



AEP Psicossocial

Avaliação Ergonômica Preliminar de fatores psicossociais, conforme NR-1 e NR-17, para apoio ao GRO/PGR.

Identificação

EMPRESA	SegWork Demonstração LTDA	CNPJ	15.454.545/4545-45
UNIDADE/LOCAL	Matriz	SETOR	Operação
FUNÇÃO/GRUPO	Operadores	DATA	22/06/2026
RESPONSÁVEL TÉCNICO	João Pedro Martins	REGISTRO	BA-123456

Caracterização da atividade

TRABALHADORES EXPOSTOS	42	RESPOSTAS COLETADAS	1
JORNADA/TURNO	44h semanais	TIPO DE ATIVIDADE	Produção
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO			
TAREFAS PRINCIPAIS			

Objetivo, base legal e metodologia

Esta AEP Psicossocial tem como objetivo identificar, de forma preliminar e ocupacional, fatores psicossociais relacionados à organização do trabalho, subsidiando a gestão de riscos no GRO/PGR conforme NR-1 e a avaliação ergonômica preliminar prevista na NR-17.

A metodologia utiliza escala semiquantitativa de 0 a 4, dimensões reconhecidas em instrumentos como COPSOQ II-Br e consolidação entre questionário dos trabalhadores e avaliação técnica do responsável SST. O questionário dos colaboradores recebe peso 1 e a avaliação técnica recebe peso 2 quando ambas as fontes estão disponíveis.

- Observação da atividade
- Questionário estruturado

Limite técnico: este documento não realiza diagnóstico psicológico individual e não deve ser usado para rotular trabalhadores. A análise deve orientar medidas organizacionais, preventivas e de gestão.

Respostas coletadas

1

Trabalhadores expostos

42

Média geral

2,50

Classificação geral

MODERADO

Metodologia

AEP NR-1/NR-17

Maior nível da matriz psicossocial: CRÍTICO em Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas.


A classificação geral considera a média consolidada. O maior nível da matriz considera a combinação entre probabilidade/exposição e severidade por dimensão.

Resultados por dimensão

Os resultados abaixo consideram as respostas coletadas dos trabalhadores. A avaliação técnica do responsável ainda não foi informada.

DIMENSÃO	COLABORADORES	TÉCNICA	FINAL	CLASSIFICAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
Demandas e carga de trabalho	2,50	-	2,50	MODERADO	Revisar dimensionamento da equipe e distribuição de tarefas.
Controle e autonomia	2,60	-	2,60	MODERADO	Ampliar a participação dos trabalhadores na organização das tarefas.
Jornada, pausas e recuperação	2,50	-	2,50	MODERADO	Revisar jornada, horas extras e intervalos.
Relações socioprofissionais	2,50	-	2,50	MODERADO	Treinar lideranças em comunicação, feedback e gestão de conflitos.
Clareza de papel e organização do trabalho	2,50	-	2,50	MODERADO	Formalizar atribuições e responsabilidades.
Reconhecimento, justiça e segurança	2,50	-	2,50	MODERADO	Estabelecer critérios transparentes de cobrança e reconhecimento.
Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas	2,50	-	2,50	MODERADO	Criar ou revisar protocolo de prevenção e resposta a assédio, violência e agressões.
Conciliação trabalho-vida pessoal	2,40	-	2,40	MODERADO	Rever acionamentos fora do expediente.

Fatores psicossociais prioritários

DIMENSÃO PSICOSSOCIAL	MÉDIA	NÍVEL DA MATRIZ	PRIORIDADE	MEDIDA INICIAL RECOMENDADA
Controle e autonomia	2,60 	MODERADO	Média	Ampliar a participação dos trabalhadores na organização das tarefas.
Demandas e carga de trabalho	2,50 	ALTO	Alta	Revisar dimensionamento da equipe e distribuição de tarefas.
Jornada, pausas e recuperação	2,50 	ALTO	Alta	Revisar jornada, horas extras e intervalos.
Relações socioprofissionais	2,50 	ALTO	Alta	Treinar lideranças em comunicação, feedback e gestão de conflitos.
Clareza de papel e organização do trabalho	2,50 	MODERADO	Média	Formalizar atribuições e responsabilidades.
Reconhecimento, justiça e segurança	2,50 	MODERADO	Média	Estabelecer critérios transparentes de cobrança e reconhecimento.
Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas	2,50 	CRÍTICO	Imediata	Criar ou revisar protocolo de prevenção e resposta a assédio, violência e agressões.
Conciliação trabalho-vida pessoal	2,40 	MODERADO	Média	Rever acionamentos fora do expediente.

