

NR-1 NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS E FATORES PSICOSSOCIAIS NOS INSTITUTOS FEDERAIS

**NR-1 IN PUBLIC ADMINISTRATION: OCCUPATIONAL RISK MANAGEMENT
AND PSYCHOSOCIAL FACTORS IN FEDERAL INSTITUTES**

Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde • 29/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/793250470](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/793250470)

Jeciane Ferreira Lima¹

RESUMO

A gestão dos riscos ocupacionais na Administração Pública adquiriu maior relevância diante das transformações nas relações de trabalho e do reconhecimento dos fatores psicossociais como elementos associados ao adoecimento profissional. O presente artigo teve como objetivo analisar as contribuições da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) para a gestão de riscos ocupacionais e a prevenção dos fatores psicossociais nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, considerando as particularidades jurídicas, administrativas e organizacionais dessas instituições. A pesquisa adotou abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, mediante análise de publicações científicas, normas trabalhistas, legislação federal e documentos institucionais relacionados à saúde e à segurança no trabalho. Os resultados da análise evidenciaram que a NR-1 oferece parâmetros para identificar condições organizacionais capazes de comprometer a saúde dos trabalhadores, especialmente sobrecarga de atividades, conflitos interpessoais, ausência de apoio institucional e fragilidades nos processos de gestão. Verificou-se, entretanto, que sua aplicação aos Institutos Federais exige distinguir os empregados submetidos à Consolidação das Leis do Trabalho dos servidores estatutários, sujeitos a regime jurídico próprio. A discussão apontou a importância da articulação entre gestão de pessoas, planejamento institucional, governança e políticas de saúde ocupacional. Concluiu-se que a utilização dos princípios preventivos da NR-1, observadas as particularidades legais do serviço público, pode contribuir para ambientes profissionais mais seguros e para o fortalecimento da responsabilidade administrativa na proteção da saúde dos servidores.

Palavras-chave: Administração Pública; Gestão de Riscos

Ocupacionais; Fatores Psicossociais; Institutos Federais; Saúde do Servidor Público.

ABSTRACT

Occupational risk management in public administration has become increasingly relevant due to changes in working relationships and the recognition of psychosocial factors as conditions associated with occupational illness. This article aimed to analyze the contributions of Brazilian Regulatory Standard No. 1 (NR-1) to occupational risk management and the prevention of psychosocial risk factors in Federal Institutes of Education, Science and Technology, considering their legal, administrative, and organizational characteristics. The study adopted a qualitative, exploratory, and descriptive approach based on bibliographic and documentary research involving scientific publications, labor regulations, federal legislation, and institutional documents related to occupational health and safety. The analysis indicated that NR-1 provides relevant parameters for identifying organizational conditions that may compromise workers' health, particularly excessive workloads, interpersonal conflicts, insufficient institutional support, and weaknesses in management processes. However, its application within Federal Institutes requires a distinction between employees governed by Brazilian labor legislation and statutory public servants subject to a specific legal framework. The discussion emphasized the importance of integrating human resource management, institutional planning, governance, and occupational health policies. The study concluded that adopting the preventive principles established by NR-1, while respecting the legal particularities of public employment, may contribute to safer working environments and strengthen administrative responsibility for protecting public servants' health. These findings also reinforce

the need to incorporate psychosocial risk prevention into institutional management practices.

Keywords: Public Administration; Occupational Risk Management; Psychosocial Factors; Federal Institutes; Public Servant Health.

INTRODUÇÃO

A saúde e a segurança no trabalho constituem dimensões importantes da gestão pública, especialmente em instituições responsáveis pela prestação contínua de serviços essenciais à sociedade. Durante muitos anos, a prevenção dos riscos ocupacionais esteve associada principalmente à identificação de agentes físicos, químicos, biológicos e às condições materiais dos ambientes profissionais. Entretanto, as transformações na organização do trabalho ampliaram a necessidade de considerar aspectos relacionados às exigências institucionais, às relações interpessoais, aos modelos de liderança e à distribuição das responsabilidades. Essas condições passaram a ocupar espaço nas discussões sobre a qualidade dos ambientes laborais, exigindo dos gestores públicos uma compreensão mais abrangente dos fatores capazes de comprometer a saúde dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu fundamentos jurídicos relevantes para a proteção da saúde e da dignidade humana no exercício das atividades profissionais. O reconhecimento da saúde como direito social e a previsão de redução dos riscos inerentes ao trabalho contribuíram para a construção de políticas públicas voltadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. No âmbito da Administração Pública, essas garantias precisam ser interpretadas em conjunto com os regimes jurídicos aplicáveis aos diferentes vínculos profissionais. Brasil (1988) estabeleceu princípios

que sustentam a atuação preventiva do Estado, permitindo compreender a proteção da saúde do trabalhador como responsabilidade vinculada ao interesse público e à preservação de condições adequadas para o exercício das funções institucionais.

A Norma Regulamentadora nº 1, originalmente instituída no contexto da regulamentação da segurança e medicina do trabalho, adquiriu maior destaque com o aperfeiçoamento das diretrizes referentes ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, modificou o capítulo 1.5 da norma e incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho nas disposições sobre identificação de perigos e avaliação de riscos. Após prorrogação normativa, a nova redação entrou em vigor em 26 de maio de 2026. Brasil (2024) consolidou, assim, uma orientação preventiva que passou a exigir maior atenção aos elementos organizacionais capazes de produzir danos à saúde dos trabalhadores.

A discussão sobre a NR-1 apresenta particular importância na Administração Pública porque os órgãos estatais reúnem trabalhadores submetidos a diferentes regimes de contratação. A própria norma estabelece sua observância obrigatória pelos órgãos públicos que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para os servidores estatutários federais, a aplicação direta das mesmas obrigações exige cautela jurídica, considerando a existência de legislação específica e políticas próprias de atenção à saúde do servidor. Essa distinção não impede a utilização dos fundamentos técnicos da norma como referência para práticas preventivas, mas exige que sua incorporação seja compatível com as competências administrativas e com o regime jurídico correspondente.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia representam um campo relevante para essa análise, pois desenvolvem atividades educacionais, administrativas, científicas e tecnológicas em ambientes com características distintas. Criados pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, esses estabelecimentos integram a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e possuem estrutura multicampi, autonomia administrativa e responsabilidades relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão. Brasil (2008) definiu um modelo institucional que reúne diferentes níveis de formação e atividades profissionais, produzindo demandas específicas para docentes, técnicos administrativos, gestores e demais trabalhadores vinculados às unidades educacionais.

A diversidade das atividades realizadas nos Institutos Federais amplia a complexidade dos processos de trabalho. Laboratórios, oficinas, setores administrativos, bibliotecas, ambientes de atendimento estudantil e espaços de ensino apresentam exigências próprias de organização e segurança. Além dos riscos tradicionalmente associados aos equipamentos e às instalações físicas, determinadas condições administrativas podem produzir sobrecarga emocional, conflitos profissionais e dificuldades na delimitação das atribuições. A realização simultânea de atividades pedagógicas, administrativas e de pesquisa também pode exigir maior atenção ao planejamento das equipes e à distribuição das responsabilidades, especialmente quando a disponibilidade de profissionais e recursos não acompanha a ampliação dos serviços institucionais.

Silva e Tolfo (2022) investigaram os processos psicossociais relacionados ao trabalho em uma instituição federal de educação

profissional, científica e tecnológica e identificaram fatores protetivos e condições potencialmente prejudiciais à saúde mental. Entre os elementos de risco encontrados estavam a intensificação das atividades, as indefinições de responsabilidades, as dificuldades de conciliação entre trabalho e vida familiar e as inseguranças relacionadas à trajetória profissional. O estudo demonstrou que a análise das condições laborais não pode ficar restrita aos aspectos materiais, uma vez que a organização institucional interfere diretamente nas experiências profissionais de docentes e técnicos administrativos.

A identificação dos fatores psicossociais exige reconhecer que as condições de trabalho podem produzir consequências diferentes conforme a intensidade da exposição, a disponibilidade de apoio e a forma de organização das atividades. Nem toda exigência profissional representa, isoladamente, um risco ocupacional. O problema surge quando determinadas condições de execução das tarefas favorecem situações persistentes de desgaste, ausência de controle, conflito ou violência. Rodrigues, Faiad e Facas (2020) diferenciaram os fatores de risco psicossociais dos possíveis danos associados à exposição, destacando que a precisão conceitual é indispensável para a definição de estratégias preventivas e para evitar interpretações que atribuam exclusivamente ao trabalhador a responsabilidade pelo adoecimento.

