

PARECER TÉCNICO

Tema: Fatores de Risco Ergonômicos Psicossociais Relacionados ao Trabalho e a Prova Técnica Pericial Ergonômica

1. Apresentação

O presente Parecer Técnico tem por finalidade orientar profissionais e operadores do Direito acerca dos fundamentos técnico-científicos que regem a avaliação dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), no contexto da Prova Técnica Pericial Ergonômica. O documento está estruturado de forma objetiva, abordando os critérios de qualificação profissional, o escopo metodológico da perícia, as distinções conceituais essenciais e as diretrizes normativas aplicáveis, com especial ênfase nas atualizações promovidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio da Norma Regulamentadora NR 01, Capítulo 1.5.

2. Qualificação Profissional para a Perícia de FRPRT

A avaliação dos FRPRT no âmbito judicial exige qualificação técnico-científica específica. Conforme o Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos — o Contexto Brasileiro em Cento e Dez Verbetes (ABERGO, 2023), o profissional primariamente habilitado é o Ergonomista (código CBO: 2149-50), que, independentemente da sua graduação de base, deve ter formação de Pós-Graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* em Ergonomia.

O Ergonomista detém competência nas metodologias Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e da Ergonomia da Atividade, ferramentas reconhecidas para a compreensão do trabalho real em suas dimensões físicas, cognitivas e organizacionais, incluindo os riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.

Não se identifica, no ordenamento normativo brasileiro, habilitação formal específica denominada "especialista em psicossociais". O requisito essencial é que o perito possua formação consolidada em Ergonomia e experiência comprovada na aplicação de metodologias de análise das condições de trabalho, conforme previsto na NR-17 (MTE).

A **perícia ergonômica** é um procedimento técnico-científico realizado por profissional com formação em ergonomia e fatores humanos, com o objetivo de analisar as condições reais de trabalho e verificar a relação entre a organização do trabalho, as exigências das atividades, os fatores biomecânicos, ambientais, cognitivos e organizacionais, onde se inserem os fatores psicossociais relacionados ao trabalho e os possíveis impactos à saúde do(a) trabalhador(a). A perícia ergonômica pode ser utilizada em diversas áreas do judiciário, como em processos trabalhistas, previdenciários, securitários, fornecendo subsídios técnicos para magistrados, advogados, empresas e órgãos previdenciários em decisões relacionadas à saúde ocupacional.

A atuação complementar de médicos do trabalho, psicólogos e psiquiatras, neste tema pericial, é pertinente nas situações em que há necessidade de avaliação clínica individual do(a) trabalhador(a), para avaliação dos fatores psicossociais do indivíduo e não dos fatores relacionados ao trabalho (ambiente ocupacional). Nestes casos, a perícia ergonômica fornece o subsídio técnico sobre as condições e a organização do trabalho (análise dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em si), enquanto a clínica se responsabiliza pelos impactos individuais, constituindo uma abordagem complementar visando a identificação ou não do nexo causal.

3. Distinção Conceitual: Avaliação de FRPRT versus Exame Psicossocial Individual

A distinção entre a **avaliação ergonômica dos FRPRT** e o **exame psicossocial do trabalhador** é condição essencial para a validade jurídica e técnica da prova pericial.

Dimensão	Avaliação Ergonômica de FRPRT	Exame Psicossocial Individual
Objeto	Condições e organização do trabalho	Saúde mental e emocional do indivíduo
Foco	Fatores sistêmicos e organizacionais	Características psicológicas pessoais
Metodologia	AEP, AET, observação, análise documental	Testes psicológicos, entrevistas clínicas
Profissional	Ergonomista	Psicólogo / Médico do Trabalho/ Psiquiatra
Base Normativa	NR-01, NR-17, Guia MTE 2025, Manual MTE 2026	PCMSO, NR 20, NR-33, NR-35
Produto	Laudo pericial ergonômico	Laudo psicossocial clínico

A **NR-01** (atualização de agosto de 2024 através da Portaria MTE nº 1.419, com vigência a partir de 26/05/2026) determina a inclusão expressa dos FRPRT no **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** e no **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, através da AEP, reforçando que a abordagem psicossocial é um processo técnico-organizacional, não um diagnóstico clínico individual (MTE, 2025 — Guia de Informações sobre os FRPRT).