Matriz de risco psicossocial

Matriz calculada automaticamente a partir da média consolidada, probabilidade sugerida e severidade por dimensão.

Demandas e carga de trabalho

Fonte geradora: Organização do trabalho, metas, prazos, recursos e distribuição de tarefas

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	3	9	ALTO

Possíveis consequências: Estresse ocupacional, fadiga, redução da atenção, queda de produtividade, aumento da chance de erros e acidentes relacionados à fadiga/sobrecarga.

Medidas recomendadas: Revisar dimensionamento da equipe e distribuição de tarefas.

Controle e autonomia

Fonte geradora: Modelo de organização, autonomia, participação e previsibilidade da atividade

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	2	6	MODERADO

Possíveis consequências: Estresse ocupacional, queda de produtividade, presenteísmo e sofrimento relacionado ao trabalho.

Medidas recomendadas: Ampliar a participação dos trabalhadores na organização das tarefas.

Jornada, pausas e recuperação

Fonte geradora: Jornada, pausas, turnos, acionamentos e recuperação entre jornadas

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	3	9	ALTO

Possíveis consequências: Fadiga, redução da atenção, aumento da chance de erros, absenteísmo e acidentes relacionados à fadiga/sobrecarga.

Medidas recomendadas: Revisar jornada, horas extras e intervalos.

Relações socioprofissionais

Fonte geradora: Relações socioprofissionais, comunicação, liderança e suporte coletivo

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	3	9	ALTO

Possíveis consequências: Conflitos interpessoais, sofrimento relacionado ao trabalho, presenteísmo, absenteísmo e queda de produtividade.

Medidas recomendadas: Treinar lideranças em comunicação, feedback e gestão de conflitos.

Clareza de papel e organização do trabalho

Fonte geradora: Definição de papéis, prioridades, processos, orientação e treinamento

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	2	6	MODERADO

Possíveis consequências: Aumento da chance de erros, conflitos interpessoais, estresse ocupacional e queda de produtividade.

Medidas recomendadas: Formalizar atribuições e responsabilidades.

Reconhecimento, justiça e segurança

Fonte geradora: Critérios de cobrança, reconhecimento, justiça organizacional e recursos

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	2	6	MODERADO

Possíveis consequências: Sofrimento relacionado ao trabalho, presenteísmo, absenteísmo, conflitos e queda de produtividade.

Medidas recomendadas: Estabelecer critérios transparentes de cobrança e reconhecimento.

Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas

Fonte geradora: Exposição emocional, violência, assédio, ameaças ou situações críticas

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	4	12	CRÍTICO

Possíveis consequências: Sofrimento relacionado ao trabalho, conflitos interpessoais, absenteísmo, presenteísmo e potenciais efeitos sobre a segurança operacional.

Medidas recomendadas: Criar ou revisar protocolo de prevenção e resposta a assédio, violência e agressões.

Conciliação trabalho-vida pessoal

Fonte geradora: Demandas fora do horário, desconexão e conciliação trabalho-vida pessoal

Probabilidade/exposição	Severidade	Nível	Classificação
3	2	6	MODERADO

Possíveis consequências: Fadiga, estresse ocupacional, presenteísmo, absenteísmo e queda de produtividade.

Medidas recomendadas: Rever acionamentos fora do expediente.