A incorporação dessa perspectiva à gestão pública demanda mudanças nos procedimentos administrativos utilizados para planejar, acompanhar e avaliar as condições profissionais. A prevenção não pode depender apenas do atendimento individual após o surgimento de sintomas ou do afastamento de servidores por problemas de saúde. Torna-se necessário examinar previamente as

características do ambiente laboral, a distribuição das tarefas e os mecanismos institucionais de participação. A Organização Mundial da Saúde (2022) recomendou intervenções organizacionais voltadas à prevenção dos problemas de saúde mental no trabalho, reconhecendo a importância de modificar condições que favoreçam o sofrimento profissional e de fortalecer práticas institucionais de proteção.

No serviço público federal, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, representou uma iniciativa destinada a integrar ações de assistência, perícia, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. Sua estrutura normativa oferece fundamentos para a articulação entre as políticas de saúde ocupacional e os procedimentos administrativos relacionados à gestão de pessoas. Brasil (2009a) estabeleceu diretrizes que permitem compreender a atenção à saúde do servidor como atividade institucional contínua, abrangendo medidas preventivas que ultrapassam a realização de avaliações médicas individuais.

Apesar da existência de instrumentos normativos voltados à proteção da saúde profissional, a integração entre prevenção de riscos psicossociais e planejamento administrativo ainda representa um desafio para as instituições públicas. Programas de qualidade de vida, ações educativas e acompanhamento de servidores são importantes, mas não substituem a necessidade de examinar as causas organizacionais dos problemas. A ausência de mecanismos permanentes de identificação e tratamento dos fatores de risco pode comprometer a continuidade das iniciativas preventivas, sobretudo quando mudanças nas equipes gestoras alteram

prioridades institucionais e interrompem projetos anteriormente desenvolvidos.

A Administração Pública também está submetida a exigências relacionadas à eficiência, à transparência e à responsabilidade na utilização dos recursos disponíveis. Essas exigências, embora necessárias à boa prestação dos serviços públicos, precisam ser acompanhadas de práticas de gestão que considerem os limites humanos e organizacionais das equipes. A Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1, de 10 de maio de 2016, estabeleceu diretrizes para a gestão de riscos, os controles internos e a governança no Poder Executivo federal. Brasil (2016) reconheceu a gestão de riscos como componente da tomada de decisão administrativa, permitindo relacionar a prevenção de problemas ocupacionais à melhoria dos processos institucionais e à preservação da capacidade de funcionamento das organizações públicas.

O debate adquire maior relevância quando se observa que as experiências profissionais não são uniformes entre os grupos que compõem as instituições educacionais. Docentes e técnicos administrativos desempenham funções diferentes, possuem níveis distintos de autonomia e estão submetidos a demandas particulares. Da mesma forma, trabalhadores terceirizados e empregados regidos pela CLT podem compartilhar os mesmos espaços físicos sem possuir vínculos jurídicos equivalentes. Essa diversidade exige instrumentos de avaliação capazes de identificar condições específicas de exposição, evitando medidas generalizadas que desconsiderem os processos concretos de trabalho e as necessidades dos diferentes setores.

Santos et al. (2024), ao analisarem estudos brasileiros sobre aspectos psicossociais do trabalho, demonstraram a diversidade de instrumentos utilizados para investigar condições organizacionais e suas possíveis relações com a saúde dos trabalhadores. Os autores também destacaram a importância de delimitar os conceitos empregados nas avaliações, considerando as diferenças entre fatores de exposição, experiências de estresse e consequências para a saúde. Essa contribuição oferece fundamentos para discutir os procedimentos que podem ser utilizados pelos Institutos Federais na identificação dos fatores psicossociais, especialmente diante da necessidade de produzir informações consistentes para orientar decisões administrativas.

A relação entre saúde ocupacional e gestão institucional também envolve a atuação das chefias imediatas. A definição de metas, a distribuição das atividades, a comunicação interna e o acompanhamento das equipes podem favorecer ambientes colaborativos ou intensificar situações de desgaste profissional. Lideranças sem preparação adequada para administrar conflitos e reconhecer situações de risco podem contribuir, ainda que involuntariamente, para a manutenção de condições prejudiciais. Nesse sentido, a qualificação dos gestores constitui medida importante para transformar diretrizes normativas em procedimentos cotidianos, permitindo que a prevenção seja considerada nas decisões relacionadas à organização do trabalho.

Outro aspecto relevante envolve a participação dos trabalhadores no reconhecimento das condições que afetam sua saúde. A identificação de problemas exclusivamente por meio de relatórios administrativos pode deixar de considerar experiências relacionadas à sobrecarga, ao isolamento profissional, às dificuldades de

comunicação e à ausência de reconhecimento institucional. A escuta dos servidores, quando realizada mediante procedimentos éticos e protegidos, possibilita identificar situações que nem sempre aparecem nos indicadores convencionais de desempenho. Esse processo requer confidencialidade, respeito às diferentes funções e compromisso efetivo com a utilização das informações obtidas.

Diante dessas questões, estabeleceu-se como problema de pesquisa a seguinte indagação: de que maneira as diretrizes da NR-1 podem contribuir para o aprimoramento da gestão de riscos ocupacionais e da prevenção dos fatores psicossociais nos Institutos Federais, considerando as particularidades jurídicas e administrativas da Administração Pública federal? A formulação desse problema permitiu relacionar o conteúdo normativo da segurança do trabalho às responsabilidades das instituições educacionais na organização de ambientes profissionais adequados e na proteção da saúde das pessoas vinculadas às atividades públicas.

O objetivo geral consistiu em analisar as contribuições da NR-1 para a gestão de riscos ocupacionais e a prevenção dos fatores psicossociais nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Como objetivos específicos, buscou-se examinar os fundamentos normativos da gestão de riscos ocupacionais no serviço público, identificar fatores psicossociais associados à organização do trabalho nas instituições federais de ensino e discutir possibilidades administrativas para integrar medidas preventivas às políticas de gestão de pessoas, saúde ocupacional e governança institucional.

A relevância acadêmica da pesquisa esteve relacionada à necessidade de aprofundar a discussão sobre a prevenção dos riscos

psicossociais em instituições públicas educacionais, considerando suas características organizacionais e a diversidade dos vínculos profissionais. No campo da Administração Pública, o estudo contribuiu para discutir a responsabilidade dos gestores na identificação de situações que podem comprometer a saúde dos trabalhadores e o funcionamento dos serviços institucionais. Sua relevância social esteve vinculada à valorização das condições dignas de trabalho e à compreensão de que a qualidade dos serviços educacionais depende também da preservação da saúde e da capacidade profissional das equipes responsáveis por sua realização.

A investigação foi delimitada aos fundamentos normativos e às possibilidades administrativas de prevenção dos riscos ocupacionais e psicossociais no contexto dos Institutos Federais. Não se pretendeu realizar diagnóstico de uma instituição específica, estabelecer relações individuais de causalidade entre trabalho e adoecimento ou atribuir automaticamente aos servidores estatutários as obrigações previstas para empregados celetistas. O estudo concentrou-se na análise das disposições legais, das contribuições científicas e das práticas institucionais que podem orientar políticas preventivas compatíveis com o funcionamento da Administração Pública federal.

METODOLOGIA

A pesquisa caracterizou-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, fundamentada em procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental. A abordagem qualitativa foi selecionada por permitir a interpretação das relações entre normas de segurança do trabalho, organização administrativa e fatores psicossociais presentes nas instituições federais de ensino. O caráter

exploratório esteve relacionado à necessidade de examinar as possibilidades de utilização das diretrizes da NR-1 no contexto do serviço público federal, enquanto a dimensão descritiva buscou sistematizar os principais fatores de risco identificados na literatura e as alternativas administrativas de prevenção.

O levantamento bibliográfico concentrou-se em publicações científicas relacionadas à saúde ocupacional, aos fatores psicossociais, à organização do trabalho docente, à gestão de pessoas e à governança pública. Foram consideradas produções disponíveis em bases e plataformas acadêmicas, com destaque para a Scientific Electronic Library Online (SciELO), além de documentos produzidos por organismos internacionais. A seleção priorizou trabalhos publicados entre 2020 e 2026, admitindo publicações anteriores quando necessárias à fundamentação conceitual ou à compreensão da evolução das políticas de proteção à saúde do trabalhador.

