento, sistemas ou práticas de supervisão é acionada, a gestão pode ficar restrita ao registro. Por isso, o protocolo estabelece, como regra de desenho, que cada medida do plano de ação seja associada a responsável, prazo, recurso, indicador e instância de escalonamento quando houver pendência.

2.5.3 Priorização, medidas e indicadores

A priorização não foi estruturada como simples soma automática de pontos. O modelo recomenda que a decisão considere, de forma documentada, gravidade potencial, número de trabalhadores envolvidos, frequência, duração, recorrência, insuficiência dos controles existentes, possibilidade de agravamento e urgência. Também se considera se o fator decorre de mudança organizacional recente, se diferentes fontes convergem e se medidas anteriores foram insuficientes. Esses critérios servem para ordenar decisões e justificar por que determinadas situações exigem resposta imediata ou análise mais aprofundada.

O plano de ação prioriza medidas que atuem sobre a fonte ou sobre a organização do trabalho. Exemplos incluem revisão de metas e critérios de desempenho, redistribuição de carga, ajuste de dimensionamento, redefinição de papéis, correção de fluxos, limites para comunicações fora da jornada, revisão de práticas de supervisão, ampliação de autonomia e suporte, melhoria da comunicação e criação de espaços de discussão do trabalho. Treinamentos,

campanhas e ações de apoio individual podem compor a resposta, mas o modelo não os trata como substitutos de mudanças organizacionais quando os fatores identificados estiverem relacionados ao desenho ou à gestão do trabalho.

O monitoramento é organizado em três camadas. Indicadores de execução verificam se a medida foi iniciada e concluída, se houve alocação de recursos e cumprimento de prazos. Indicadores de processo observam participação, tempo de resposta, uso dos fluxos e adesão dos responsáveis. Indicadores de eficácia procuram verificar se as condições relacionadas ao fator se modificaram. Essa última leitura pode combinar nova escuta dos trabalhadores, observação do trabalho e evolução de indicadores organizacionais, sem inferir causalidade a partir de uma única medida.

Uma cautela específica é necessária na interpretação de denúncias e manifestações. A redução de relatos pode refletir melhoria, mas também perda de confiança ou silenciamento; aumento inicial pode significar maior confiança nos canais e não necessariamente piora do ambiente. Por isso, o painel de eficácia não utiliza volume de relatos como indicador autossuficiente. A interpretação deve considerar contexto, qualidade dos fluxos, percepção dos trabalhadores e evidências sobre mudanças efetivas nas condições de trabalho.

Camada	Pergunta	Exemplos	Limite de interpretação
Execução	A medida foi feita?	Ações iniciadas/concluídas, prazos, recursos	Não demonstra controle do fator
Processo	O processo funcionou?	Participação, resposta, uso dos fluxos, acompanhamento	Pode indicar qualidade de implementação, não resultado final
Eficácia	A condição de trabalho mudou?	Percepção, observação, recorrência e indicadores organizacionais	Exige triangulação; não autoriza causalidade automática

Quadro 4 - Camadas de monitoramento do PTT
Fonte: elaborado pelos autores como componente do protótipo.

2.6 Procedimentos de utilização

A entrada no processo pode ocorrer por revisão do PGR, AEP, manifestações da CIPA, mudanças de processos, reestruturações, concentração de indicadores, recorrência de relatos, avaliação de ineficácia de medidas ou outra situação que justifique examinar a organização do trabalho. Antes de coletar novas informações, o protocolo orienta verificar quais dados já existem e definir de que forma serão protegidos e utilizados.

A consulta aos trabalhadores é tratada como fonte relevante de conhecimento sobre as condições reais de execução e é combinada com outras evidências. O modelo orienta evitar exposição de respostas individuais, uso de dados de saúde em documentos de ampla circulação e transformação de questionários em mecanismos de diagnóstico pessoal. Quando houver relato individual, a informação necessária à prevenção coletiva é separada daquela que deve permanecer no fluxo específico de acolhimento ou apuração.