Plano de ação sugerido

FATOR	AÇÃO RECOMENDADA	RESPONSÁVEL	PRAZO	PRIORIDADE	EVIDÊNCIA/INDICADOR	STATUS
Demandas e carga de trabalho	Revisar dimensionamento da equipe e distribuição de tarefas. Estabelecer metas compatíveis com recursos, jornada e complexidade das atividades.	Responsável técnico / liderança da área	Até 60 dias	Alta	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto

FATOR	AÇÃO RECOMENDADA	RESPONSÁVEL	PRAZO	PRIORIDADE	EVIDÊNCIA/INDICADOR	STATUS
Controle e autonomia	Ampliar a participação dos trabalhadores na organização das tarefas. Permitir maior previsibilidade sobre prioridades e prazos.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto
Jornada, pausas e recuperação	Revisar jornada, horas extras e intervalos. Garantir pausas compatíveis com a atividade.	Responsável técnico / liderança da área	Até 60 dias	Alta	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto
Relações socioprofissionais	Treinar lideranças em comunicação, feedback e gestão de conflitos. Criar canal seguro para relatos de conflitos, assédio ou tratamento inadequado.	Responsável técnico / liderança da área	Até 60 dias	Alta	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto
Clareza de papel e organização do trabalho	Formalizar atribuições e responsabilidades. Melhorar comunicação sobre mudanças.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto
Reconhecimento, justiça e segurança	Estabelecer critérios transparentes de cobrança e reconhecimento. Alinhar metas, recursos e responsabilidades.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto
Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas	Criar ou revisar protocolo de prevenção e resposta a assédio, violência e agressões. Treinar lideranças e equipes sobre condutas inadequadas.	Responsável técnico / liderança da área	Imediato ou até 30 dias	Imediata	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto
Conciliação trabalho-vida pessoal	Rever acionamentos fora do expediente. Definir regras de comunicação e disponibilidade.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Registro de implementação, comunicação, treinamento, revisão de processo ou ata de acompanhamento.	Aberto

Dados para integração ao GRO/PGR

Os dados abaixo consolidam os fatores psicossociais classificados como moderado, alto ou crítico, podendo subsidiar o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação do PGR.

FATOR PSICOSSOCIAL	GRUPO	FUNTE/CIRCUNSTÂNCIA	POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS	NÍVEL	CLASSIFICAÇÃO	MEDIDAS RECOMENDADAS
Demandas e carga de trabalho	Psicossocial / Organização do trabalho	Organização do trabalho, metas, prazos, recursos e distribuição de tarefas	Estresse ocupacional, fadiga, redução da atenção, queda de produtividade, aumento da chance de erros e acidentes relacionados à fadiga/sobrecarga.	9	ALTO	Revisar dimensionamento da equipe e distribuição de tarefas.

FATOR PSICOSSOCIAL	GRUPO	FONTE/CIRCUNSTÂNCIA	POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS	NÍVEL	CLASSIFICAÇÃO	MEDIDAS RECOMENDADAS
Controle e autonomia	Psicossocial / Organização do trabalho	Modelo de organização, autonomia, participação e previsibilidade da atividade	Estresse ocupacional, queda de produtividade, presenteísmo e sofrimento relacionado ao trabalho.	6	MODERADO	Ampliar a participação dos trabalhadores na organização das tarefas.
Jornada, pausas e recuperação	Psicossocial / Organização do trabalho	Jornada, pausas, turnos, acionamentos e recuperação entre jornadas	Fadiga, redução da atenção, aumento da chance de erros, absenteísmo e acidentes relacionados à fadiga/sobrecarga.	9	ALTO	Revisar jornada, horas extras e intervalos.
Relações socioprofissionais	Psicossocial / Organização do trabalho	Relações socioprofissionais, comunicação, liderança e suporte coletivo	Conflitos interpessoais, sofrimento relacionado ao trabalho, presenteísmo, absenteísmo e queda de produtividade.	9	ALTO	Treinar lideranças em comunicação, feedback e gestão de conflitos.
Clareza de papel e organização do trabalho	Psicossocial / Organização do trabalho	Definição de papéis, prioridades, processos, orientação e treinamento	Aumento da chance de erros, conflitos interpessoais, estresse ocupacional e queda de produtividade.	6	MODERADO	Formalizar atribuições e responsabilidades.
Reconhecimento, justiça e segurança	Psicossocial / Organização do trabalho	Critérios de cobrança, reconhecimento, justiça organizacional e recursos	Sofrimento relacionado ao trabalho, presenteísmo, absenteísmo, conflitos e queda de produtividade.	6	MODERADO	Estabelecer critérios transparentes de cobrança e reconhecimento.
Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas	Psicossocial / Organização do trabalho	Exposição emocional, violência, assédio, ameaças ou situações críticas	Sofrimento relacionado ao trabalho, conflitos interpessoais, absenteísmo, presenteísmo e potenciais efeitos sobre a segurança operacional.	12	CRÍTICO	Criar ou revisar protocolo de prevenção e resposta a assédio, violência e agressões.
Conciliação trabalho-vida pessoal	Psicossocial / Organização do trabalho	Demandas fora do horário, desconexão e conciliação trabalho-vida pessoal	Fadiga, estresse ocupacional, presenteísmo, absenteísmo e queda de produtividade.	6	MODERADO	Rever acionamentos fora do expediente.

