

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

<https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/4941>

DOI: 10.18256/2175-5027.2023.v15i2.4941

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

©2023 by Faculdade Meridional IMED. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>

Processos Psicossociais e Saúde no Trabalho: Perspectivas Teóricas, Instrumentos e Gerenciamento

Psychosocial Processes and Health at Work: Theoretical Perspectives, Instruments and Management

Procesos Psicosociales y Salud en el Trabajo: Perspectivas Teóricas, Instrumentos y Gestión

Suzana da Rosa Tolfo(1); Janine Kieling Monteiro(2); José Roberto Montes Heloani(3)

1 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Docente da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

2 Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Docente da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

3 Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo(PUC-SP). Docente da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo, v. 15, n. 2, p. 76-94, julho-dezembro, 2023 - ISSN 2175-5027

DOI: <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2023.v15i2.4941>

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*
Editora: Márcia Fortes Wagner

Como citar este artigo / To cite this article: [clique aqui!/click here!](#)

Resumo

Os processos psicossociais nas organizações de trabalho somente passaram a ser abordados nas últimas décadas por instituições internacionais e pesquisadores, considerando tanto os riscos, predominantemente, como os fatores psicossociais protetivos. O conhecimento produzido em Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT) inclui aportes de abordagens teóricas e de pesquisas que se preocupam com ambos os pólos. Entretanto, ainda há disputas teórico-metodológicas para a definição, operacionalização e gerenciamento desses riscos, para mitigá-los quanto a exposição de trabalhadores e tanto prevenir, quanto assistir, aqueles expostos aos perigos decorrentes da organização do trabalho e suas consequências nefastas à saúde psíquica dos que vivem do trabalho. O artigo contribui para a produção do conhecimento, a partir de uma revisão narrativa sobre o tema, ao apresentar as principais definições e instrumentos de aferição europeus e brasileiros e algumas possibilidades de gerenciamento, considerando as produções de alguns dos principais autores e de órgãos internacionais que se debruçam sobre a questão. Conclui-se pela necessidade da gestão e/ou da eliminação dos fatores psicossociais laborais que impliquem em riscos, com vistas à prevenção e a promoção da emancipação, saúde e dignidade humana no trabalho.

Palavras-chave: Psicologia das organizações e do trabalho, fatores psicossociais no trabalho, fatores de risco, fatores protetivos.

Abstract

Psychosocial processes in work organizations have only been addressed in recent decades by international institutions and researchers, considering risks, predominantly, and protective psychosocial factors. The knowledge produced in Work and Organizational Psychology (POT) includes contributions from theoretical and research approaches that are concerned with protective factors and the identification and reduction of occupational psychosocial risks. However, there are still theoretical-methodological disputes regarding the definition, operationalization and management of these risks, to mitigate them in terms of worker exposure and both to prevent and assist those exposed to the dangers arising from the organization of work and its harmful consequences for mental health of workers. The article contributes to the production of knowledge, based on a narrative review on the topic, by presenting the main European and Brazilian definitions and measurement instruments and some management possibilities, considering the productions of some of the main authors and international bodies that look into the issue. It is concluded that there is a need to eliminate and/or manage psychosocial factors at work that imply risks, with a view to preventing and promoting emancipation, health and human dignity at work.

Keywords: Work and organizational psychology, psychosocial factors at work, risks factors, protective factors.

Resumen

Los procesos psicossociales en las organizaciones laborales han empezado a ser abordados en las últimas décadas por instituciones e investigadores internacionales, considerando tanto los riesgos, predominantemente, como los factores psicossociales protectores. El conocimiento en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT) incluye aportes desde enfoques teóricos y de investigación que se ocupan de ambos polos. Sin embargo, aún existen disputas teórico-metodológicas respecto de la definición, operacionalización y gestión de estos riesgos, para mitigarlos en términos de exposición de los trabajadores y tanto para prevenir como asistir a aquellos expuestos a los peligros derivados de la organización del trabajo y sus

consecuencias nocivas para la salud mental de los que viven del trabajo. El artículo contribuye a la producción de conocimiento, a partir de una revisión narrativa del tema, presentando de niciones e instrumentos de medición europeas e brasileños y algunas posibilidades de gestión, considerando las producciones de algunos de los principales autores y organismos internacionales que investigan el asunto. Se concluye acerca de la necesidad de eliminar y/o gestionar los factores psicosociales en el trabajo que generan riesgos, con miras a prevenir y promover la emancipación, la salud y la dignidad humana en el trabajo.

Palabras clave: Psicología organizacional y del trabajo, factores psicosociales en el trabajo, factores de riesgo, factores protectores.

Introdução

A sociedade, a centralidade do trabalho, a organização do trabalho, os processos de produção, os aspectos psicossociais do trabalho têm mudado na contemporaneidade com a intensa competitividade, as novas tecnologias, as condições sociais de precarização e desigualdades, para citar algumas. Este contexto laboral acarreta em desafios e riscos, novos e emergentes, para os que trabalham. Assim, as relações trabalho-gestão-saúde têm exigido abordagens técnicas, administrativas e políticas para garantir segurança e saúde no trabalho (EU-OSHA, 2010).

O interesse sobre o trabalho e seus aspectos psicossociais tornou-se efetivo nas últimas três décadas e, segundo o Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la España (2012), “psicossocial” se refere à interação entre indivíduo (psico) e seu entorno (social). Em 2013, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) enfatizou a compreensão de psicossocial a partir do termo, sendo PSICO o que afeta por meio da “psiquê” (conjunto de atos/comportamentos e funções da mente) e SOCIAL porque é de origem social (coletiva), contempla as interações entre trabalhadores, organização e seu ambiente, as relações com os pares e usuários, e determinadas características da organização do trabalho (Ministério de Empleo y Seguridad Social de la España [s1], 2012).