O ciclo 7-30-90 dias, presente no manuscrito de origem, foi mantido apenas como referência gerencial adaptável. Ele não constitui prazo legal geral. A faixa inicial de até sete dias organiza resposta, proteção e definição de responsabilidades; a faixa de até trinta dias orienta diagnóstico e plano de ação; e a faixa de até noventa dias serve à consolidação de medidas e avaliação inicial. Os prazos efetivos são definidos conforme a natureza do fator, gravidade, urgência e requisitos normativos ou institucionais aplicáveis.

Na arquitetura desenvolvida, a etapa de implantação é considerada concluída quando há registro das medidas adotadas, responsáveis pelo acompanhamento, método e momento de avaliação de eficácia e decisão sobre manutenção, correção ou reabertura do diagnóstico. Treinamento, campanha ou documento produzido demonstra execução de uma atividade, mas não comprova, por si só, controle do fator.

Operacionalmente, a aplicação pode ser resumida em sete movimentos. Primeiro, delimita-se o escopo e a governança. Segundo, o checklist contextual reúne documentos, indicadores, mudanças e manifestações existentes. Terceiro, a CIPA contribui com a percepção dos trabalhadores e com informações decorrentes de suas atribuições, enquanto os responsáveis técnicos e institucionais competentes integram as evidências e fundamentam a decisão sobre eventual aprofundamento. Quarto, são selecionados métodos compatíveis com o nível definido e com os requisitos aplicáveis. Quinto, os fatores são registrados e priorizados. Sexto, o plano de ação transforma achados em medidas com responsáveis, recursos e prazos. Sétimo, indicadores e nova consulta aos trabalhadores subsidiam a avaliação de eficácia e a decisão de manter, ajustar ou reabrir o diagnóstico.

Para organizações com poucos recursos, o modelo prevê uma configuração mínima composta por responsável institucional, participação da CIPA ou representante, levantamento documental, pequeno conjunto de indicadores disponíveis, escuta estruturada, observação de atividades prioritárias, registro dos fatores, plano de ação e reavaliação. Em organizações de maior porte ou complexidade, a mesma arquitetura pode incorporar comitê gestor, análise por unidade, painéis de indicadores, grupos focais, instrumentos validados, AEP/AET e apoio especializado. O que varia é a intensidade; o núcleo lógico permanece o mesmo.

Na arquitetura desenvolvida, um ciclo pode ser encerrado quando o contexto estiver suficientemente compreendido para a decisão adotada, os fatores e controles estiverem registrados, as medidas prioritárias possuírem responsáveis e houver avaliação de eficácia ou, ao menos, data e método definidos para realizá-la. O encerramento não equivale a declarar eliminação do risco; indica apenas que o processo atingiu estágio documentado de controle e acompanhamento.

3 Adoção e Contribuições do PTT

3.1 Estágio de desenvolvimento e adoção

O produto é apresentado nesta submissão como protótipo técnico-organizacional estruturado, ainda não submetido a validação externa ou aplicação-piloto. Possui problema delimitado, finalidade, usuários, arquitetura, critérios decisórios, instrumentos, responsabilidades, indicadores e limites de utilização, mas não há evidência documental de adoção do modelo integrado por uma organização.

Consequentemente, este relato não atribui ao PTT impacto realizado, aplicabilidade realizada ou resultados de implantação. Experiência profissional, exemplos didáticos e uso parcial de conteúdos do manuscrito não são convertidos em evidência de adoção do produto como sistema integrado. Essa opção reduz a força empírica desta submissão, mas preserva a integridade metodológica do relato.

3.2 Condição atual de adoção e estratégia futura

A adoção realizada não é demonstrada nesta versão. Para uso futuro, o produto prevê implantação progressiva: definição do escopo e da governança; leitura inicial; escolha do nível de aprofundamento; priorização e plano de ação; execução; monitoramento; e revisão. A versão submetida pode, portanto, orientar adoção futura, mas sua facilidade de uso por terceiros ainda precisa ser testada.