Plano de ação para PGR

FATOR	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	PRIORIDADE	STATUS
Demandas e carga de trabalho	Revisar dimensionamento da equipe e distribuição de tarefas. Estabelecer metas compatíveis com recursos, jornada e complexidade das atividades.	Responsável técnico / liderança da área	Até 60 dias	Alta	Aberto

FATOR	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	PRIORIDADE	STATUS
Controle e autonomia	Ampliar a participação dos trabalhadores na organização das tarefas. Permitir maior previsibilidade sobre prioridades e prazos.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Aberto
Jornada, pausas e recuperação	Revisar jornada, horas extras e intervalos. Garantir pausas compatíveis com a atividade.	Responsável técnico / liderança da área	Até 60 dias	Alta	Aberto
Relações socioprofissionais	Treinar lideranças em comunicação, feedback e gestão de conflitos. Criar canal seguro para relatos de conflitos, assédio ou tratamento inadequado.	Responsável técnico / liderança da área	Até 60 dias	Alta	Aberto
Clareza de papel e organização do trabalho	Formalizar atribuições e responsabilidades. Melhorar comunicação sobre mudanças.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Aberto
Reconhecimento, justiça e segurança	Estabelecer critérios transparentes de cobrança e reconhecimento. Alinhar metas, recursos e responsabilidades.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Aberto
Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas	Criar ou revisar protocolo de prevenção e resposta a assédio, violência e agressões. Treinar lideranças e equipes sobre condutas inadequadas.	Responsável técnico / liderança da área	Imediato ou até 30 dias	Imediata	Aberto
Conciliação trabalho-vida pessoal	Rever acionamentos fora do expediente. Definir regras de comunicação e disponibilidade.	Responsável técnico / liderança da área	Até 90 dias	Média	Aberto

Este bloco possui finalidade ocupacional, preventiva e preliminar, voltada à integração dos achados da AEP Psicossocial ao GRO/PGR. Não constitui diagnóstico clínico, avaliação psicológica individual, teste psicológico, laudo médico ou laudo psicológico.

Conclusão técnica

Com base nas informações analisadas, a AEP apresentou classificação geral MODERADO, com identificação de fatores específicos em nível CRÍTICO na matriz psicossocial, especialmente relacionados a Exposição emocional, violência, assédio ou situações críticas. Recomenda-se priorização das medidas preventivas, acompanhamento sistemático pela organização e integração dos achados ao inventário de riscos e plano de ação do PGR. Este relatório possui finalidade ocupacional, preventiva e preliminar, não constituindo diagnóstico clínico, avaliação psicológica individual, teste psicológico, laudo médico ou laudo psicológico.

Assinaturas

João Pedro Martins
Técnico Segurança do Trabalho
Registro: BA-123456

João Pedro Martins
Responsável da empresa