As definições citadas remetem a um termo que pode ser definido de forma ampla, o que tem consequências para o desenvolvimento de pesquisas e de intervenções para mitigar os problemas relacionados aos riscos e ampliar a proteção de trabalhadores. No final do século passado, a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1984) publicou que os fenômenos psicossociais são relacionados à interação dinâmica entre o trabalhador e o trabalho e incluem determinadas variáveis/fatores que percebidos e experienciados podem influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores.

Os fatores são definidos com base no conjunto de percepções e experiências do trabalhador, tanto expectativas individuais, quanto aspectos das relações humanas e emoções. O termo interação implica em “um conjunto de relações de cunho psicológico (capacidades, necessidades, percepções e experiências) e social (ambiente de trabalho, condições organizacionais, cultura, condições pessoais externas ao trabalho)”. (Zanelli & Kanan, 2017, p. 35).

Os fatores psicossociais no trabalho são referenciados, predominantemente, com base nas categorias propostas pela OIT (ILO, 1984) e incluem aspectos do trabalho em si e seu ambiente; aspectos externos à organização; e características individuais do trabalhador (Jacinto *et al.*, 2020) ou que remetem mais especificamente às condições – organização e conteúdo do trabalho e execução da tarefas - como citado na Nota Técnica de Prevención 443 da Espanha (Meliá *et al.*, 2006) e no ISTAS 21/ COPSOQ (Moncada *et al.*, 2021), instrumento que avalia riscos psicossociais. Os

fatores psicossociais são as condições existentes no trabalho, que, relacionadas com características do indivíduo, podem afetar o bem-estar ou a saúde (física, psíquica ou social) do trabalhador. A menção aos processos fisiológicos indica que apesar da ênfase na dupla composição inerente ao constructo psicossocial, a análise é integrativa ao sintagma triádico (biopsicossocial) (Tolfo, 2018).

Os fenômenos psicossociais do trabalho podem ser interpretados como favoráveis ou de riscos; os fatores são favoráveis quando contribuem para o desenvolvimento da atividade laboral e para a qualidade de vida das pessoas, as relações de trabalho e a produtividade. A conversão em riscos está associada ao potencial de causar danos psicológico, físico e social aos indivíduos, incluindo o risco para o suicídio, e ser fonte direta do estresse ocupacional (Zanelli & Kanan, 2018; Vieira, Bandini, Azevedo & Lucca, 2023). Tais sistematizações parecem ter origem em documentos da OIT (ILO, 1984), ao identificar que os aspectos favoráveis possibilitam suporte e proteção aos trabalhadores, e os riscos psicossociais no trabalho poderão acarretar problemas/distúrbios psíquicos e alterações bioquímicas e neuro-hormonais, em grande parte preditoras de adoecimento mental e físico. Monteiro, Alberici, Böttcher e Henrich (2020) afirmam que o termo mais amplo a se utilizar é fatores psicossociais e podem ser definidos com base nos desfechos frente à exposição dos trabalhadores aos mesmos. Os fatores psicossociais positivos tendem a propiciar saúde, pois auxiliam para respostas adaptativas dos trabalhadores frente a situações desafiadoras/adversas presentes no contexto laboral, na personalidade e conforme as competências individuais. Portanto, não é de surpreender que os fatores de riscos sejam a preocupação principal por parte de instituições internacionais e nacionais, pesquisadores e gestores organizacionais.

Na busca por definir e promover uma agenda europeia sobre riscos psicossociais no trabalho, é afirmado no 08 relatório da *Psychosocial Risk Management Excellence Framework - European Framework*, Prima EF da World Health Organization (2008), que há disponibilidade de indicadores sobre exposição e riscos e suas possíveis consequências. Entretanto, ainda há lacunas para delimitar sobre quais são os fenômenos e construtos dos quais se trata e os instrumentos de avaliação e de gerenciamento, uma vez que as gêneses conceituais são de diferentes bases epistemológicas. Este artigo visa apresentar as principais definições e instrumentos de aferição europeus e brasileiros e algumas possibilidades de gerenciamento sobre os fatores psicossociais no trabalho, considerando as produções de alguns dos principais autores e de órgãos internacionais que se debruçam sobre a questão. Em sequência, será apresentado parte do estado da arte conceitual e procedimental, privilegiando instituições e autores destacados como referências. Esta foi elaborada por meio de uma “revisão narrativa”, ao procurar sistematizar informações em uma análise crítica da literatura, sem utilizar critérios sistemáticos, embora explícitos. A busca pelos estudos não esgota as fontes de informações, mas foram escolhidas com base na expertise dos pesquisadores (UNESP, 2015).

Riscos Psicossociais e suas consequências: contribuições conceituais

Riscos podem ser definidos como a possibilidade, elevada ou reduzida, de uma pessoa sofrer danos decorrentes de perigo (Esener2, 2018). Ao se considerar especificamente os riscos psicossociais no trabalho encontra-se uma das definições mais clássicas (Cox & Griffiths, 2005), que são relativos a aspectos do *design* e gestão do trabalho e dos seus contextos sociais e organizacionais com potencial para causar dano físico ou psicológico, no que concordam autores do Guia de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la España, 2012).

Consoante Briceño (2009), riscos psicossociais são características das condições de trabalho, em especial, do modo como é organizado, que afetam a saúde das pessoas, por meio de mecanismos tanto psicológicos quanto fisiológicos. Alvarez (2012) identifica os fatores de risco psicossocial em diferentes níveis (intralaborais, extralaborais ou externos à organização) e condições individuais do trabalhador. Estes são dinamicamente inter-relacionados e, por meio de percepções ou vivências, influenciam na saúde e no desempenho das pessoas.

