

ANEXO — MATRIZES DE ADERÊNCIA DO INSTRUMENTO EHO

Riscos Psicossociais · Método EHO v3.0

Este anexo reúne duas matrizes complementares. A **Matriz 1** demonstra a aderência normativa (NR-1 · NR-17 · Manual GRO); a **Matriz 2** demonstra o nexo técnico-causal com a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Juntas, cobrem o escopo normativo e o fundamento do Método EHO.

MATRIZ 1 — Aderência Normativa (EHO × NR-1 · NR-17 · Manual GRO)

1. Contexto normativo

A Portaria MTE nº 1.419/2024, com fiscalização a partir de 26 de maio de 2026, alterou a NR-1 para incluir os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no escopo obrigatório do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A inclusão rompe com o modelo anterior — o PPRA —, limitado aos riscos ambientais físicos, químicos e biológicos.

O Manual GRO/PGR da NR-1 (Inspeção do Trabalho, 2025) detalha os subitens obrigatórios e apresenta um Quadro de fatores de risco psicossociais nominais. Esta matriz sistematiza a correspondência entre as 12 dimensões do EHO e esses comandos normativos.

2. Dispositivos normativos aplicáveis

NR-1, subitem 1.5.3.1.4 — Abrangência do GRO. Prevê que o GRO contemple todos os riscos ocupacionais, incluindo os fatores ergonômicos e, entre eles, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

NR-1, subitem 1.5.3.2.1 — Condições de trabalho. A organização deve considerar as condições de trabalho nos termos da NR-17 (Ergonomia), incluindo os fatores de risco psicossociais.

NR-17, item 17.4.1 — Organização do trabalho. Deve levar em consideração: normas de produção; modo operatório; exigência de tempo; ritmo de trabalho; conteúdo das tarefas; instrumentos e meios técnicos; e aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador (itens i a vii).

NR-1, subitem 1.5.4.4.2 — Nível de risco. O nível de risco resulta da combinação da severidade dos possíveis agravos com a probabilidade de sua ocorrência. O IGP do EHO ancora-se nesse subitem.

“Na avaliação dos fatores de risco psicossociais, trata-se de considerar quais fatores da atividade de trabalho são estressores ou têm potencial de causar agravos. NÃO se trata

de verificar sintomas individuais ou sensações do trabalhador, mas de verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.” (Manual GRO/PGR, cap. 17, p. 119)

Essa distinção é central: o EHO avalia condições de trabalho observáveis e padrões organizacionais — não sintomas individuais —, alinhando-se ao modelo normativo.

3. Matriz de aderência — EHO e comandos normativos

Dim.	Nome EHO	O que o questionário capta	Fator GRO / Manual	Comando normativo	Cobertura
D01	Pressão Contínua	Urgências recorrentes, mudanças de prioridade, interrupções, trabalho feito com pressa (Q1–Q5)	Excesso de demandas / sobrecarga de trabalho	NR-1 §1.5.3.1.4; §1.5.3.2.1; NR-17 §17.4.1 (II, III)	Direta
D02	Controle Excessivo	Baixa autonomia, exigência de autorização, reação forte a erros, ideias fora do padrão rejeitadas (Q1–Q5)	Baixo controle / falta de autonomia	NR-1 §1.5.3.1.4; NR-17 §17.4.1 (I, IV); Manual GRO §5.2.2	Direta
D03	Promoção sem Critérios	Ausência de critérios claros, influência de relações pessoais, falta de transparência no reconhecimento (Q1–Q5)	Baixas recompensas e reconhecimento	NR-1 §1.5.3.1.4; NR-17 §17.4.1 (V); Manual GRO cap. 17	Direta
D04	Excesso de Burocracia	Processos formais que travam a resolução, foco em registro, controles pós-evento (Q1–Q5)	Organização do trabalho — divisão de tarefas e normas de produção	NR-17 §17.4.1 (I, VI); NR-1 §1.5.3.2.1; Manual GRO §17.2	Org. trabalho
D05	Gargalos Decisórios	Dependência de pessoa-chave, repetição de problemas por ausência de sistema, travamento operacional (Q1–Q5)	Organização do trabalho — modalidades de comando e responsabilidades	NR-17 §17.4.1 (I, IV); NR-1 §1.5.3.2.1; Manual GRO §17.2	Org. trabalho
D06	Evitação de Conflito	Q1–Q3: silêncio organizacional, desconforto em discordar, ausência de debate / Q4–Q5: suporte de colegas e liderança	Falta de suporte/apoio (Q4–Q5) + relações de poder (Q1–Q3)	NR-1 §1.5.3.1.4; NR-17 §17.4.1 (I, IV); Manual GRO cap. 17	Híbrida
D07	Clima de Medo	Q1–Q3: receio de relatar, silêncio; Q4: exposição/humilhação pública, inclusive de conotação sexual; Q5: ameaças, agressões ou situações traumáticas	Assédio de qualquer natureza — moral e sexual (Q1–Q4) + Eventos violentos ou traumáticos (Q5)	NR-1 §1.5.3.1.4; §1.5.4.4.5.3; Manual GRO cap. 17 / Fig. 45	Direta (dupla)