Os critérios de inclusão compreenderam estudos que apresentassem relação direta com os riscos psicossociais, as condições de trabalho em instituições públicas, os mecanismos de prevenção e os instrumentos de gestão ocupacional. Foram excluídas da análise interpretativa publicações sem relação com o objeto investigado e materiais que abordassem exclusivamente tratamentos clínicos individuais, sem considerar os fatores organizacionais do trabalho. A seleção teve caráter intencional e temático, sem pretensão de representar a totalidade da literatura nacional ou internacional sobre o assunto.

Na etapa documental, foram examinados dispositivos da Constituição Federal, da Lei nº 8.112/1990, da Lei nº 11.892/2008, dos

Decretos nº 6.833/2009, nº 6.856/2009 e nº 9.203/2017, além da Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1/2016 e das disposições da NR-1 referentes ao gerenciamento de riscos ocupacionais. Também foram utilizados documentos orientativos do Ministério do Trabalho e Emprego e recomendações da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho. A análise considerou as funções de cada instrumento normativo e sua pertinência ao contexto administrativo dos Institutos Federais.

O tratamento das informações ocorreu mediante leitura analítica e organização temática dos conteúdos selecionados. Inicialmente, foram identificadas as disposições normativas relacionadas às obrigações de prevenção e à gestão dos riscos ocupacionais. Posteriormente, foram examinadas as pesquisas científicas que abordaram fatores psicossociais em instituições educacionais e organizações públicas. Por fim, os conteúdos foram agrupados em quatro eixos: fundamentos normativos da NR-1, condições psicossociais nos Institutos Federais, articulação entre prevenção e governança e possibilidades de implementação de práticas institucionais de gestão de riscos.

A interpretação dos documentos considerou a distinção entre normas juridicamente obrigatórias e orientações técnicas que podem subsidiar decisões administrativas. Essa diferenciação foi necessária porque os Institutos Federais possuem servidores estatutários regidos por legislação própria, além de trabalhadores vinculados a outras modalidades de contratação. As conclusões foram elaboradas mediante confronto entre as exigências normativas e os resultados das pesquisas selecionadas, procurando identificar convergências, limites e possibilidades de utilização dos instrumentos preventivos na gestão pública.

Quanto aos aspectos éticos, a investigação utilizou exclusivamente informações de acesso público, documentos oficiais e estudos científicos publicados. Não foram realizadas entrevistas, aplicação de questionários, coleta de dados pessoais ou procedimentos envolvendo diretamente participantes humanos. Por essa razão, não houve submissão de protocolo de pesquisa com participantes a comitê de ética. Foram observados os cuidados referentes à identificação das fontes consultadas, à atribuição de autoria e à interpretação contextualizada das informações utilizadas.

As limitações metodológicas estiveram associadas à natureza bibliográfica e documental da investigação, que não permitiu verificar a implementação efetiva das medidas preventivas nos diferentes Institutos Federais. Também não foi possível mensurar a incidência dos fatores psicossociais, estabelecer relações causais entre determinadas condições administrativas e o adoecimento ou comparar indicadores institucionais de saúde ocupacional. Os resultados devem, portanto, ser compreendidos como uma síntese analítica e propositiva, destinada a subsidiar discussões administrativas e futuras pesquisas empíricas sobre o tema.

DESENVOLVIMENTO

Fundamentos Normativos da NR-1 e Sua Relação com a Administração Pública

A regulamentação da segurança e da saúde no trabalho no Brasil desenvolveu-se a partir de instrumentos destinados à prevenção de acidentes e à proteção das condições profissionais. A Norma Regulamentadora nº 1 estabelece disposições gerais aplicáveis às Normas Regulamentadoras e define fundamentos relacionados ao

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Seu conteúdo orienta a identificação dos perigos, a avaliação dos riscos e a adoção de medidas preventivas compatíveis com as atividades desenvolvidas pelas organizações. A norma também prevê procedimentos de acompanhamento das condições de exposição e de participação dos trabalhadores no reconhecimento das situações capazes de comprometer sua segurança e saúde.

A atualização promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024 representou um aperfeiçoamento das disposições relativas ao gerenciamento dos riscos ocupacionais. A nova redação do capítulo 1.5 incorporou expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, associados às condições de organização e execução das atividades profissionais. Brasil (2024) estabeleceu, dessa maneira, um fundamento regulatório que exige considerar situações como sobrecarga laboral, problemas na organização das tarefas e condições capazes de produzir danos à saúde. A entrada em vigor dessa redação, em 26 de maio de 2026, ampliou a relevância dos procedimentos preventivos relacionados à organização do trabalho.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui um dos instrumentos previstos pela NR-1 para documentar e acompanhar o processo de prevenção. Sua estrutura contempla, no mínimo, o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação, permitindo registrar os perigos identificados, as avaliações realizadas e as medidas necessárias para controlar as situações de exposição. Esse procedimento estabelece uma relação entre diagnóstico e intervenção, pois a simples identificação de problemas não atende à finalidade preventiva quando não é acompanhada de providências administrativas. A atualização dos registros também permite

acompanhar mudanças nos processos profissionais e verificar a necessidade de revisão das medidas adotadas.

A utilização desses instrumentos no âmbito da Administração Pública demanda atenção ao campo de incidência das Normas Regulamentadoras. A NR-1 estabelece sua observância obrigatória pelos órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT, sem determinar aplicação automática e integral de suas obrigações aos servidores submetidos a regime estatutário. No contexto dos Institutos Federais, essa diferenciação é necessária porque docentes e técnicos administrativos efetivos geralmente estão vinculados à Lei nº 8.112/1990. Brasil (1990) instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabelecendo regras próprias para o exercício das funções e para a assistência à saúde desses profissionais.

A distinção entre regimes jurídicos não elimina a responsabilidade institucional pela prevenção de condições prejudiciais ao trabalho. As garantias constitucionais de proteção à saúde e as normas específicas do serviço público oferecem fundamentos para o desenvolvimento de ações preventivas destinadas aos servidores estatutários. O que se altera é a base jurídica utilizada para definir obrigações, procedimentos e responsabilidades. Assim, os métodos de identificação e tratamento dos riscos previstos na NR-1 podem contribuir tecnicamente para a gestão pública, desde que sua utilização seja compatível com a legislação aplicável e não produza confusão entre orientação administrativa e imposição legal.

A Organização Internacional do Trabalho (2016) destacou que os riscos psicossociais estão relacionados às características do trabalho e às condições em que as atividades são organizadas e

administradas. Exigências profissionais elevadas, jornadas extensas e dificuldades nas relações institucionais podem favorecer situações de desgaste, especialmente quando os trabalhadores dispõem de poucos recursos para enfrentar as demandas. Essa compreensão contribui para ampliar a interpretação da prevenção ocupacional, pois demonstra que os riscos associados ao trabalho não se limitam aos agentes físicos ou às instalações materiais das organizações.

A proteção da saúde dos servidores públicos federais também encontra fundamentos no Decreto nº 6.833/2009, responsável pela instituição do SIASS. O subsistema foi estruturado para integrar atividades de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento dos servidores da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasil (2009a) estabeleceu uma base institucional que permite coordenar iniciativas preventivas e fortalecer a atuação das unidades responsáveis pela saúde ocupacional. Nos Institutos Federais, essa estrutura pode favorecer a articulação entre os serviços de saúde, os setores de gestão de pessoas e as equipes administrativas.

Outro instrumento relevante é o Decreto nº 6.856/2009, que regulamentou os exames médicos periódicos dos servidores públicos federais. A norma estabeleceu a preservação da saúde como objetivo desses procedimentos, considerando a exposição aos riscos existentes nos ambientes profissionais e às doenças ocupacionais. Brasil (2009b) reconheceu, portanto, a necessidade de relacionar o acompanhamento médico às condições concretas do trabalho. Entretanto, a avaliação periódica da saúde individual não substitui a identificação e o controle dos fatores organizacionais, sendo necessária sua articulação com medidas de prevenção coletiva.