Com base nesses diversos autores e instituições amplamente referenciados, procurou-se identificar fatores que predominam nos materiais referenciados (Glina & Rocha, 2010; OIT, 2013; Facas *et al.*, 2015; Neto, 2017; Facas, 2021; Moncada *et al.*, 2021), por meio de uma revisão narrativa atualizada para esta publicação (Tolfo, 2018), dos mais citados para os menos citados, os seguintes fatores de risco:

1. Exigências laborais/psicológicas do trabalho: ritmos intensivos, prazos, carga excessiva, necessidade de esconder emoções;
2. Autonomia/controle do trabalho: baixo controle e autonomia sobre o trabalho; baixa participação na tomada de decisão;
3. Insegurança no emprego e no desenvolvimento: contratos precários/ inseguros; baixa compensação; estagnação no desenvolvimento e na carreira; ambiguidade de papéis;
4. Relacionamentos interpessoais: falta de apoio social; conflitos interpessoais com colegas e chefias; violência (assédio moral, sexual); qualidade da liderança;
5. Dupla jornada trabalho-família: conflito/conciliação entre trabalho e família;
6. Fatores/cultura organizacional: comunicação deficiente; indefinição de políticas e de objetivos organizacionais; salários insuficientes;
7. Conteúdo do trabalho: trabalho monótono, repetitivo e fragmentado; sem sentido;

8. Ambiente e equipamentos: equipamentos inadequados ou com problemas; introdução de novas tecnologias sem a devida capacitação;
9. Personalidade e aspectos individuais: autoeficácia e características sociodemográficas;
10. Sofrimento patológico: falta de sentido do trabalho; esgotamento mental; falta de reconhecimento; danos físicos e psicossociais.

Na revisão apresentada foi verificado que o espectro sobre os fatores de riscos psicossociais decorrentes do trabalho é amplo, incluindo desde aspectos sociais, ergonômicos, de personalidade ou subjetividade, até o sofrimento patológico. Cabe reiterar que riscos psicossociais remetem a probabilidade de que características do gerenciamento, organização, e contexto social do trabalho gerem consequências psicológicas, sociais e físicas negativas, efeitos deletérios da exposição aguda ou crônica aos 'fatores de riscos' (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020), riscos psicossociais ocupacionais são da alçada da organização e do seu gerenciamento, excluindo aqueles relacionados à vida pessoal do trabalhador. E os fatores de riscos psicossociais são entendidos como variáveis ou perigos que, se presentes no trabalho de um trabalhador, mostram-se preditivos frente aos efeitos negativos na saúde do trabalhador, assim como podem ser entendidos como o produto da relação entre riscos psicossociais e o trabalhador (Carlotto, 2019). Com base nos estudos levantados foram identificadas duas perspectivas teóricas principais e respectivas concepções sobre saúde mental e fatores de risco, bem como respectivos instrumentos de avaliação com base na psicologia.

Abordagens do Estresse

O estresse é relativo à(s) forma(s) de reação frente a situações ou fatores reconhecidos como estressores, pois são identificados como ameaçadores ou desafiadores e demandam preparo para agir, combater ou fugir (Limongi-França & Rodrigues, 2014), bem como inclui emoções e comportamentos considerados positivos ou negativos para o indivíduo - o distresse e o eustresse, respectivamente (Deon, 2021).

A maioria das definições de estresse abrange três perspectivas: como estímulo; como resposta; e como estímulo-resposta (Inocente, 2007). O estresse é entendido como resposta quando ocorrem mudanças fisiológicas, emocionais e comportamentais frente ao estresse; como estímulo, ao suscitar uma reação de estresse; e como interação, decorre das peculiaridades do estímulo e dos recursos do indivíduo para responder aos estressores.

No trabalho o foco predominante é no estresse ocupacional, ou seja, nas consequências de ações ou atitudes em que a pessoa percebe ameaça(s) às suas expectativas no âmbito pessoal e profissional e têm o potencial de prejudicar a sua relação com sua ocupação e com as exigências no trabalho, devido a falhas nas

tentativas de se adequar e enfrentar as situações que se apresentam (Limongi-França & Rodrigues, 2014; Deon, 2021). Ademais, está relacionado a respostas e sintomas associados ao ambiente de trabalho, frente a percepção do desequilíbrio entre o trabalho e as emoções do trabalhador.

Com base nas Teorias sobre o Estresse, há alguns Modelos principais que abordam os fatores psicossociais no trabalho: o Estresse/Apoio e Saúde Mental, o Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa e o Modelo Demanda/Controle/Apoio Social. Nestes modelos o estresse é concebido como um potente risco psicossocial, em contraposição a ideia de doença ou dano instalado (Pereira, 2022). O Modelo Estresse/Apoio e Saúde Mental (SWS), elaborado por Ostermann, parte do pressuposto de que a saúde mental e os “fatores psicossociais de risco” são determinados por fatores de apoio, e por estressores, em três dimensões: pessoal (self), social e de trabalho. Cada dimensão pode contribuir positivamente – apoio, ou negativa – estressor, e os fatores de apoio podem anular os efeitos negativos do estresse. A prevalência de fatores de apoio em relação a fatores de estresse, nas três dimensões, tende a reverter em bem-estar e capacidade de enfrentar a realidade de forma produtiva. O Questionário SWS (Self, Work and Social), validado no Brasil por Guimarães e McFaddeb (1999) tem oito escalas: Fatores Psicossociais de Risco, Saúde Mental, Estresse Social, Apoio Social, Estresse no Trabalho, Apoio no Trabalho, Estresse Pessoal, e Apoio Pessoal.

O Modelo Demanda-Controle embasa dois instrumentos clássicos que avaliam proteção ou riscos psicossociais: o *Job Content Questionnaire* (JCQ) e o *Job Stress Scale* (JSS). Karasek (1989) elaborou o JCQ nos EUA e foi validado no Brasil, abordando controle e demanda psicológica, suporte social proveniente da chefia e dos colegas de trabalho, demanda física e insegurança no emprego. O JSS é versão resumida do JCQ, elaborado por Theörel na Suécia e validado para o Brasil com as variáveis demanda, controle e suporte social.

O Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) avalia o desequilíbrio entre os esforços despendidos pelo sujeito e as recompensas recebidas pelo trabalho. Parte da noção de reciprocidade social, em que os esforços são considerados com base nas avaliações das recompensas (Siegrist, 1996), sendo que o esforço elevado e a baixa recompensa aumentam os riscos à saúde. A Escala Effort-Reward Imbalance (ERI), é composta por três dimensões: Esforço, Recompensa, e Comprometimento Excessivo. Fatores econômicos, como salário recebido, por exemplo, e recompensas mais concretas recebem destaque, assim como fatores de recompensa subjetivos, como o reconhecimento social.

O HSE-IT (Health Safety Executive Indicator Tool) é um instrumento para avaliar os fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho desenvolvido na língua inglesa e validado para o português por Lucca *et al.* (2017). É um indicador dos fatores psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho, distribuídos em sete dimensões: 1) Demanda; 2) Controle; 3) Relacionamentos; 4) Cargo; 5) Mudanças; 6)

Apoio gerencial; e 7) Apoio dos colegas. Verifica-se que a relação demanda-controle proposta por Karasek (1989) e a identificação das estratégias de enfrentamento estão entre as categorias principais do HSE-IT.

Com a preocupação em definir operacionalmente e subsidiar avaliações de fatores psicossociais foi publicado o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), em 1997, na Dinamarca. Considerado o instrumento sobre riscos mais utilizado no mundial, o COPSOQ tornou-se referência para instituições internacionais e em empresas de setores e portes diversos. O questionário objetiva avaliar os riscos psicossociais a partir de uma compreensão abrangente dos conceitos da área, e contribuir para sensibilizar empregadores e trabalhadores para a melhoria das condições do trabalho.

O COPSOQ é um instrumento baseado em vários modelos teóricos, quais sejam: os Modelos Demanda-Controle e Esforço-Recompensa, citados anteriormente, e os Modelos Sociotécnico e Vitamínico. Segundo Moncada *et al.* (2021), as quatro bases teóricas do COPSOQ são conceitualmente semelhantes e complementares entre si, pois visam explicar a relação entre fatores psicossociais, estresse e saúde, compondo a Teoria Geral do Estresse. Na 2ª versão portuguesa, tem apresentações curta, média e longa. A versão longa portuguesa abrange as seguintes dimensões: exigências do trabalho (ritmo de trabalho), organização e conteúdo do trabalho (possibilidades de desenvolvimento), relações sociais e liderança (reconhecimento), interface trabalho-indivíduo (conflito trabalho-família), personalidade (autoeficácia), saúde e bem-estar (stress, burnout, sintomas depressivos).

Durante a elaboração da revisão, constatou-se que estas articulam, em sua maior parte, os riscos psicossociais e a saúde com o estresse. Ao abordar riscos laborais, o Manual do COPSOQ (Moncada *et al.*, 2021) também os define como fatores de risco para a saúde que têm origem na organização do trabalho e detalham as respostas possíveis frente a eles, quais sejam: fisiológicas (reações neuroendócrinas), emocionais (ansiedades, depressão, apatia etc.), cognitivas (alterações na percepção, na concentração, na tomada de decisões etc.) e na conduta (abuso de substâncias como álcool e drogas, violência etc.). Essas respostas estão em conformidade com o que “popularmente” se nomeia como “estresse”, e podem ser antecedentes de adoecimento, conforme a intensidade, frequência e duração.

Para além das perspectivas do estresse, o COPSOQ também é embasado no modelo sociotécnico, que privilegia a organização do trabalho com ênfase nos seus aspectos técnicos e sociais. São incluídos aspectos ergonômicos, treinamento intensivo, enriquecimento de cargos e funções, trabalho semiautônomo, qualidade de vida no trabalho. Inclui, ainda, o Modelo vitamínico, que consiste na integração da literatura sobre fatores e variáveis que podem estar influenciando o bem-estar psicológico de trabalhadores, fora e dentro do ambiente de trabalho (Moncada *et al.*, 2021). Ao estudar as evidências de validade e precisão de instrumento de avaliação de riscos psicossociais

ocupacionais, Carlotto (2019) avaliou que o COPSQ é o instrumento disponível mais completo em investigações de fatores psicossociais no trabalho. Mas a ampla gama de variáveis investigadas, incluindo o diagnóstico de saúde, torna a matriz teórica do instrumento frágil para adaptação.

O continente europeu, é citado por Carlotto (2019), como aquele que tem a produção teórica mais consolidada e ampla sobre a problemática. Esse protagonismo é associado à influência da legislação voltada a reduzir os riscos psicossociais no trabalho, devido ao elevado número de trabalhadores que se percebe sofrendo com estresse no trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho

Autores cujos trabalhos se baseiam na Psicodinâmica do Trabalho (PDT) concebem o trabalho como central aos trabalhadores, “em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura” (Dejours, 2007, p. 21), e dão destaque à subjetividade. O sujeito, na PDT, luta pela sua saúde mental, e contra as doenças e patologias do trabalho (Facas *et al.*, 2013). Esta perspectiva apresenta especificidades ao abordar os riscos psicossociais como decorrentes dos efeitos negativos da organização do trabalho, do estilo de gestão, do sofrimento, e de danos que impactam no adoecimento mental pelo trabalho (Facas, 2013).