Dim.	Nome EHO	O que o questionário capta	Fator GRO / Manual	Comando normativo	Cobertura
D08	Sobrecarga Operacional	Q1–Q3: volume além da capacidade, redução de pausas; Q4: exigência cognitiva múltipla; Q5: jornada — turnos, noturno, horas extras/sobreaviso que reduzem o descanso	Excesso de demandas/sobrecarga + Demanda cognitiva (Q4) + Jornada/ritmo (Q5)	NR-1 §1.5.3.1.4; §1.5.4.4.5.3; NR-17 §17.4.1 (II, III, V)	Direta (dupla)
D09	Liderança Paralela	Poder informal fora da hierarquia, decisões pré-combinadas, variação de comportamento conforme líder (Q1–Q5)	Organização do trabalho — sistema hierárquico e relações de poder informais	NR-17 §17.4.1 (I, IV); NR-1 §1.5.3.2.1; Manual GRO §17.2	Org. trabalho
D10	Cultura de Aparência	Ignorar pequenos problemas, resultados maquiados, aparência de controle, tratar sintoma sem atacar a causa (Q1–Q5)	Organização do trabalho — gestão da informação e cultura de segurança psicológica	NR-17 §17.4.1 (I, VII); NR-1 §1.5.3.2.1; Manual GRO Fig. 45	Org. trabalho
D11	Ambiguidade de Função	Q1–Q3: indefinição de responsabilidades, sobreposição, conflitos por papéis; Q4: insegurança quanto à continuidade da função; Q5: dúvida sobre autoridade decisória	Baixa clareza de papel + Insegurança laboral (Q4)	NR-1 §1.5.3.1.4; NR-17 §17.4.1 (I, V); Manual GRO cap. 17	Direta (dupla)
D12	Regras Flexíveis	Normas ignoradas para atingir metas, comportamentos arriscados recompensados, discurso vs. prática, tratamento desigual por característica pessoal (Q1–Q5)	Organização do trabalho — inconsistência normativa, recompensas perversas e discriminação	NR-17 §17.4.1 (I, VI); NR-1 §1.5.3.2.1; Manual GRO §17.2	Org. trabalho
IGP	Índice Geral de Percepção	Percepção global de controle, ordem e normalidade — âncora para validação cruzada das dimensões (Q01-final)	Avaliação do nível de risco percebido (probabilidade × severidade subjetiva)	NR-1 §1.5.4.4.2; §1.5.4.4.5.3; Manual GRO cap. 11	Âncora global

Observação: o nexa com a LDRT (eixos psicossociais, verbos organizacionais e CID) é tratado na Matriz 2 deste anexo.

4. Síntese da cobertura

- Correspondência direta ao Quadro do Manual GRO: D01, D02, D03, D07, D08 e D11.

- Cobertura ampliada na v2.5: D07 passa a captar também o assédio de conotação sexual; D08 incorpora a jornada (turnos, noturno, horas extras/sobreaviso); D11 incorpora a insegurança ocupacional; D12 incorpora o tratamento desigual por característica pessoal (discriminação). Essas inclusões fecham lacunas antes apenas parciais frente aos eixos psicossociais.
- Dimensões de organização do trabalho (D04, D05, D09, D10, D12): captam a fonte estrutural dos riscos (Manual GRO cap. 17.2; NR-17 §17.4.1) — nível causal, anterior aos fatores-resultado do Quadro.
- Âncora global: IGP — validação cruzada da percepção geral (NR-1 §1.5.4.4.2).
- Ancoragem total: todos os 13 elementos (12 dimensões + IGP) têm ancoragem em pelo menos um subitem obrigatório da NR-1 ou NR-17.
- Ressalva de escopo assumida: condições físicas do ambiente (ruído, temperatura, iluminação) são tratadas como agravantes em outra parte do PGR, por decisão metodológica — o EHO é instrumento psicossocial.

5. Nota metodológica — diferencial das dimensões de organização do trabalho

As cinco dimensões classificadas como “Organização do trabalho” (D04, D05, D09, D10, D12) não têm correspondência direta com fatores nominais do Quadro, pois esse Quadro lista fatores-resultado (sobrecarga, assédio, falta de suporte). O próprio Manual reconhece que a organização do trabalho age sobre o aparelho psíquico (Dejours, 1992, citado no cap. 17.2). Ao capturar padrões organizacionais estruturais, o EHO opera em nível causal — complementar e anterior aos fatores-resultado — diferencial frente a instrumentos como COPSQ, JCQ, JSS e MBI, majoritariamente centrados em percepções individuais.