O **Manual MTE (2026)** reforça que a fonte dos riscos psicossociais reside na **organização do trabalho** — métodos de gestão, ritmo, metas, comunicação, etc. — e não em características individuais, alinhando-se ao princípio ergonômico de que o trabalho deve ser adaptado ao ser humano, e não o contrário (MTE, 2026 — Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1).

Ao avaliar os FRPRT, analisam-se as situações e condições do ambiente de trabalho, e não as características individuais de cada trabalhador(a).

4. Presença de FRPRT: Critérios Técnicos

A definição da presença ou ausência dos FRPRT em uma Perícia Ergonômica não depende apenas da existência de queixas prévias, adoecimentos ou afastamentos por questões musculoesqueléticas (CID M) e/ou de saúde mental (CID F). Tais indicadores podem se apresentar como elementos auxiliares, mas não suficientes por si sós.

Por analogia com o raciocínio ergonômico clássico: o risco de transporte inadequado de cargas não é definido pela existência de queixas de lombalgia, mas pela análise objetiva de parâmetros como peso da carga, distância transportada, altura das pegadas e frequência de movimentos. Da mesma forma, os FRPRT são identificados a partir de **marcadores técnicos objetivos** presentes nas condições e na organização do trabalho.

A conclusão do laudo pericial relacionado aos FRPRT deve apresentar **análise objetiva sobre a presença ou ausência de risco ergonômico**, considerando:

- Identificação do fator de risco;
- Intensidade da exposição;
- Frequência e duração da exposição;
- Organização do trabalho no período do pacto laboral.

A simples menção isolada de um fator de risco, em regra, não basta para caracterizar, por si só, a existência de risco ergonômico. O contexto, a temporalidade e a severidade da exposição devem ser sistematicamente evidenciados e analisados. Neste mesmo entendimento uma perícia em FRPRT não deve concluir por risco psicossocial relacionado ao trabalho com base apenas em um questionário.

5. Elementos Fundamentais da Avaliação Pericial Ergonômica de FRPRT

Durante a Avaliação Pericial Ergonômica, o Perito Ergonomista deve identificar e entender as interações negativas que podem ter ocorrido entre o Reclamante e as “condições de trabalho” que as atividades desempenhadas por ele na organização, durante o período do pacto laboral.

São pilares contemplados nos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, conforme descrito na Portaria do Ministério da Saúde nº 5.674/2024 e na ISO 45003:2021:

- Gestão organizacional
- Contexto da organização do trabalho
- Características das relações sociais no trabalho
- Conteúdo das tarefas do trabalho
- Condições do ambiente de trabalho
- Interação pessoa-tarefa
- Jornada de trabalho
- Violência e Assédio moral/sexual e discriminação no trabalho
- Risco de morte e trauma no trabalho
- Trabalho remoto e isolado
- Segurança no trabalho/ desemprego

Buscando o entendimento dos possíveis impactos dos FRPRT na saúde do(a) trabalhador(a), uma perícia ergonômica deve avaliar:

5.1 Compreensão do Trabalho Real

O ponto central da perícia é o entendimento das atividades efetivamente exercidas pelo reclamante durante o pacto laboral (tarefa prescrita e tarefa real). Este entendimento não

decorre da aplicação de *checklists* ou questionários padronizados, os quais podem integrar a análise, desde que utilizados como apoio metodológico, em conjunto com a investigação das interações entre o(a) trabalhador(a) e as condições do ambiente de trabalho, especialmente quanto à Organização do Trabalho.