Na PDT o sofrimento antecede os riscos psicossociais, pois é inerente ao trabalho, e pode ser vivenciado e enfrentado sob duas condições: patológica, quando o sofrimento impossibilita o trabalhador de permanecer trabalhando ou leva-o a estratégias defensivas de negação das emoções provenientes da atividade e do processo de trabalho em determinado modo de organizar o trabalho. A segunda forma refere-se à utilização de estratégias criativas de mobilização subjetiva individual ou coletiva para lidar com adversidades e sofrimentos decorrentes do trabalho. Estas ações oportunizam que os trabalhadores se mobilizem, elaborem caminhos para ressignificar o sofrimento e vivenciar o prazer, em um processo de transformação da organização do trabalho. Se as estratégias defensivas falham frente ao sofrimento patogênico, tem-se os riscos psicossociais. Por outro lado, também existe o prazer no trabalho, como um princípio mobilizador, que põe o sujeito em ação pela busca da gratificação, da realização de si e do reconhecimento pelo outro (da utilidade e beleza do seu trabalho). (Dejours, 2007; Facas, 2021).

Alguns pesquisadores salientam seu caráter interdisciplinar, outros a amplitude do conceito do trabalho e do trabalhar, bem como sua importância na constituição da identidade do trabalhador e seu impacto em sua saúde. Para outros, o próprio método proposto, que privilegia o diálogo o caráter emancipatório das intervenções se constitui

em fatores diferenciais para se compreender as relações entre trabalhador e organização do trabalho (Macedo & Heloani, 2017). Para a PDT, principalmente na obra de Christophe Dejours (2008), o conceito de identidade compartilha pressupostos advindos da Psicanálise e da Psicologia Social, principalmente no fato de considerar o trabalho como constituinte psíquico e ainda com foco na interação social que ocorre entre o trabalhador e a organização do trabalho. A identidade é, portanto, constituída na relação com o outro, no processo de alteridade. Em função disso, cremos que tanto o conjunto da obra de György Lukács quanto Karl Marx ao refletirem sobre o processo de estranhamento e alienação no capitalismo, nos fornecem subsídios para melhor situarmos e identificarmos os riscos psicossociais e a crise identitária como elementos coexistentes no impacto psíquico e mesmo na saúde mental da “classe- que - vive- do – trabalho”.

O instrumento que identifica riscos psicossociais, fundamentado na PDT, foi elaborado por Facas (2021) no Brasil, e é intitulado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). Este protocolo é composto por quatro escalas: Escala de Organização do Trabalho (EOT), Escala de Estilos de Gestão (EEG), Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT). A EOT avalia a divisão de tarefas e a divisão social do trabalho. A EEG remete aos estilos individualista ou coletivista do gestor frente a equipe. A EIST remete à falta de sentido no trabalho, esgotamento mental, e falta de reconhecimento. A EDT, permite identificar indicadores do desfecho à exposição aos riscos, como danos psicológicos, sociais, e físicos, identificados em dores distúrbios no corpo.

Embasado nas diretrizes europeias, o Instituto Nacional de Seguridade y Salud en el Trabajo espanhol (INSST) elaborou o método de avaliação psicossocial FPSICO para diagnóstico psicossocial em organização ou em partes dela. O instrumento contempla perguntas sobre: tempo de trabalho, autonomia, carga de trabalho, demandas psicológicas, variedade das tarefas, participação, compensação, relações e apoio social. Permite identificar níveis de riscos, do mais elevado, até a situação avaliada como adequada (INSST, 2022).

Ressalta-se que, para além de identificar os fatores psicossociais no trabalho através de instrumentos padronizados, não se pode deixar de considerar as influências dos atuais contextos sociais e ideológicos relativos ao conflito capital-trabalho, que irão influenciar nas políticas das organizações e impactar na saúde dos trabalhadores, tais limitações precisam ser apontadas em avaliações que desconsideram ou minimizam variáveis macrossociais (Pereira; Souza; Lucca, & Iguti, 2020).

Em nível nacional, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2012b) introduziu os riscos psicossociais em suas normativas por meio da NR-33 (Norma Regulamentadora de Saúde e Segurança nos Trabalhos de Espaços Confinados) e na NR-35, para trabalho em altura (MTE, 2012a). Na primeira o problema é definido como “a influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida

diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos” (p. 9). Desde então foi prescrita a realização de avaliações psicossociais periódicas nos trabalhadores, mas não foram definidos fatores que devem ser avaliados ou a forma de fazê-lo. Guimarães, Martins e Botelho (2013) propõem a avaliação que investigue aspectos psicológicos e sociais do indivíduo, incluindo questões relacionadas à saúde geral, satisfação com as atividades laborais, motivação, necessidades, vulnerabilidade ao estresse no trabalho, organização do trabalho, apoio familiar e social, entre outros. Asseveram que a avaliação deve ser realizada por um psicólogo durante o processo admissional e periodicamente, o que passa a ser uma importante atividade para profissionais da área de POT.

Recentemente o Conselho Federal de Psicologia - CFP (2023) publicou uma resolução específica. Em 2023, o Conselho Federal de Psicologia publicou uma resolução específica (Resolução CFP 14/20230 para regulamentar o exercício profissional na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito da saúde e segurança, em diferentes contextos de trabalho. Nesta Resolução a avaliação de riscos psicossociais podem ser realizadas em quaisquer contextos de trabalho e inclui etapas investigativa e diagnóstica. Estas etapas contemplam a análise das características psicológicas dos trabalhadores relacionadas às exigências e condições atuais de trabalho, as características das atividades inerentes à função, do processo de trabalho, do ambiente e da gestão, considerando, também, as políticas, procedimentos ou formas de controle, prevenção e proteção à saúde, à segurança e à integridade do trabalhador.

De forma geral, avaliação de riscos é o processo que mensura os riscos decorrentes dos perigos no local de trabalho. Pressupõe, segundo o ESENER2 (EU-OSHA, 2018), uma análise sistemática voltada a todos os aspectos relacionados ao trabalho para identificar: 1) o que pode ocasionar lesões ou danos; 2) as possibilidades de eliminar (ou não) os perigos e 3) as medidas de prevenção ou proteção existentes ou necessárias ao controle dos riscos.