Como etapa subsequente de desenvolvimento, propõe-se submeter o protótipo a painel de especialistas e usuários potenciais, registrando clareza, pertinência, adequação normativa, segurança de uso, viabilidade e sugestões de alteração. As modificações deverão ser documentadas em histórico de versões. Em momento posterior, uma aplicação-piloto limitada poderá examinar funcionamento do processo em contexto real, sem atribuir causalidade automática a variações de indicadores organizacionais.

Essa trajetória futura não é apresentada como resultado desta submissão. Sua finalidade é tornar explícito o caminho de evolução do protótipo: versão submetida -> validação externa -> registro das alterações -> versão revisada -> eventual piloto. Os resultados dessas etapas, quando existirem, deverão ser incorporados em relato posterior.

3.3 Aderência

Para fins deste relato, o PTT é declarado aderente à área de Administração Pública e de Empresas por organizar um processo de governança, gestão de riscos, participação e tomada de decisão aplicado à prevenção no trabalho. Seu objeto é predominantemente gerencial: definição de papéis, fluxo de informações, critérios de decisão, integração entre áreas, planejamento, acompanhamento e melhoria contínua. Não se reivindica, nesta versão, aderência a linha ou projeto específico de programa de pós-graduação.

3.4 Impacto realizado e potencial

O impacto realizado não é classificado porque o produto não possui implantação documentada. O impacto potencial é classificado como médio, considerando a relevância do problema, a integração com requisitos regulatórios e a possibilidade de qualificar a passagem de sinais organizacionais para diagnóstico e ação preventiva. A classificação permanece moderada porque não há validação externa, demonstração de viabilidade ou piloto.

3.5 Aplicabilidade e replicabilidade

A aplicabilidade realizada também não é classificada. A aplicabilidade potencial é considerada média porque o modelo possui sequência e instrumentos definidos, mas pressupõe acesso a informações, participação dos trabalhadores e capacidade mínima de análise e articulação institucional. A replicabilidade, na versão atual, é classificada como restrita: embora a arquitetura tenha potencial de escalabilidade, os instrumentos e critérios ainda não foram validados por usuários independentes nem testados em diferentes contextos.

3.6 Inovação

A inovação é classificada como média, de natureza incremental. O produto não reivindica criação de conceitos, normas ou instrumentos preexistentes nem exclusividade sobre a ideia de integrar CIPA, GRO, ergonomia e participação. O incremento está na recombinação desses elementos em uma arquitetura operacional específica, com níveis de aprofundamento, pontos de decisão, separação de fluxos, matriz de responsabilidades e avaliação de eficácia. O Quadro 1 explicita esse diferencial e delimita a novidade reivindicada (CAPES, 2019; Martens et al., 2022).

3.7 Complexidade

A complexidade é classificada como baixa nesta versão. Embora a futura aplicação pressuponha interação entre diferentes áreas, o desenvolvimento documentado combina predominantemente conhecimentos preexistentes e não demonstra participação externa multiator na elaboração do protótipo. Essa classificação segue o critério de complexidade associado ao processo de elaboração e desenvolvimento do PTT, e não apenas ao número de atores necessários à sua futura utilização (CAPES, 2019).

Dimensão	Classificação atual	Fundamento principal
Aderência	Forte	Governança, gestão de riscos, gestão de pessoas e organização do trabalho
Impacto	Realizado: não classificado; potencial: médio	Sem implantação; potencial associado à relevância do problema e à estrutura do processo.
Aplicabilidade	Realizada: não classificada; potencial: média	Sequência definida, ainda sem teste independente de uso.
Replicabilidade	Restrita na versão atual	Arquitetura potencialmente escalável, porém instrumentos e critérios ainda não validados por terceiros.
Inovação	Média - incremental	Recombinação operacional de elementos preexistentes, sem reivindicação de inovação radical.
Complexidade	Baixa	Combinação de conhecimentos preexistentes; participação externa multiator no desenvolvimento não documentada.