5.2 Avaliação da Organização do Trabalho

O Perito Ergonomista deve analisar, especificamente:

- **Normas de produção:** normas formais e informais, coerência entre o prescrito e o realizado, metas, horários e pausas;
- **Modo operatório:** ações técnicas exigidas e margem de variação permitida ao(a) trabalhador(a);
- **Exigência de tempo e ritmo de trabalho:** pressão de tempo, cadência e se o ritmo é autogerenciado ou imposto externamente;
- **Conteúdo das tarefas:** sub ou sobrecarga de trabalho, física, cognitiva e mental.

5.3 Identificação de Marcadores Técnicos dos FRPRT

Assim como existem marcadores técnicos objetivos para riscos biomecânicos (repetitividade, postura estática, esforço físico excessivo), há **pistas técnicas** para cada FRPRT. O Perito deve identificar esses marcadores por meio de:

- Observação direta da atividade laboral (*in loco*);
- Análise documental: políticas internas, metas, indicadores de produtividade, políticas de comunicação e comportamento, registros de absenteísmo por CIDs relacionados aos fatores psicossociais (Portaria MS nº 5.674); registros de horas extras ou banco de horas, registros de acidentes de trabalho e turnover, entre outros;
- Entrevistas com o reclamante, paradigmas e gestores — não para perguntar se o(a) trabalhador(a) "sente" que está exposto(a) ao risco, mas para compreender como o trabalho é realizado e identificar as condições que o estruturam;
- Avaliação global da organização (microsistema laboral).
- Precariedade: falta de estrutura laboral;
- Exigências contraditórias: falta de clareza nas definições das funções;

- Treinamento e Suporte ofertado em casos específicos: comunicação, assédios, liderança, entre outros;
- Canais de comunicação de forma anônima e fluxo de gestão das queixas e sugestões;
- Outras evidências que possam comprovar a adequação aos pilares dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

5.4 Análise Documental como Evidência Técnica

A análise documental é ferramenta fundamental para confrontar o discurso com os registros formais da organização. Devem ser analisados: procedimentos operacionais, políticas de saúde no trabalho, indicadores de clima organizacional, programas de ergonomia, normas de qualidade, política de metas, organograma de funções e relações, política de comunicação, planos de carreira, registros do PCMSO e do PGR, registros de atas de CIPA, resultados das avaliações ergonômicas, além de dados de afastamentos (transtornos mentais e emocionais).

6. Metodologia Pericial: Abordagem e Instrumentos

Não há ferramenta obrigatória na análise dos FRPRT. A orientação é para que os métodos devam ser adequados à realidade da organização (porte, ramo, complexidade), com rigor na coleta de informações e participação ativa dos(as) trabalhadores(as).

A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) é o principal método, verificando o trabalho desempenhado através da avaliação da atividade real com a participação dos funcionários e análise documental embasada pela NR 17.

A condução da avaliação pode ser realizada utilizando-se de observação direta da tarefa executada, entrevistas, coleta de imagens, solicitação de documentação complementar, grupos focais de discussão ou até mesmo utilizando-se de instrumentos (questionários) específicos para o apoio nesta análise. Cada local de trabalho ensejará um caminho mais adequado a ser seguido conforme o contexto do trabalho.

Alguns dos questionários de apoio mais utilizados para avaliação dos FRPRT e suas principais atuações são:

- COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire): Triagem e quantificação de percepções sobre demandas, controle e suporte

- JCQ (Job Content Questionnaire — Karasek): Avaliação do modelo Demanda-Controle
- HSE Indicator Tool: Avaliação de demanda, controle, suporte, relacionamentos, papel e mudança
- NASA-TLX: Mensuração da carga mental, dentre outros

Conduta: O perito deve observar a atividade real executada, coletar informações junto aos paradigmas, principalmente sobre o funcionamento e organização do trabalho que vão embasar a análise, e documentação que possa auxiliar no entendimento do fato específico que está em análise.

Existem **limitações** na utilização desses e outros questionários na Perícia Ergonômica envolvendo Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, a ponto de fazer com que o Perito Ergonomista avalie criteriosamente a utilização ou não destes questionários. Deve ser considerado:

1. Em situações específicas, onde o objeto da perícia está bem delimitado, a utilização de questionários padronizados poderá ampliar o fulcro da discussão indo além do objeto da perícia;
2. Quando da participação do(a) reclamante, ou do(s) paradigma(s), estes questionários têm afinidade de apenas observar a opinião dos mesmos sobre os temas questionados. Há fragilidade, se isoladamente utilizados, como prova técnica;
3. Ao optar pelo uso de questionários ao(a) reclamante, ou paradigma(s), é necessário incluir outras informações através de evidências dos Marcadores Técnicos relacionados aos FRPRT;
4. Estes questionários originalmente não foram criados ou validados para o ambiente de perícia.

Se o perito optar por utilizar um instrumento específico (questionário por exemplo), este deve ser apresentado integralmente no laudo, de forma auditável, e não apenas pelo resultado final. Caso não adote metodologia específica, deve descrever detalhadamente os critérios e a forma de análise utilizados para suas conclusões.

A aplicação simples de questionários a paradigmas, mesmo que os internacionalmente utilizados, como metodologia única na aferição dos FRPRT em um processo judicial pode gerar importantes distorções. O perito deve manter o foco no objeto específico da perícia, delimitado pelas controvérsias processuais, avaliando as características do trabalho,

documentos e demais fatores dentro do fulcro discutido no processo, conforme mencionado anteriormente nas seções 5 e 6 deste parecer.

7. Delimitação do Objeto da Perícia Ergonômica de FRPRT, sua Complexidade e sua Designação Adequada

A definição precisa do escopo pericial é condição para a validade metodológica do laudo e para o respeito às competências profissionais do perito.

É objeto da Perícia Técnica Ergonômica de FRPRT:

O objeto da perícia ergonômica está relacionado a todos os fatores descritos nos pilares do FRPRT, entre os quais citamos como exemplo:

- A avaliação das condições e da organização do trabalho, com foco na identificação de fatores que representem risco à saúde mental, emocional e social do(a) trabalhador(a);
- A análise de como o trabalho é concebido, estruturado e efetivamente executado;
- A identificação de demandas excessivas, baixo grau de controle, ambiguidade de papéis, situações de assédio, insegurança no emprego ou outras condições que impactem a saúde do reclamante, entre outros;

Não é objeto da Perícia Ergonômica:

- Diagnóstico de transtornos mentais (depressão, ansiedade, burnout);
- Avaliação de aspectos pessoais ou extra laborais sem relação com as condições de trabalho;
- Análise do sofrimento psíquico decorrente de lesão física já consolidada;
- Estabelecimento de nexos causais entre transtorno mental específico pelo qual o reclamante está acometido e o trabalho, pois esta avaliação engloba outros fatores a serem analisados no indivíduo ao qual não é objeto da perícia ergonômica.

A perícia ergonômica identifica os fatores de risco psicossociais do trabalho presentes na atividade de trabalho (causas ou agravantes), mas não diagnostica patologias mentais nem

analisa sofrimento psíquico secundário a outras lesões. Sua atuação é complementar e subsidiária às perícias de outras áreas profissionais.

A delimitação do escopo pericial decorre das próprias peças processuais. A petição inicial apresenta a causa de pedir, que é contraposta pela contestação, e o conjunto das matérias controvertidas nestas peças, que deve orientar o despacho judicial na definição do objeto da perícia, indicando-se, sempre que possível, quais pilares dos FRPRT integram o fulcro da discussão.

A avaliação dos FRPRT é ampla e complexa, abrangendo os onze pilares descritos na seção 5 deste parecer. A análise indistinta de todos os pilares, pode comprometer a profundidade e a utilidade probatória do laudo. Quando a controvérsia processual se concentra, por exemplo, em gestão organizacional, jornada de trabalho e condições do ambiente de trabalho, a perícia deve ser nomeada com delimitação expressa a estes pilares, o que permite o aprofundamento metodológico adequado em cada um deles.