Os dispositivos normativos analisados apresentam funções complementares. Enquanto a NR-1 estabelece diretrizes técnicas de gerenciamento de riscos dentro de seu campo de aplicação, a legislação federal relativa aos servidores disciplina aspectos específicos da proteção à saúde no serviço público. A utilização coordenada desses instrumentos exige conhecimento jurídico e capacidade administrativa para definir procedimentos apropriados às instituições. Essa articulação pode contribuir para a elaboração de políticas preventivas mais consistentes, evitando tanto a omissão diante de problemas ocupacionais quanto a interpretação equivocada sobre a obrigatoriedade de determinadas disposições trabalhistas.

Fatores Psicossociais e Condições de Trabalho nos Institutos Federais

A organização do trabalho nos Institutos Federais apresenta particularidades decorrentes da coexistência de atividades educacionais, administrativas, científicas e tecnológicas. Os profissionais atuam em ambientes distintos e desempenham funções que exigem diferentes formas de planejamento, interação e responsabilidade. Docentes desenvolvem atividades de ensino, pesquisa, extensão, orientação e participação em instâncias administrativas. Técnicos administrativos exercem atribuições relacionadas ao atendimento, à organização de processos, à manutenção da infraestrutura e ao funcionamento dos serviços institucionais. Essas diferenças precisam ser consideradas na identificação das condições capazes de produzir riscos ocupacionais.

Silva e Tolfo (2022) identificaram, em pesquisa realizada com gestores e profissionais de saúde do trabalhador de uma instituição

federal de educação, fatores relacionados à proteção e ao risco psicossocial. Entre as condições favoráveis estavam a autonomia, a participação nas decisões, as relações interpessoais positivas e a valorização do trabalho. Os fatores de risco envolveram sobrecarga de atividades, indefinição de atribuições e dificuldades relacionadas à conciliação entre compromissos profissionais e familiares. Os resultados reforçaram a necessidade de considerar a organização institucional como elemento relevante para a prevenção do sofrimento no trabalho.

A sobrecarga profissional constitui uma das situações que merecem atenção no contexto educacional. Ela pode ocorrer quando o volume de atividades ultrapassa a capacidade de execução dentro do período disponível, especialmente em setores que apresentam equipes reduzidas ou demandas simultâneas. Em ambientes acadêmicos, a multiplicidade de atribuições pode dificultar a definição de prioridades e comprometer os intervalos necessários à recuperação física e mental. A avaliação desse fator deve considerar a frequência das exigências, o tempo disponível, o apoio recebido e a possibilidade de reorganização das tarefas.

Hoffmann et al. (2017) analisaram indicadores de adoecimento relacionados ao trabalho docente no ensino superior e identificaram elementos associados à intensificação das atividades profissionais. Os resultados destacaram a importância de examinar as exigências acadêmicas e suas repercussões nas experiências de sofrimento e desgaste. Embora o estudo tenha sido realizado no contexto universitário, suas contribuições permitem discutir situações que também podem ocorrer em instituições federais de educação profissional e tecnológica, respeitadas as diferenças entre as organizações. O reconhecimento dessas condições auxilia na

construção de medidas preventivas voltadas à distribuição equilibrada das responsabilidades.

As relações interpessoais representam outra dimensão importante da saúde ocupacional. Ambientes profissionais caracterizados por comunicação inadequada, conflitos persistentes e dificuldades de cooperação podem comprometer a segurança psicológica dos trabalhadores. Essas situações tornam-se especialmente sensíveis quando envolvem relações hierárquicas, avaliações funcionais ou processos decisórios que afetam diretamente o cotidiano das equipes. A prevenção requer mecanismos institucionais de diálogo e encaminhamento de conflitos, evitando que problemas administrativos sejam tratados exclusivamente como divergências pessoais ou manifestações isoladas de insatisfação.

Rodrigues, Faiad e Facas (2020) destacaram que a identificação dos fatores psicossociais exige examinar as características da organização do trabalho e suas possíveis consequências para os profissionais. Os autores diferenciaram os elementos que favorecem a exposição dos danos que podem surgir em decorrência dessa experiência, esclarecendo que a avaliação preventiva deve ocorrer antes da manifestação de agravos à saúde. Essa distinção é particularmente importante na Administração Pública, onde a interpretação equivocada dos problemas organizacionais pode levar à responsabilização individual de servidores por situações produzidas pelas próprias condições institucionais.

O exercício de funções de chefia também envolve demandas específicas. Gestores de setores administrativos e acadêmicos precisam conciliar exigências legais, limitações orçamentárias, responsabilidades institucionais e necessidades das equipes. A

ausência de formação gerencial pode dificultar a organização das tarefas e a mediação de conflitos, principalmente quando profissionais assumem funções de direção sem preparação específica para a gestão de pessoas. A prevenção de riscos psicossociais exige, portanto, que as instituições considerem a formação dos gestores como parte das medidas destinadas à melhoria dos ambientes profissionais.

A Organização Mundial da Saúde (2022) recomendou intervenções organizacionais e ações de qualificação de gestores para a promoção da saúde mental nos ambientes profissionais. As recomendações destacaram que o enfrentamento dos problemas relacionados ao trabalho não deve se limitar à oferta de atendimento individual, sendo necessário modificar condições que favoreçam a exposição ao sofrimento. Essa orientação permite compreender a formação gerencial como instrumento preventivo, sobretudo quando direcionada à comunicação institucional, ao reconhecimento de situações de risco e à organização adequada das atividades.

As diferenças entre docentes e técnicos administrativos também precisam ser consideradas nas políticas de prevenção. Enquanto determinados profissionais estão expostos a exigências relacionadas ao planejamento pedagógico e à interação contínua com estudantes, outros enfrentam demandas associadas ao atendimento administrativo, ao cumprimento de prazos e à tramitação de procedimentos institucionais. A utilização de instrumentos únicos, sem considerar as particularidades dos processos de trabalho, pode reduzir a qualidade das avaliações e dificultar a identificação das causas organizacionais dos problemas.

Matias et al. (2026), em estudo com docentes de instituições públicas de ensino superior, identificaram diferenças entre homens e mulheres na exposição a fatores psicossociais, incluindo demandas emocionais, conflitos entre trabalho e família e manifestações de estresse. Os resultados indicaram maior exposição das professoras aos aspectos investigados, acompanhada de repercussões na qualidade de vida. Embora a pesquisa não tenha sido desenvolvida exclusivamente em Institutos Federais, seus resultados demonstraram a importância de considerar as desigualdades presentes nas experiências profissionais e a necessidade de avaliações sensíveis às características dos diferentes grupos de trabalhadores.

As condições psicossociais também se relacionam à percepção de reconhecimento e à participação nas decisões administrativas. Trabalhadores que possuem clareza sobre suas atribuições, recebem informações adequadas e encontram espaços legítimos de participação tendem a dispor de condições organizacionais mais favoráveis ao exercício profissional. Por outro lado, mudanças frequentes de prioridades, decisões pouco transparentes e ausência de retorno sobre as atividades podem aumentar a insegurança e dificultar o planejamento individual e coletivo. Esses elementos não devem ser analisados como características isoladas da satisfação profissional, mas como componentes da própria organização do trabalho.

A identificação dos fatores psicossociais nos Institutos Federais precisa considerar, ainda, a diversidade dos ambientes institucionais. Setores administrativos, laboratórios, unidades descentralizadas e espaços de atendimento estudantil apresentam exigências diferentes, o que impede a utilização indiscriminada de diagnósticos

produzidos em outras organizações. A avaliação deve considerar as atividades efetivamente realizadas, a disponibilidade de recursos, a composição das equipes e as condições de execução do trabalho. Dessa forma, a prevenção pode ser direcionada aos problemas existentes em cada contexto, com medidas proporcionais à natureza e à intensidade dos fatores identificados.

Gestão de Riscos Psicossociais, Governança e Responsabilidade Institucional

A gestão de riscos na Administração Pública possui finalidade mais ampla do que o controle de irregularidades administrativas e financeiras. Sua aplicação envolve a identificação de situações capazes de comprometer o funcionamento das organizações e o alcance dos objetivos institucionais. Nesse contexto, os fatores ocupacionais podem ser compreendidos como elementos relevantes para a continuidade dos serviços, uma vez que condições inadequadas de trabalho podem afetar a disponibilidade das equipes, os processos administrativos e a qualidade das atividades desenvolvidas. A articulação entre saúde ocupacional e governança permite reconhecer a prevenção como parte das responsabilidades permanentes da gestão pública.

A Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1/2016 estabeleceu diretrizes para a implementação de procedimentos de gestão de riscos no Poder Executivo federal. Entre seus fundamentos estão a identificação dos riscos, a utilização de informações para apoiar decisões e a definição de controles compatíveis com as características das organizações. Brasil (2016) orientou a incorporação dessas práticas aos processos institucionais, favorecendo a compreensão de que o gerenciamento preventivo

não deve ocorrer de maneira isolada. Nos Institutos Federais, essa perspectiva permite relacionar o planejamento estratégico às necessidades de proteção da saúde dos trabalhadores.

O Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, também contribuiu para o fortalecimento da governança na Administração Pública federal. A norma estabeleceu princípios e mecanismos relacionados à liderança, à estratégia e ao controle, associando a gestão de riscos ao acompanhamento dos objetivos institucionais. Brasil (2017) reconheceu o gerenciamento dos riscos como processo permanente, dirigido e monitorado pela alta administração. Essa orientação permite discutir a responsabilidade das reitorias, diretorias e demais instâncias gestoras na incorporação de medidas preventivas aos procedimentos administrativos, respeitadas as atribuições de cada unidade organizacional.

A integração entre governança e saúde ocupacional requer planejamento capaz de transformar informações sobre as condições profissionais em decisões administrativas. Relatórios de afastamento, avaliações dos ambientes de trabalho, registros de conflitos institucionais e manifestações dos servidores podem fornecer informações relevantes, desde que utilizados de forma ética e contextualizada. A interpretação desses elementos deve evitar conclusões precipitadas sobre as causas dos afastamentos ou sobre a existência de determinados riscos. Indicadores administrativos funcionam como instrumentos de acompanhamento, mas não substituem avaliações técnicas destinadas a identificar as condições concretas de exposição.

Santos et al. (2024) demonstraram que os aspectos psicossociais podem ser investigados mediante diferentes instrumentos e

procedimentos metodológicos. A diversidade encontrada na literatura revela a necessidade de selecionar recursos de avaliação compatíveis com os objetivos da investigação e com as características dos trabalhadores envolvidos. Na gestão pública, essa orientação possui importância prática, pois a adoção de questionários ou indicadores sem fundamentação adequada pode produzir diagnósticos insuficientes e comprometer a definição das prioridades preventivas.

A estruturação de práticas institucionais de prevenção também exige uma definição clara de responsabilidades. As unidades de gestão de pessoas podem contribuir com informações administrativas e ações de desenvolvimento profissional, enquanto as equipes especializadas em saúde e segurança do trabalho devem atuar na avaliação técnica das condições ocupacionais, conforme suas competências. As chefias imediatas possuem responsabilidades relacionadas à organização das atividades e à implementação das medidas administrativas sob sua coordenação. A integração dessas funções pode reduzir a fragmentação das iniciativas preventivas e favorecer o acompanhamento das situações identificadas.

O SIASS constitui uma referência institucional para o desenvolvimento dessa articulação, especialmente por sua finalidade de integrar ações de atenção à saúde dos servidores federais. Brasil (2009a) estabeleceu a coordenação de atividades de assistência, promoção, prevenção e acompanhamento como atribuição do subsistema. A utilização dessas estruturas pelos Institutos Federais pode favorecer a construção de procedimentos institucionais que relacionem informações sobre saúde ocupacional, necessidades das equipes e decisões administrativas. Entretanto,

sua efetividade depende da disponibilidade de profissionais, da cooperação entre unidades e do apoio dos dirigentes responsáveis pela implementação das ações.

A prevenção dos fatores psicossociais também precisa considerar a participação dos trabalhadores. Procedimentos construídos sem escuta institucional podem deixar de identificar problemas relacionados às atividades efetivamente desempenhadas. A consulta aos servidores, mediante instrumentos adequados e proteção das informações individuais, permite reconhecer dificuldades na distribuição das tarefas, fragilidades nas relações profissionais e necessidades de melhoria dos processos administrativos. A participação deve ser acompanhada de devolutivas institucionais, demonstrando como as informações obtidas contribuíram para a definição de medidas preventivas.

A Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde (2022) defenderam políticas de saúde mental no trabalho que envolvam diferentes níveis de atuação, incluindo governos, organizações empregadoras, representantes dos trabalhadores e serviços de saúde. Essa abordagem reforça a importância da responsabilidade compartilhada na proteção das condições profissionais, sem afastar as obrigações próprias dos dirigentes e das instituições. Nos Institutos Federais, a cooperação entre setores administrativos, equipes de saúde e representações profissionais pode contribuir para transformar demandas individuais em ações coletivas de prevenção.

Outro desafio envolve a continuidade das políticas institucionais. Mudanças na administração e substituições de gestores podem modificar prioridades e interromper projetos anteriormente

desenvolvidos. A formalização de responsabilidades, a definição de procedimentos e o acompanhamento periódico das ações podem reduzir essa dependência de iniciativas individuais. Quando as medidas de saúde ocupacional são incorporadas aos instrumentos de planejamento, tornam-se mais visíveis para os responsáveis pela gestão e podem receber acompanhamento compatível com sua importância institucional.

A transparência administrativa também precisa ser conciliada com a proteção das informações pessoais e de saúde. Dados relativos a afastamentos, manifestações de sofrimento e avaliações individuais exigem tratamento cuidadoso, evitando exposição indevida ou utilização para finalidades discriminatórias. A produção de indicadores coletivos deve preservar a identidade dos trabalhadores e observar as regras aplicáveis à proteção de dados pessoais. A confiança nos procedimentos institucionais depende da percepção de que as informações compartilhadas serão utilizadas para prevenir riscos e melhorar as condições profissionais, e não para produzir constrangimentos ou prejuízos funcionais.

A incorporação dos fatores psicossociais às políticas de governança não deve ser compreendida como ampliação meramente formal das responsabilidades administrativas. Seu propósito consiste em estabelecer procedimentos que permitam reconhecer condições prejudiciais, definir prioridades, distribuir responsabilidades e acompanhar as medidas adotadas. Para os Institutos Federais, essa orientação pode contribuir para aproximar a gestão de pessoas das decisões estratégicas, reconhecendo que a proteção da saúde dos trabalhadores está relacionada à capacidade institucional de desenvolver suas atividades educacionais e administrativas de maneira contínua e responsável.

Estratégias Administrativas para a Prevenção dos Riscos Ocupacionais e Psicossociais

A implementação de medidas preventivas nos Institutos Federais requer procedimentos compatíveis com a estrutura administrativa e com as diferentes atividades desenvolvidas em suas unidades. O primeiro aspecto envolve o reconhecimento das condições reais de trabalho, considerando as atribuições profissionais, os recursos disponíveis, as relações institucionais e a organização das equipes. O levantamento dessas informações permite estabelecer prioridades de intervenção e evita a adoção de programas genéricos que não respondam às dificuldades existentes. A prevenção deve ser compreendida como processo contínuo de avaliação, planejamento e acompanhamento, integrado às rotinas administrativas.

O Ministério do Trabalho e Emprego (2025) apresentou orientações para a identificação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, destacando a necessidade de examinar características da organização e das condições de realização das atividades profissionais. O documento contribuiu para esclarecer que os procedimentos preventivos devem concentrar-se nos fatores relacionados ao trabalho, sem confundir a avaliação ocupacional com o diagnóstico clínico da saúde mental dos indivíduos. Essa diferenciação é essencial para que as instituições evitem procedimentos invasivos e direcionem as intervenções às condições que estão sob sua responsabilidade administrativa.

Nos Institutos Federais, uma possibilidade consiste na realização de diagnósticos organizacionais por setores, mediante participação de profissionais com competências técnicas adequadas. A investigação pode abranger o volume das atividades, a definição das

responsabilidades, a disponibilidade de recursos, os procedimentos de comunicação, as características das relações hierárquicas e as possibilidades de participação dos trabalhadores. A utilização de instrumentos estruturados pode contribuir para a sistematização das informações, desde que sua escolha considere evidências de validade, finalidade da avaliação e cuidados necessários à preservação da confidencialidade.