Quadro 5 - Síntese da avaliação do PTT
Fonte: elaborado pelos autores conforme critérios de avaliação de PTT utilizados pelo XIV SINGEP e referências da Área 27 da CAPES.

3.8 Limitações e próximos passos

A principal limitação desta versão é a ausência de validação externa e aplicação do modelo integrado. O PTT é um protótipo técnico-organizacional estruturado; portanto, não há evidência de funcionamento autônomo por terceiros, adequação dos oito instrumentos, suficiência dos critérios de mudança de nível ou utilidade do ciclo 7-30-90 dias em contextos reais. Também não se presume transferência automática para órgãos públicos submetidos a regimes institucionais distintos.

Outra limitação está na natureza dos indicadores. Absenteísmo, afastamentos, rotatividade, incidentes, conflitos e manifestações podem contribuir para a leitura do contexto, mas são multifatoriais. Sua melhora ou piora não pode ser atribuída automaticamente ao PTT. A avaliação de eficácia deverá combinar indicadores de execução e processo com evidências sobre condições de trabalho e percepção dos trabalhadores.

Como próximos passos, propõe-se utilizar esta versão como base estável para painel de especialistas, análise das avaliações, registro das alterações e preparação de uma versão revisada do produto. Posteriormente, quando viável, recomenda-se teste de usabilidade e aplicação-piloto limitada. Essa trajetória permitirá que futura submissão incorpore evidências realizadas de adoção, aplicabilidade e impacto, caso elas sejam efetivamente produzidas.

Em síntese, o PTT contribui, nesta etapa, como protótipo de processo: organiza a participação preventiva da CIPA em uma arquitetura verificável que conecta governança, leitura do trabalho, avaliação proporcional, definição de medidas e monitoramento, preservando os limites entre prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização. Sua principal contribuição atual é metodológica e gerencial; resultados de adoção permanecem como objeto de desenvolvimento futuro.

Declaração de uso de Inteligência Artificial Generativa

Foi utilizada a ferramenta ChatGPT, da OpenAI, como apoio à organização textual, revisão de coerência, sistematização de matrizes, conferência editorial e identificação de lacunas. A ferramenta não foi utilizada para criar participantes, aplicações, resultados ou impactos inexistentes. As decisões conceituais, metodológicas e autorais, bem como a verificação das fontes e a responsabilidade integral pelo manuscrito, permanecem com os autores.

Referências

Brasil. (2022). Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a legislação trabalhista. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (2019). Produção técnica: Grupo de Trabalho. CAPES.

Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Psicologia em Estudo, 17(3), 363-371. https://doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: O método clínico de intervenção e investigação. Production, 14(3), 77-86. https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009

International Labour Organization. (2026). The psychosocial working environment: Global developments and pathways for action. ILO.

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021 - Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks. ISO.

Martens, C. D. P., Scafuto, I. C., Bartholomeu Filho, J., & Zanfelicce, R. L. (2022). Como identificar possíveis produtos técnicos/tecnológicos nas dissertações e teses? Proposta de um instrumento para diagnóstico. Revista Inovação, Projetos e Tecnologias, 10(1), 1-9. https://doi.org/10.5585/iptec.v10i1.22141

Ministério do Trabalho e Emprego. (2022). Norma Regulamentadora nº 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA (atualização pela Portaria MTP nº 4.219/2022).

Ministério do Trabalho e Emprego. (2026a). Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO (redação vigente a partir de 26 de maio de 2026).

Ministério do Trabalho e Emprego. (2026b). Perguntas e respostas sobre o capítulo 1.5 da NR-1 - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2026c). Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2024). Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Ministério do Trabalho e Emprego.

World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052