As etapas previstas para avaliação dos riscos podem ser assim sistematizadas: 1) identificar os perigos e as pessoas expostas aos riscos; 2) avaliar e priorizar os riscos conforme a importância; 3) decidir medidas preventivas para eliminação ou controle dos riscos e 4) implantar medidas de prevenção e de proteção, conforme um plano de prioridades.

Monitoramento e Gestão de Fatores Psicossociais

Na década de 1980, a OIT (ILO, 1984) já reconhecia que existem vários métodos de investigação de fatores psicossociais. Os principais instrumentos de avaliação dos riscos permitem diagnosticar as situações e subsidiar as intervenções para prevenir, atenuar e/ou eliminar os perigos de ordem psicossocial. Considerando os instrumentos

apresentados anteriormente, questionários como o JCQ e o ERI têm, como base teórica originária, a teoria do estresse; o COPSOQ tem como origem a identificação de riscos laborais no ambiente de trabalho, incluindo também a teoria sobre estresse e o PROART, baseado nos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho. Os resultados dos questionários podem subsidiar decisões para intervir sobre fatores psicossociais em qualquer tipo de trabalho, seja em relação a riscos, que precisam ser eliminados ou alterados, como fatores protetivos à saúde.

No caso do COPSOQ, é um instrumento utilizado para identificar e quantificar a exposição a fatores de risco, de natureza psicossocial do trabalho, para a saúde (Moncada *et al.*, 2021). As dimensões investigadas medem indicadores tanto de exposição (riscos psicossociais), quanto de efeito (saúde, satisfação e estresse) e permitem visualizar graficamente os fatores de riscos, as situações intermediárias e aquelas consideradas positivas e que tendem a ser protetivas. É um instrumento cuja abordagem vai ao encontro do que preconiza a OIT sobre riscos psicossociais, sendo referenciado em documentos de instituições internacionais – OMS, Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, Instituto Europeu de Trabalho, Saúde e Organizações e Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho (Moncada *et al.*, 2021).

A Psicodinâmica do Trabalho amplia o espectro ao analisar o processo de multideterminação dos fatores psicossociais e propõe que a gestão dos mesmos seja abordada (Facas, 2013). Nela os fatores de risco psicossociais são consequentes da interação entre as configurações e condições presentes no contexto de trabalho, as estratégias que são mobilizadas ou não, e o sofrimento patogênico vivenciado. “Já os riscos psicossociais são o desfecho da exposição ao sofrimento patogênico, caracterizado pelo adoecimento físico e mental” (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020, p. 5). Nesta concepção, tanto os aspectos objetivos do real do trabalho, quanto as possíveis contradições com o prescrito, devem ser geridos e alterados para evitar o sofrimento patogênico e adoecimento, de modo a permitir a criatividade e promover a saúde dos trabalhadores. A possibilidade de ouvir e intervir por meio do coletivo são pressupostos reiterados.

A preocupação com a gestão de riscos psicossociais e com a implantação de boas práticas voltadas a ambientes de trabalho saudáveis, levou diversas instituições, referências no tratamento do tema (OMS, OIT, EU-OSHA), a desenvolverem, na Europa, um sistema abrangente para tal. O Prima-EF (*Psychosocial Risk Management Excellence Framework*) parte do pressuposto de que o monitoramento dos riscos psicossociais deve ser um processo rotineiro nas empresas, envolver todas as partes interessadas, as práticas devem ser baseadas em evidências, com abordagem participativa e a intervenção deve ter diferentes níveis de atuação, desde a prevenção primária (WHO, 2008). No Quadro 1 são apresentados indicadores para o

monitoramento dos riscos.

Quadro 1. Indicadores organizacionais sobre monitoramento de riscos psicossociais

Exposição (incluindo riscos psicossociais)	
Fatores organizacionais	
Políticas/Instalações	Políticas de gestão de pessoas, segurança e saúde no trabalho Responsabilidade social empresarial relacionada à gestão de riscos psicossociais
Cultura Organizacional	Relacionamento de confiança entre gerência e trabalhadores; Informações de comunicação e <i>feedback</i> ; Justiça organizacional.
Relações Industriais	Representação dos trabalhadores; Filiação sindical; Acordos coletivos
Fatores relacionados ao trabalho	
Condições de Emprego	Contrato; Histórico de trabalho
Concepção Organizacional	Rodízio de função; Trabalho em equipe
Qualidade de Trabalho	Demandas de trabalho; Autonomia; Segurança; Apoio social; Violência, assédio, discriminação; conflito; Tempo e “locus” de trabalho
Resultados	
Resultados na saúde	Acidentes de trabalho; Saúde física e mental
Resultados relacionados à satisfação no trabalho	Satisfação no trabalho; Rotatividade etc
Ausência, presenteísmo	Licença médica; Causa de ausência; Trabalho mesmo estando doente
Custos econômicos	Custos econômicos de acidentes e ausências; Desempenho/ produtividade
Ações Preventivas/Intervenções	
Avaliações	Investigação das causas dos acidentes, etc.
Medidas	Reduzir riscos; melhorar a autonomia, controle e recursos organizacionais; melhorar a capacidade de enfrentamento e retorno ao trabalho
Avaliação	Eficácia e avaliação do processo de implementação de políticas e de medidas.
Participação dos trabalhadores	Avaliação de risco; Desenvolvimento e implementação de plano de ação

Fonte: World Health Organization, 2011.