Silva e Tolfo (2022) demonstraram que a identificação conjunta de fatores de risco e condições protetivas permite compreender de maneira mais abrangente as experiências de trabalho nas instituições federais de educação. Essa contribuição indica que a avaliação não deve concentrar-se exclusivamente nas dificuldades encontradas, mas também reconhecer práticas institucionais que favorecem a autonomia, a cooperação e o reconhecimento profissional. O conhecimento dessas condições pode auxiliar na preservação de procedimentos administrativos positivos e na definição de mudanças necessárias para os setores que apresentam maiores dificuldades.

A distribuição das atividades representa uma dimensão importante das medidas preventivas. Nos setores em que há acúmulo de responsabilidades, torna-se necessário examinar a compatibilidade entre demandas, disponibilidade de profissionais e prazos estabelecidos. O planejamento das tarefas deve considerar as características dos serviços e evitar a concentração permanente de atribuições em determinados trabalhadores. Quando a reorganização depende de decisões superiores ou de disponibilidade orçamentária, as dificuldades identificadas precisam ser formalmente registradas e encaminhadas às instâncias

competentes, permitindo que os gestores reconheçam os limites operacionais existentes.

A formação de gestores constitui outra medida administrativa relevante. Profissionais que exercem funções de direção ou coordenação precisam desenvolver competências relacionadas à comunicação, à organização de equipes e ao reconhecimento de situações que exigem encaminhamento especializado. A Organização Mundial da Saúde (2022) reconheceu a capacitação das lideranças como componente das intervenções destinadas à promoção da saúde mental no trabalho. Nos Institutos Federais, essa orientação pode fundamentar programas formativos direcionados a coordenadores, diretores e chefias administrativas, respeitando as responsabilidades específicas de cada função.

As medidas de prevenção também devem abranger procedimentos institucionais para o enfrentamento de situações de assédio, discriminação e violência no trabalho. Essas ocorrências exigem mecanismos seguros de comunicação, acolhimento e apuração, com garantia de imparcialidade e proteção contrarretaliações. Entretanto, a existência de canais de denúncia não substitui a necessidade de modificar condições organizacionais que favoreçam comportamentos inadequados. A prevenção deve envolver critérios transparentes de gestão, definição de responsabilidades e acompanhamento das relações profissionais, permitindo que os problemas sejam tratados de acordo com sua natureza e gravidade.

A relação entre prevenção e desenvolvimento institucional também envolve a organização das informações produzidas pelos diferentes setores. Os registros administrativos podem revelar necessidades de melhoria nas condições profissionais, mas precisam ser analisados

conjuntamente com avaliações técnicas e manifestações dos trabalhadores. O Decreto nº 9.203/2017 estabeleceu a gestão de riscos como atividade vinculada ao acompanhamento dos objetivos organizacionais. Brasil (2017) ofereceu, assim, fundamentos para incorporar informações sobre riscos ocupacionais aos processos de planejamento e monitoramento da Administração Pública federal.

Uma proposta administrativa de prevenção pode compreender cinco etapas articuladas: reconhecimento das condições de trabalho, avaliação dos fatores identificados, definição das medidas prioritárias, implementação das intervenções e acompanhamento dos resultados. Essas etapas não substituem os procedimentos específicos exigidos pelas normas aplicáveis, mas oferecem uma estrutura de organização capaz de orientar a atuação institucional. A definição de responsáveis, prazos e critérios de acompanhamento permite verificar se as medidas foram executadas e se as condições que motivaram sua adoção sofreram alterações relevantes.

Quadro 1. Proposta de articulação entre fatores psicossociais e medidas de gestão nos Institutos Federais

Fatores relacionados ao trabalho	Medidas administrativas propostas	Acompanhamento
Sobrecarga de atividades	Revisão da distribuição de tarefas e dos fluxos de trabalho	Avaliação periódica das demandas
Indefinição de responsabilidades	Formalização de atribuições e procedimentos	Verificação de conflitos de competência

Comunicação institucional insuficiente	Criação de canais de diálogo e devolutivas	Avaliação da comunicação interna
Conflitos interpessoais	Mediação institucional e capacitação de gestores	Acompanhamento das medidas adotadas
Assédio e discriminação	Protocolos de prevenção, acolhimento e apuração	Monitoramento de ações preventivas
Baixa participação nas decisões	Ampliação de consultas e espaços participativos	Registro das contribuições e encaminhamentos
Falta de apoio gerencial	Formação das chefias e apoio técnico especializado	Avaliação das necessidades gerenciais
Dificuldades na conciliação entre trabalho e vida pessoal	Planejamento de horários e atividades, conforme o regime jurídico	Análise das condições de organização do trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2026), com base na literatura e nos documentos normativos analisados.

As medidas apresentadas no Quadro 1 possuem caráter propositivo e precisam ser adaptadas às características de cada instituição. Sua implementação depende da identificação dos fatores efetivamente presentes nos ambientes profissionais e da análise das competências administrativas para modificá-los. A existência de uma medida prevista em planejamento não significa, necessariamente, que o risco tenha sido eliminado ou reduzido. É necessário acompanhar os efeitos das intervenções e verificar se as condições de trabalho foram modificadas de maneira suficiente para justificar a manutenção ou a revisão das ações estabelecidas.

A avaliação da efetividade das medidas pode considerar informações quantitativas e qualitativas. Indicadores relacionados à distribuição das atividades, à execução das ações planejadas, à participação em procedimentos institucionais e à percepção das condições profissionais podem fornecer subsídios para o acompanhamento. Entretanto, a interpretação desses dados exige cautela, pois alterações nos registros não demonstram, isoladamente, a existência de relações causais entre as intervenções e os resultados observados. A análise deve considerar mudanças na composição das equipes, nas atividades institucionais e nos procedimentos administrativos utilizados para produzir as informações.

A Organização Internacional do Trabalho (2016) destacou que o enfrentamento do estresse relacionado ao trabalho exige reconhecer os fatores presentes na organização das atividades e nas relações profissionais. Essa compreensão reforça a necessidade de intervenções coletivas, capazes de modificar as condições de exposição em vez de concentrar as respostas apenas na capacidade individual dos trabalhadores de enfrentar situações adversas. Nos Institutos Federais, a aplicação desse fundamento pode contribuir para construir programas de saúde ocupacional que valorizem tanto o acompanhamento dos servidores quanto a melhoria dos processos institucionais.

A integração das medidas preventivas às políticas de gestão de pessoas representa uma condição importante para sua continuidade. Ações relacionadas à formação profissional, ao planejamento das atividades, ao acompanhamento das equipes e à melhoria da comunicação podem ser desenvolvidas de maneira articulada com os serviços responsáveis pela saúde e segurança.

Essa articulação permite que os riscos ocupacionais sejam considerados antes da ocorrência de problemas graves, incorporando a prevenção às decisões sobre funcionamento dos setores e organização das responsabilidades.

A definição de recursos institucionais também merece atenção. A implantação de procedimentos de identificação e acompanhamento dos riscos demanda profissionais qualificados, disponibilidade de tempo e condições adequadas para a execução das atividades. Em instituições multicampi, a distribuição territorial pode dificultar o acesso uniforme aos serviços especializados, exigindo soluções de cooperação entre unidades e planejamento compatível com a realidade de cada campus. A utilização de tecnologias para comunicação e registro pode auxiliar os procedimentos, desde que não substitua avaliações presenciais quando elas forem necessárias.

A responsabilidade dos dirigentes envolve assegurar que as informações produzidas pelos procedimentos preventivos sejam consideradas nas decisões administrativas. A identificação reiterada de problemas sem a adoção de providências pode comprometer a confiança dos servidores e reduzir a participação nos mecanismos institucionais de avaliação. Por essa razão, as ações preventivas precisam possuir responsáveis definidos e mecanismos de acompanhamento. Quando determinadas medidas não puderem ser executadas imediatamente, os impedimentos devem ser registrados e as alternativas possíveis precisam ser examinadas, preservando o compromisso institucional com a melhoria das condições de trabalho.

A construção de ambientes profissionais mais seguros depende, finalmente, da compreensão de que a saúde ocupacional está relacionada ao próprio funcionamento das instituições públicas. A prevenção dos fatores psicossociais não deve ser tratada como atividade complementar, desvinculada das decisões administrativas. Sua incorporação ao planejamento, à gestão de pessoas e aos mecanismos de governança pode contribuir para reduzir situações de exposição, fortalecer as relações profissionais e preservar as condições necessárias ao desenvolvimento das atividades educacionais. Esse entendimento oferece fundamentos para aproximar os princípios preventivos da NR-1 das particularidades organizacionais e jurídicas dos Institutos Federais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise bibliográfica e documental permitiu identificar três resultados centrais relacionados à gestão dos riscos ocupacionais e psicossociais nos Institutos Federais. O primeiro correspondeu à existência de fundamentos normativos que permitem desenvolver ações institucionais de prevenção, embora a aplicação direta da NR-1 dependa do regime jurídico dos trabalhadores envolvidos. O segundo esteve relacionado à identificação de fatores psicossociais associados à organização do trabalho nas instituições educacionais públicas. O terceiro envolveu a necessidade de integrar as medidas preventivas aos instrumentos de gestão de pessoas, planejamento e governança, evitando que as iniciativas de saúde ocupacional permaneçam restritas a procedimentos administrativos isolados.

Quanto à dimensão normativa, verificou-se que a NR-1 estabelece obrigações para organizações e órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT, enquanto os servidores estatutários

federais são submetidos a legislação própria. A Lei nº 8.112/1990, o Decreto nº 6.833/2009 e o Decreto nº 6.856/2009 oferecem fundamentos específicos para ações relacionadas à atenção e à proteção da saúde desses servidores. A análise indicou que a utilização dos procedimentos técnicos de gerenciamento de riscos da NR-1 pode contribuir para o aperfeiçoamento das práticas administrativas, desde que não seja confundida com a incidência automática de todas as obrigações trabalhistas sobre os vínculos estatutários.

Em relação aos fatores psicossociais, a literatura examinada apresentou convergências quanto à importância da organização do trabalho para a saúde profissional. Silva e Tolfo (2022) identificaram sobrecarga de atividades, indefinição de responsabilidades e dificuldades de conciliação entre trabalho e vida familiar no contexto de uma instituição federal de educação. Esses resultados forneceram evidências diretamente relacionadas ao objeto da presente investigação, demonstrando que determinados fatores organizacionais precisam ser considerados nas políticas de prevenção e nos procedimentos de gestão de pessoas.

A análise das publicações também indicou que as condições de exposição podem variar entre grupos profissionais. Matias et al. (2026) identificaram diferenças relevantes na exposição a riscos psicossociais entre docentes homens e mulheres em instituições públicas de ensino superior. Os resultados reforçaram a necessidade de avaliações que considerem as características das atividades, as relações profissionais e as diferenças nas experiências de trabalho. Entretanto, não seria adequado generalizar automaticamente esses resultados para todos os Institutos Federais, pois a composição das

equipes, os ambientes profissionais e os processos institucionais podem apresentar particularidades.

No campo da gestão administrativa, a análise evidenciou a possibilidade de relacionar os procedimentos preventivos às diretrizes de governança pública estabelecidas pela Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1/2016 e pelo Decreto nº 9.203/2017. Esses instrumentos reconheceram a gestão de riscos como atividade permanente e vinculada ao planejamento das organizações. A articulação entre os diferentes fundamentos normativos permitiu identificar a possibilidade de incorporar os fatores psicossociais aos processos institucionais de identificação, avaliação, tratamento e acompanhamento de riscos, respeitadas as competências das áreas responsáveis.

Quadro 2. Síntese dos resultados da análise bibliográfica e documental

Dimensão analisada	Resultado identificado	Implicação para a Administração Pública
Aplicabilidade normativa	Necessidade de distinguir os regimes celetista e estatutário	Definição de procedimentos compatíveis com cada vínculo
Fatores psicossociais	Identificação de sobrecarga, conflitos e problemas organizacionais na literatura	Avaliação preventiva das condições de trabalho
Gestão de pessoas	Importância da atuação de gestores e equipes técnicas	Integração entre prevenção e organização das atividades

Governança institucional	Existência de diretrizes de gestão de riscos no setor público	Inclusão da prevenção no planejamento administrativo
Monitoramento	Necessidade de acompanhamento das medidas adotadas	Avaliação periódica e aprimoramento dos procedimentos

Fonte: Elaborado pela autora (2026), com base na literatura e nos documentos normativos analisados.

A discussão dos resultados demonstrou que a prevenção dos fatores psicossociais exige ultrapassar iniciativas concentradas exclusivamente no atendimento individual dos trabalhadores. As recomendações da Organização Mundial da Saúde (2022) destacaram a importância de intervenções organizacionais, demonstrando que a promoção da saúde mental depende também de condições adequadas de trabalho. Essa perspectiva apresentou convergência com as pesquisas brasileiras analisadas, especialmente quanto à necessidade de examinar a distribuição das atividades, as relações profissionais e os mecanismos de participação institucional.

Os resultados também indicaram que a utilização de instrumentos preventivos requer capacidade técnica e administrativa. A elaboração de diagnósticos sem procedimentos adequados pode produzir informações insuficientes, enquanto a definição de ações sem acompanhamento compromete a avaliação de sua efetividade. A contribuição central da análise consistiu em relacionar a gestão dos fatores psicossociais às estruturas existentes na Administração Pública federal, propondo a integração entre saúde ocupacional, gestão de pessoas e governança como alternativa para o fortalecimento das medidas de prevenção nos Institutos Federais.

As limitações da investigação decorreram da ausência de coleta primária de dados e da impossibilidade de verificar empiricamente os procedimentos adotados pelas diferentes instituições da Rede Federal. Os resultados não permitiram afirmar que determinados fatores possuem a mesma intensidade em todos os campi nem demonstrar que a utilização dos princípios da NR-1 produza, por si só, redução de afastamentos ou melhoria dos indicadores de saúde. Como encaminhamento, identificou-se a necessidade de pesquisas empíricas que examinem a implementação das medidas preventivas, a participação dos trabalhadores e os resultados das políticas institucionais de gestão de riscos psicossociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação permitiu compreender que a gestão dos riscos ocupacionais e psicossociais nos Institutos Federais constitui uma responsabilidade administrativa relacionada à proteção da saúde dos trabalhadores e à preservação das condições necessárias ao funcionamento institucional. A análise demonstrou que os fatores psicossociais precisam ser considerados nos procedimentos de prevenção, especialmente quando associados à distribuição das atividades, às relações hierárquicas, à comunicação institucional e às condições de execução do trabalho. O reconhecimento dessas situações ampliou a compreensão da saúde ocupacional, permitindo relacionar os riscos aos processos administrativos e às características organizacionais dos ambientes educacionais.

O objetivo geral da pesquisa foi alcançado mediante a análise das contribuições da NR-1 para a identificação e a prevenção dos fatores de risco psicossociais no contexto dos Institutos Federais. Verificou-se que a norma apresenta diretrizes técnicas relevantes para

estruturar procedimentos de gerenciamento de riscos, especialmente quanto à identificação de perigos, à avaliação das condições de exposição e ao acompanhamento das medidas preventivas. Entretanto, a utilização desses fundamentos exige atenção às particularidades do regime jurídico dos trabalhadores, uma vez que a incidência direta das Normas Regulamentadoras não ocorre de maneira uniforme entre empregados celetistas e servidores estatutários.

A distinção jurídica identificada representou um aspecto central da investigação. Os servidores efetivos dos Institutos Federais estão, em regra, submetidos ao regime estabelecido pela Lei nº 8.112/1990, enquanto as obrigações diretamente previstas nas Normas Regulamentadoras alcançam os trabalhadores e órgãos inseridos em seu campo de aplicação. Essa diferenciação demonstrou que a incorporação dos princípios preventivos da NR-1 à Administração Pública não deve ocorrer mediante interpretação automática das disposições trabalhistas. A formulação de procedimentos institucionais precisa observar as competências administrativas, as normas específicas do serviço público federal e os fundamentos jurídicos que sustentam a proteção da saúde ocupacional.

O estudo também permitiu identificar a importância dos instrumentos de atenção à saúde já existentes no serviço público federal. O SIIASS oferece uma estrutura destinada à articulação de ações de promoção, prevenção, assistência e acompanhamento dos servidores, enquanto a legislação referente aos exames periódicos reconhece a necessidade de considerar os riscos presentes nos ambientes profissionais. A utilização coordenada desses mecanismos pode contribuir para superar a fragmentação das iniciativas institucionais e aproximar os procedimentos de

acompanhamento da saúde das ações destinadas à melhoria das condições de trabalho. A efetividade dessa articulação depende, contudo, de planejamento, cooperação entre setores e definição de responsabilidades.