O raciocínio é análogo ao aplicável à avaliação de riscos físicos em ergonomia. Determinar a avaliação genérica de manuseio de cargas, repetitividade, postura inadequada e demandas cognitivas, sem vinculação aos fatos controvertidos na inicial e na contestação, equivaleria a dissociar a prova técnica do objeto do processo, comprometendo sua pertinência e utilidade.

A designação adequada da perícia é fundamental para garantir a correta instrução probatória e a nomeação de perito com expertise adequada. Recomenda-se as seguintes terminologias:

"Perícia Ergonômica para a Avaliação dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho", ou;

"Perícia para Análise Ergonômica dos Fatores Psicossociais no Ambiente de Trabalho".

8. Participação dos(as) Trabalhadores(as) na Perícia

No contexto pericial, essa participação apresenta complexidade específica: as partes envolvidas (reclamante, paradigmas, gestores) possuem interesses opostos e podem tentar direcionar a narrativa. O Perito Ergonomista deve conduzir as entrevistas para compreender **como o trabalho é realizado**, e não para perguntar diretamente ao(a) trabalhador(a) se ele(a) "sente" estar exposto(a) a determinado risco psicossocial.

A verbalização dos trabalhadores constitui importante meio de elucidação do trabalho real, mas deve ser valorada em conjunto com a observação direta, a análise documental e os demais elementos técnicos colhidos na perícia. É a convergência desses marcadores que fundamenta as conclusões periciais do Ergonomista.

9. Referências Normativas e Bibliográficas

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA E FATORES HUMANOS (ABERGO). **Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em cento e dez verbetes**. São Paulo: ABERGO, 2023.
- BAU, L.; **Ergonomia Forense** / organização Lucy Mara Silva Baú ... [et al.]. -- Rio de Janeiro, RJ: ABERGO, 2022.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Atualização: Portaria MTE n.º 1.419, de 2024. Vigência a partir de 26/05/2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 17 — Ergonomia**. Brasília: MTE.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Brasília: MTE, 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília: MTE, março de 2026. (Publicado em alinhamento à CANPAT 2026 — Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho).
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 5.674** — Doenças relacionadas ao trabalho por CIDs vinculados a fatores psicossociais.
- INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). **Definition and Domains of Ergonomics**. 2020. Disponível em: <https://iea.cc/definition-and-domains-of-ergonomics>
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021 — Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks**. Geneva: ISO, 2021.

- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (OIT/ILO). **Psychosocial factors at work: Recognition and control**. Genebra: ILO, 1984.
- KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life**. New York: Basic Books, 1990.
- KRISTENSEN, T. S. et al. **The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)**: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 31, n. 6, p. 438–449, 2005.
- HART, S. G.; STAVELAND, L. E. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In: **Advances in Psychology**, v. 52, p. 139–183, 1988. Elsevier.

Rio de Janeiro, 17 de agosto de 2026.

Lucy Mara Silva Baú
Presidente da Associação Brasileira de
Ergonomia e Fatores Humanos
(ABERGO)

Leonardo Rocha Rodrigues
Coordenador do Comitê Técnico de
Ergonomia Forense da ABERGO
(CT Forense)

Contribuíram no desenvolvimento do parecer:

- Laura Terezinha Rodrigues Silva Lopes Andrade Souza - Fisioterapeuta do Trabalho / Ergonomista
- Ednilson Francisco dos Santos - Engenheiro de Segurança do Trabalho
- Amanda Viviane Muniz Rodrigues – Fisioterapeuta / Ergonomista
- Germano Luís Rocha Machado - Fisioterapeuta do Trabalho / Ergonomista
- Samuel Ribeiro - Fisioterapeuta do Trabalho / Ergonomista
- Cynthia Mara Zilli Casagrande - Fisioterapeuta do trabalho / Ergonomista
- Vivianne Marie Valença de Lima Rosal- Fisioterapeuta / Ergonomista