O gerenciamento dos fatores de risco psicossociais no trabalho pode contribuir para prevenir e promover a saúde mental e o bem-estar a partir de três níveis de intervenção: i) individual; ii) social; e iii) organizacional. As intervenções identificadas na literatura são prevenção primária, secundária e terciária. A prevenção primária busca reduzir fatores de risco potenciais ou alterar a natureza do estressor antes que

sintomas de estresse ou doença sejam vivenciados - o alvo são os estressores nas suas fontes. A secundária busca melhorias frente aos riscos e subsidiar trabalhadores com habilidades e recursos para desenvolver estratégias de enfrentamento frente aos estressores. A prevenção terciária ocorre quando as situações já estão instaladas e a intervenção é voltada para tratamento e reabilitação de trabalhadores com sintomas ou doenças relacionadas ao estresse (Gomes, 2020).

Recentemente, a Organização Internacional para Padronização publicou a norma ISO 45003/, de 2021, a primeira norma internacional de Saúde e Segurança Ocupacional que estabelece diretrizes para um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional. Esta norma objetiva implementar controles eficazes para eliminar ou reduzir/gerenciar riscos psicossociais (ISO, 2021) que impactam sobremaneira na saúde psicológica de trabalhadores, como comunicação ineficaz, pressão excessiva, liderança e cultura organizacional deficientes, e promover segurança psicológica e bem-estar no trabalho. A ISO 45003 complementa a ISO 45001, voltada à saúde e segurança do trabalhador (SST). As diretrizes de ambas orientam gestores a implementarem medidas para reduzir rotinas que comprometem a saúde mental dos trabalhadores. Psicólogos têm, então, a oportunidade de ampliar atividades com médicos e enfermeiros do trabalho, com engenheiros e técnicos em segurança, ao contribuir sobre, por exemplo, segurança psicológica no trabalho, construto até então pouco abordado.

Considerações Finais

Os fenômenos psicossociais são relacionados à interação dinâmica entre o trabalhador e o trabalho e compreendidos por meio de fatores que, percebidos e vivenciados, influenciam na saúde, no desempenho e na satisfação dos trabalhadores e impactam no desempenho da organização. Estes fenômenos podem ser tanto protetivos quanto de risco, e o maior interesse de profissionais e pesquisadores está nos riscos, pelos possíveis danos à saúde do trabalhador.

Os riscos psicossociais se mostram danosos para a saúde física, mental e social. O que torna um risco para a saúde psicossocial no trabalho é a sua gênese e não a sua manifestação, e a origem estaria nas condições de trabalho e em fatores organizacionais e relacionais. Portanto, a organização do trabalho está na causa predominante do que possa ser danoso e há que intervir para eliminar, reduzir ou controlar exposições; os fatores psicossociais representam aquilo que está ou pode ser exposto (por isso são necessárias a identificação, a localização e as medidas que avaliem os riscos), e o estresse é o precursor ou antecessor do efeito que se busca evitar.

Com o objetivo de apresentar as principais definições e instrumentos de aferição europeus e brasileiros e possibilidades de gerenciamento, constatou-se, neste sentido, que predominam as perspectivas teóricas que relacionam os processos de adoecimento

devido à exposição a perigos e a ocorrência de danos pelos impactos na saúde das pessoas por meio de mecanismos psicológicos e fisiológicos chamados de estresse. Ou seja, nas perspectivas institucionais, que, em grande parte, norteiam os trabalhos sobre a questão em nível mundial, a ideia de estresse decorrente de riscos psicossociais passa a fazer parte da definição!

O estresse pode ser tanto abordado como uma doença (desfecho), como também pode ser identificado como passível de ser danoso à saúde (fator de risco). Atualmente, está em evidência o burnout, entendido como situação de desgaste ou estresse laboral crônico. Ressalta-se, ainda, que frequentemente as chamadas fontes de estresse são identificadas como fatores de risco psicossocial, o que explica que o tema riscos psicossociais no trabalho seja compreendido muitas vezes como uma extensão do termo estresse.

Constata-se que os riscos psicossociais no trabalho são difíceis de se avaliar quanto às suas especificidades, diagnóstico, prevenção e intervenção para profissionais que intervêm com saúde e segurança nas organizações. Não há uma definição consensual para riscos psicossociais. Na tentativa de circunscrever o conceito de risco, encontra-se uma dupla possibilidade: como probabilidade de vir a causar consequências negativas ou como relativo à severidade dessas consequências. Essa duplicidade implica na consideração tanto da exposição do trabalhador a perigos ocupacionais, quanto aos danos que podem ser causados pela exposição.

Enfim, independente dos limites em um consenso conceitual, é necessário levar em consideração a escolha por uma definição e delimitação dos fatores psicossociais no trabalho, com implicações teóricas e empíricas, no momento de propor estratégias de monitoramento e gestão deles nos contextos de trabalho. Compactua-se com autores diversos ao asseverarem que a efetiva promoção do trabalho como fonte de emancipação, de saúde e de dignidade humana necessita da gestão (identificação e monitoramento, quiçá a extinção) dos riscos e dos fatores de risco psicossociais laborais. Como limitações do artigo, referimos que não foram esgotadas as possibilidades de modelos teóricos e instrumentos de avaliação, em vista a complexidade e abrangência do tema.

Referências

- Briceño, P. A. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional. *Telos*, 11(3), 367-385. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1781/1702>
- Carlotto, P. A. C. (2019). *Evidências de validade e precisão de um instrumento de avaliação de riscos psicossociais ocupacionais* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/215083>
- Conselho Federal de Psicologia [CFP]. (2023). CFP atualiza normativa que regulamenta o exercício profissional na avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. <https://site.cfp.org.br/cfp-atualiza-normativa-que-regulamenta-o-exercicio-profissional-na-avaliacao-de-riscos-psicossociais-relacionados-ao-trabalho/>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress; theory and practice. In J. R. Wilson, & N. Corlett, (Eds.), *Evaluation of human work* (pp. 553-572). CRS Press. p.
- Dejours, C. Prefácio. (2007). In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (p. 19-22). Casa do Psicólogo.
- Dejours, C. (2008). *Travail, usure mentale*. Bayarde.
- Deon, A. P. R. (2021). *Estresse ocupacional e estratégias de coping no trabalho de psicólogos*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da UFSC.
- EU-OSHA. (2018). *Psychosocial risks and stress*. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA. (2010). *Inquérito europeu das empresas de riscos novos e emergentes (ESENER)*. http://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf/view
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da UNB. http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15420/1/2013_EmilioPeresFacas.pdf
- Facas, E. P. (2021). *PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho* [recurso eletrônico]. Editora Fi. <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2022/02/riscos-psicossociais-relacionados-trabalho.pdf>
- Gomes, E. C. V. V. (2020). *Fator de risco psicossocial e entrincheiramento em policiais civis de Campo Grande/MS – Brasil*. [Tese de Doutorado, Universidade Católica Dom Bosco]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da UCDB. <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/1039942-fator-de-risco-psicossocial-e-entrincheiramento-em-policiais-civis-de-campo-grande-ms-brasil.pdf>
- Guimarães, L. A. M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho. (2013). In J. J. Ferreira & L. O. Penido (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás* (pp. 273-282). Cir Gráfica.

- Guimarães, L. A. M., & McFaddeb, M. A. J. (1999). Validação para o Brasil do SWS Survey – Questionário sobre estresse, saúde mental e trabalho. In L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.), *Série saúde mental e trabalho* (vol. 1, pp. 153-168). Casa do Psicólogo.
- Inocente, N. J. (2007). Estresse ocupacional: origem, conceitos, relações e aplicações nas organizações e no trabalho. In E. M. Q. O. Chamon, (Org.). *Gestão e comportamento humano nas organizações* (pp. 141-152). Brasport.
- International Labor Organization (1984). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Report of the Joint ILO/who Committee On Occupational Health Nineth Session. http://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf
- Instituto Nacional de Salud y Seguridad em el Trabajo. (2022). FPSICO. INSST. <https://nextprevencion.com/metodos/psicosociologia/fpsico-del-insst/>
- Organização Internacional para Padronização. ISO 45003:2021. (2021). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>
- Jacinto, A., Huck, C. k., Silva, M. G., & Tolfo, S. R. (2020). *Fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho.: promovendo saúde e monitorando riscos*. In S. R. Tolfo. *Gestão de Pessoas e Saúde Mental do Trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia* (pp. 203-221). Vetor.
- Karasek, R. A. (1998). El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional u fisiológico del riesgo de estre y desarrollo de comportamientos activos. In *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Enciclopedia de Salud e Seguridad en el Trabajo (pp. 34.6-34.16). OIT.
- Limongi-França, A.C., & Rodrigues, A.L. (2014). Introdução. In A. C. Limongi-França & A. L. Rodrigues. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática* (4 ed., pp. 10). Atlas.
- Lucca, S. R., & Sobral, R. C. (2017). Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. *Rev Bras Med Trab*. 15(1), 63-72. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-833591>
- Macedo, K. & Heloani, J. R. M. (2017). Introdução e Expansão da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: entrevista com Dejours. *Revista Psicol. Estud*, 22(3), 497-502, jul./set.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M.; Salanova M., & Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. En J. L. Meliá *et al. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales, Evaluación de riesgos* (pp. 15-36). Foment del treball nacional. <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la España. (2012). *Guia de actuaciones de lacción de trabajo y seguridade social sobre riesgos psicosociales*. Lerko Print S.A. https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2012a). MTE divulga *Normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho*. NR-35 - *Trabalho em Altura*. Brasília, DF. [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20\(Trabalho%20em%20Altura\)](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20(Trabalho%20em%20Altura)).

- Ministério do Trabalho e Emprego. (2012b). MTE divulga *Normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho. NR-33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados*. Brasília, DF. [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0C-C54B5B4E31/NR-33%20\(Atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0C-C54B5B4E31/NR-33%20(Atualizada%202012).pdf)
- Moncada, I. L. S., Serrano, C. L., Nicás, S. S., Soler, D. M., & Navarro, A. G. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Esp Salud Pública*, 95(e202105075). <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/180433#YzYXnhI6ixs.mendeley>
- Monteiro, J., Alberici, G., Böttcher, E., & Henrich, P. (2020). Conhecimento sobre os fatores psicossociais no trabalho: um estudo com gestores da indústria brasileira. Em S. R. Tolfo. *Gestão de Pessoas e Saúde Mental do Trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia*. (pp. 223-243). Vetor.
- Organização Internacional do Trabalho. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Hoja informativa*. 3. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- O'Neil, L.; O'Neil, B. (2002). *Teste sua resistência ao estresse*. Publifolha.
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(Especial). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Pereira, E. F. (2022). *Riscos psicossociais no trabalho e transtornos mentais comuns em servidores de uma universidade pública*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da UFSC.
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. D., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e18.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Occup Health Psychol*, 1(1), 27-41.
- Tolfo, S. R. (2018). *Fatores Psicossociais no Trabalho*. Relatório de Licença Capacitação. UFSC.
- UNESP. (2015). *Tipos de revisão de literatura*. <https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-revisao-de-literatura.pdf>
- Vieira, B., Bandini, M., Azevedo, V., & Lucca, S. (2023). Risco de suicídio no trabalho: revisão integrativa sobre fatores psicossociais. *Saúde em Debate*, 47, 253-268.
- World Health Organization. (2008). *Prima-EF: Guidance On The European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*. WHO. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43966/9788577102488_por.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Zanelli, J. C., & Kanan, A. L. (2018). *Fatores de Risco, Proteção Psicossocial e Trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. Editora da UNIPLAC.