Quanto aos fatores psicossociais, a literatura analisada demonstrou que as condições organizacionais possuem relevância para a compreensão das experiências profissionais no ensino público. A intensificação das tarefas, a indefinição de atribuições, os conflitos interpessoais e as dificuldades de conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares foram identificados como elementos que merecem atenção preventiva. Essas situações precisam ser avaliadas conforme sua presença e intensidade em cada ambiente institucional, evitando generalizações que desconsiderem as diferenças entre os setores, as funções desempenhadas e os recursos disponíveis para a realização das atividades.

A diversidade dos vínculos e das atribuições profissionais constituiu outra questão importante. Os Institutos Federais reúnem docentes, técnicos administrativos, gestores e trabalhadores vinculados a diferentes modalidades de contratação, cujas atividades apresentam condições específicas de organização. A utilização de avaliações padronizadas sem considerar essas diferenças pode comprometer a identificação dos fatores de risco e a definição das medidas necessárias. Por essa razão, a prevenção precisa ser orientada pelo conhecimento das atividades efetivamente desenvolvidas, pela participação dos trabalhadores e pela atuação de profissionais tecnicamente qualificados.

A pesquisa demonstrou, ainda, que a responsabilidade pela prevenção não deve ser atribuída exclusivamente aos setores de saúde ocupacional. As decisões relacionadas à distribuição de tarefas, à definição de prioridades, à organização das equipes e à comunicação institucional são produzidas em diferentes instâncias administrativas. Dessa maneira, a proteção da saúde dos trabalhadores exige participação das chefias, das unidades de gestão de pessoas, dos setores especializados e da alta administração. A ausência dessa articulação pode limitar os resultados das iniciativas preventivas, especialmente quando os problemas identificados dependem de mudanças nos próprios processos de gestão.

A formação de gestores destacou-se como medida relevante para o aprimoramento das condições profissionais. O exercício de funções de direção exige competências relacionadas ao planejamento, à mediação de conflitos, à comunicação e ao reconhecimento de situações que precisam de intervenção especializada. A preparação das lideranças pode contribuir para prevenir práticas administrativas inadequadas e favorecer relações institucionais mais equilibradas. Entretanto, a qualificação individual dos gestores não substitui a necessidade de políticas formalizadas, recursos suficientes e mecanismos permanentes de acompanhamento das condições ocupacionais.

A integração entre saúde ocupacional e governança pública constituiu uma das principais contribuições da análise. Os instrumentos normativos de gestão de riscos existentes no Poder Executivo federal oferecem fundamentos para relacionar a prevenção dos fatores psicossociais ao planejamento e ao acompanhamento das atividades institucionais. Essa aproximação

permite que a saúde do trabalhador seja considerada nas decisões administrativas, deixando de ocupar posição exclusivamente complementar nas políticas de gestão. O reconhecimento dos riscos ocupacionais como parte das responsabilidades organizacionais também favorece a definição de prioridades e a avaliação das providências adotadas.

A participação dos servidores mostrou-se necessária para a construção de procedimentos preventivos compatíveis com as condições reais de trabalho. A identificação de dificuldades organizacionais depende de informações que nem sempre estão disponíveis em relatórios administrativos ou indicadores convencionais. Instrumentos de consulta, espaços de diálogo e procedimentos de avaliação podem contribuir para reconhecer situações relacionadas à sobrecarga, à falta de apoio gerencial e às dificuldades de comunicação. Para que esses mecanismos sejam efetivos, torna-se indispensável assegurar confidencialidade, proteção das informações individuais e encaminhamento adequado dos problemas identificados.

Outro resultado importante esteve relacionado à necessidade de acompanhar a implementação das medidas preventivas. A elaboração de diagnósticos e planos institucionais não representa, isoladamente, a efetiva redução dos riscos ocupacionais. As intervenções precisam possuir responsáveis definidos, condições de execução e procedimentos de acompanhamento capazes de verificar as mudanças produzidas nos ambientes profissionais. A utilização de indicadores deve considerar as particularidades de cada instituição e evitar interpretações que atribuam automaticamente a determinados programas os resultados observados nos registros administrativos.

A natureza bibliográfica e documental do estudo constituiu uma limitação para a compreensão das práticas efetivamente desenvolvidas nos diferentes Institutos Federais. Não foram produzidos dados primários sobre as condições de trabalho, a percepção dos servidores ou os resultados das políticas institucionais de prevenção. Também não foi possível estabelecer relações causais entre fatores psicossociais e indicadores de adoecimento em unidades específicas. Essas limitações não invalidam as contribuições da análise, mas delimitam seu alcance e indicam a necessidade de investigações empíricas para examinar a realidade administrativa da Rede Federal.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos comparativos entre Institutos Federais de diferentes regiões, considerando suas estruturas administrativas, formas de organização do trabalho e procedimentos de prevenção. Investigações com docentes, técnicos administrativos e gestores poderão contribuir para identificar fatores psicossociais específicos e avaliar a adequação das medidas adotadas. Também se mostra pertinente examinar a integração entre os setores de saúde ocupacional e gestão de pessoas, verificando as condições institucionais necessárias para implementar políticas preventivas de maneira contínua e tecnicamente fundamentada.

No campo da Administração Pública, as contribuições do estudo concentram-se na possibilidade de relacionar a proteção da saúde ocupacional às responsabilidades de planejamento, coordenação e acompanhamento dos serviços institucionais. A gestão dos fatores psicossociais exige decisões administrativas capazes de modificar condições prejudiciais, organizar recursos e promover ambientes profissionais compatíveis com a dignidade dos trabalhadores. Essa

orientação reforça a importância de políticas institucionais que não dependam exclusivamente de iniciativas individuais ou de mudanças ocasionais nas prioridades da administração.

Concluiu-se que as diretrizes preventivas da NR-1 podem oferecer contribuições importantes para o aprimoramento da gestão de riscos ocupacionais e psicossociais nos Institutos Federais, desde que utilizadas com observância das particularidades jurídicas e administrativas do serviço público. A identificação das condições de exposição, a participação dos trabalhadores e a integração entre saúde ocupacional e governança constituem possibilidades para fortalecer a atuação preventiva das instituições. A consolidação dessas práticas depende de compromisso institucional contínuo, capacidade técnica e reconhecimento de que a proteção da saúde dos servidores integra a responsabilidade pública pela manutenção de ambientes de trabalho adequados e pela qualidade dos serviços prestados à sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.** Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS). Brasília, DF: Presidência da República, 2009a.

BRASIL. **Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009.** Regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Brasília, DF: Presidência da República, 2009b.

BRASIL. **Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017.** Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Controladoria-Geral da União. **Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1, de 10 de maio de 2016.** Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. Brasília, DF, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Redação vigente a partir de 26 de maio de 2026. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Aprova a nova redação do capítulo 1.5 da

Norma Regulamentadora nº 1 e altera seu Anexo I. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

HOFFMANN, Celina et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 31, n. 91, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>.

MATIAS, Andreza dos Ramos; TRICHES, Maria Isabel; MININEL, Vivian Aline; SATO, Tatiana de Oliveira. Mais riscos psicossociais e menos qualidade de vida: o trabalho feminino na docência do ensino superior. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 24, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs3711>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Workplace stress: a collective challenge**. Geneva: International Labour Office, 2016. ISBN 978-92-2-130642-9.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mental health at work: policy brief**. Geneva: World Health Organization, 2022. ISBN 978-92-4-005794-4.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. WHO **guidelines on mental health at work**. Geneva: World Health Organization, 2022. ISBN 978-92-4-005305-2.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, número especial, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.

SANTOS, Caroline Castro de Assis; GOMES, Nayara Ribeiro; SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; MEDEIROS, Adriane Mesquita de. Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 49, e9, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38122pt2024v49e9>.

SILVA, Milena Garcia da; TOLFO, Suzana da Rosa. Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 47, e13, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/22620pt2022v47e13>.

¹ Pós-graduada em Recursos Humanos: Rotinas e Cálculos
Trabalhistas Universidade Paranaense - UNIPAR Cascavel, PR - Brasil