6. Base normativa

- NR-1 — Disposições Gerais e GRO, com redação dada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e alterações pela Portaria MTE nº 765/2025.
- NR-17 — Ergonomia (itens 17.1.1.1 e 17.4.1).
- Manual GRO/PGR da NR-1 — Inspeção do Trabalho, MTE, 2025.
- Guia de Informações sobre os Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho — MTE, abril de 2025.
- DEJOURS, C. A loucura do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

MATRIZ 2 — Nexo Técnico-Causal (EHO × LDRT)

1. Finalidade

Enquanto a Matriz 1 prova a conformidade normativa, esta matriz demonstra o fundamento clínico: cada dimensão do EHO corresponde a um eixo psicossocial da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT, Portaria GM/MS nº 1.999/2023, Parte V), traduzido pelos verbos organizacionais que revelam a ação ou omissão do ambiente e pelos desfechos (CID-10) que a LDRT associa a esses fatores.

Nota sobre a D07_Q5. O item de risco de morte e trauma é ancorado em ocorrência (“acontece no meu dia a dia”), e não em risco potencial — escolha metodológica que evita falso-positivo em funções de risco meramente hipotético e captura a exposição real onde ela existe.

2. Matriz de nexo — dimensão, eixo LDRT, verbo e desfecho

Dim.	Eixo psicossocial da LDRT (Portaria 1.999/2023, Parte V)	Verbo(s) organizacional(is) — ação/omissão	Desfecho / CID-10 representativo (LDRT)	Macro.
D01	Conteúdo das tarefas e contexto da organização (demandas quali/quantitativas, ritmo)	pressionar, acelerar, exigir ritmo	F32; F41; F43; I10; I20/I21	M1
D02	Interação pessoa-tarefa (autonomia, iniciativa) + gestão organizacional (comando)	controlar, tolher, vigiar	F32; F41; F43	M2
D03	Gestão organizacional (avaliação de desempenho, reconhecimento)	preferir, favorecer, deixar de reconhecer	F32; F43; Z73.0	M4
D04	Contexto da organização do trabalho (modalidade de organização)	burocratizar, travar o fluxo	F43; F48.0	M6
D05	Gestão organizacional e contexto (comunicação, decisão)	centralizar, retardar a decisão	F43; F48.0	M2/M6
D06	Características das relações sociais no trabalho (clima, coesão, apoio)	silenciar, isolar, omitir apoio	F32; F41; F43	M5
D07	Violência e assédio moral/sexual + Risco de morte e trauma no trabalho	humilhar, ameaçar, assediar, expor a violência/trauma	F43.1 (TEPT); F32; F41; X60–X84; Z73.0	M5
D08	Conteúdo das tarefas (carga mental) + Jornada de trabalho (turnos, noturno, horas extras)	sobrecarregar, estender jornada, suprimir o descanso	F32; F43; Z73.0; I21/I64; E11/E66	M1

Dim.	Eixo psicossocial da LDRT (Portaria 1.999/2023, Parte V)	Verbo(s) organizacional(is) — ação/omissão	Desfecho / CID-10 representativo (LDRT)	Macro.
D09	Gestão organizacional (comando) e relações sociais no trabalho	minar, deslegitimar, decidir por fora	F32; F43	M4/M6
D10	Contexto da organização (comunicação) e gestão organizacional	ocultar, negar, maquiar resultados	F43; F45	M3/M6
D11	Conteúdo das tarefas (definição de funções) + Desemprego/insegurança ocupacional	indefinir papéis, gerar insegurança de continuidade	F41; F43; F43.2	M3/M2
D12	Gestão organizacional + Discriminação (Agente 9 da LDRT)	favorecer, discriminar, aplicar regra desigual	F10–F19; F32; F43	M4

Os CID-10 são representativos do bloco de fatores psicossociais da LDRT (Parte V), não exaustivos. A coluna “Macro.” remete aos macrovetores organizacionais do EHO (M1 a M6).

3. Leitura conjunta

- A cadeia de aderência completa lê-se: comando normativo (Matriz 1) → eixo psicossocial da LDRT (Matriz 2) → verbo organizacional → desfecho/CID → dimensão EHO que o mede.
- Eixos da LDRT cobertos de forma direta pelo instrumento v3.0: conteúdo das tarefas; contexto da organização; relações sociais; interação pessoa-tarefa; gestão organizacional; jornada de trabalho; violência e assédio moral/sexual; discriminação; risco de morte e trauma; insegurança ocupacional.
- Ressalva assumida: o eixo “condições físicas do ambiente” (agravante na LDRT) é endereçado por outros instrumentos do PGR, coerente com a natureza psicossocial do EHO.

4. Base

- Portaria GM/MS nº 1.999, de 27/11/2023 — atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), Anexo LXXX, Parte V (Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho).