

Estado da publicação: Não informado pelo autor submissor

Riscos psicossociais no trabalho: uma discussão necessária

Juliana Andrade Oliveira

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9871>

Submetido em: 2024-09-12

Postado em: 2024-09-13 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

A moderação deste preprint recebeu o endosso de:

José Marçal Jackson Filho (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4944-5217>)

Ensaio

Riscos psicossociais no trabalho: uma discussão necessária

Psychosocial Risk at work: a necessary discussion

Autora: Juliana Andrade Oliveira¹ (<https://orcid.org/0000-0002-3478-0610>)²

Resumo: Frente a um cenário de aumento dos adoecimentos mentais relacionados ao trabalho, torna-se cada vez mais popular a expressão “riscos psicossociais no trabalho” para se referir a aspectos no trabalho que devem ser observados na preservação da saúde mental dos trabalhadores. Institutos de pesquisa públicos governamentais estabelecem definições sobre o que são estes riscos psicossociais e seus impactos na saúde e se tornam referência para a atuação em seus países. No entanto, constata-se nelas uma mistura entre os fatores causadores de violências, e os danos e agravos à saúde propriamente ditos. A partir dos estudos sobre saúde mental e trabalho presentes na literatura científica recente, destacamos na discussão do que são os riscos psicossociais, duas questões centrais não podem faltar: a organização do trabalho e seu impacto na subjetividade do trabalhador e as relações sociais que estruturam a sociedade e também estão presentes no cotidiano do trabalho, marcando e diferenciando socialmente trabalhadores e trabalhadoras, influenciando a distribuição de poder e de melhores e piores condições de trabalho conforme raça, classe social, gênero, capacidades, entre outras formas de separação e identificação de coletivos humanos.

Palavras-chave: saúde mental no trabalho; riscos psicossociais no trabalho; saúde do trabalhador; riscos ocupacionais

Abstract: We are facing a crisis of an increasing work-related mental illnesses, which makes the expression “psychosocial risks at work” increasingly popular to refer to aspects at work that must be observed to preserve workers' mental health. Public government research institutes establish definitions of what these psychosocial risks are and their impacts on health and become references for action in their countries. However, there is a mix between the factors that cause violence and the damage and health problems themselves. Based on studies on mental health and work present in recent scientific literature, we highlight two central issues cannot be missed: the organization of work and its impact on the worker's subjectivity and the social relations that structure the society marking and socially differentiating male and female workers, influencing the distribution of power and better and worse working conditions according to race, social class, gender, capabilities, among other forms of separation and identification of collectives humans.

Keywords: Psychosocial factors; psychosocial risks at work; worker health; occupational health

¹ Tecnologista Sênior na Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO. Doutora em Sociologia. <https://orcid.org/0000-0002-3478-0610>

² Declaração de Conflito de Interesses: Declaro que eu, Juliana Andrade Oliveira, única autora deste ensaio, não tenho conflito de interesses de ordem pessoal, comercial, acadêmico, político e nem financeiro com a temática abordada e com a pesquisa realizada.

Resumo: Ante un escenario de aumento de las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, la expresión “riesgos psicosociales en el trabajo” se está volviendo cada vez más popular para referirse a aspectos en el trabajo que deben ser observados para preservar la salud mental de los trabajadores. Los institutos de investigación de los gobiernos públicos establecen definiciones acerca de cuáles son estos riesgos psicosociales y sus impactos en la salud y se convierten en referentes para la acción en sus países. Sin embargo, existe una mezcla entre los factores que causan la violencia y los daños y problemas de salud mismos. Con base en estudios sobre salud mental y trabajo presentes en la literatura científica reciente, resaltamos en la discusión acerca de qué son los riesgos psicosociales, no pueden faltar dos temas centrales: la organización del trabajo y su impacto en la subjetividad del trabajador y que las relaciones sociales que estructuran la sociedad también están presentes en el trabajo cotidiano, marcando y diferenciando socialmente a trabajadores y trabajadoras, influyendo en la distribución del poder y en las mejores y peores condiciones laborales según raza, clase social, género, capacidades, entre otras formas de separación e identificación de colectivos humanos.

Palabras clave: riesgos psicosociales laborales; riesgos laborales; salud mental en el trabajo; riesgos laborales

A saúde mental no trabalho nunca esteve tão em discussão como nesta década de 20 do século XXI. Desde 2017, que a OMS³ já avisava que 4,4% da população mundial tinha ou estaria na iminência de ter depressão, sendo o Brasil uma das populações mais atingidas (De SOUZA, 2017). O mundo do trabalho resultante das políticas econômicas neoliberais tem sido, infelizmente, mais causador de adoecimentos mentais do que promotor de saúde (SCHAAPMAN ET AL, 2023). A pandemia da Covid 19 vem a piorar o cenário, colocando famílias de trabalhadores em luto e acelerando a implantação de mudanças na organização do trabalho, como a introdução repentina e sem preparo do teletrabalho em grande escala; demandas de trabalho nos celulares e a cada vez menor separação entre a vida pessoal e a vida laboral. As tecnologias de comunicação e informação permitem agora maior medição do desempenho de trabalhadores, facilitando a individualizando da remuneração, enfraquecendo coletivos, acirrando a competição entre colegas e viabilizando formas de gestão deliberadamente estressantes. Segue-se o isolamento causado pelos assédios, as metas e avaliações cada vez mais detalhadas sobre competências emocionais, formando um cenário no qual trabalhadores e trabalhadoras

³ “At a global level, over 300 million people are estimated to suffer from depression, equivalent to 4.4% of the world’s population.” WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and other common mental disorders. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates>. Acesso em: 2 set. 2024.

são chamados a ultrapassar seus limites em nome da empresa – e quando o fazem, já estão na beira do adoecimento psíquico. Não à toa, “burnout” tornou-se uma palavra popular, e logo em seguida, a expressão “riscos psicossociais no trabalho”, que sinalizo entre aspas porque é, em si, motivo de debate. Sem dúvida, o século XXI, até o momento, tem sido o século da exploração da saúde mental no trabalho.

O campo normativo da segurança e saúde do trabalho, que no Brasil está detalhado nas Normas Regulamentadoras (conhecidas como “NRs”), trabalha com o paradigma do gerenciamento de risco, e isto vem desde a norma estruturante de todas as outras, obrigatória para todos os setores de atividade, que é a NR 1. Torna-se cada vez mais popular, entre profissionais da SST, reguladores nacionais, organismos governamentais, multilaterais, sindicatos e empresas, a discussão sobre uma classe de risco ocupacional que seria psicossocial. Mas seria o gerenciamento de risco a melhor abordagem para os fatores psicossociais do trabalho? Seria o risco psicossocial, passível de mitigação, e se não, de gerenciamento, como outros tipos de riscos? Como avaliar e determinar graus de riscos psicossociais? O que é, afinal, o psicossocial? Perguntas necessárias de serem feitas, mas que, infelizmente, este texto não poderá elucidar. Neste ensaio, deixo questionamentos aqui expostos para apontar ao leitor que não há caminho fácil e nem atalhos quando se fala de aspectos que são organizacionais, sociais e interferem na subjetividade do trabalhador.

Institutos de pesquisa públicos governamentais estabelecem definições sobre o que são estes riscos psicossociais e seus impactos na saúde e se tornam referência para a atuação em seus países. Embora as definições que veremos abaixo tenham elementos em comum, constata-se nelas uma mistura entre os fatores causadores de violências, e os danos e agravos à saúde propriamente ditos, como se tudo isso, junto ou separado, pudesse ser nomeado por uma mesma expressão. A partir dos estudos sobre saúde mental e trabalho presentes na literatura científica recente, também espero destacar duas questões centrais, que não podem faltar em nenhuma análise quando o assunto são os fatores psicossociais no trabalho: a organização do trabalho e seu impacto na subjetividade do trabalhador e as relações sociais que estruturam a sociedade e também estão presentes no cotidiano do trabalho, marcando e diferenciando socialmente trabalhadores e trabalhadoras, influenciando a distribuição de poder e de melhores e piores condições de trabalho conforme raça, classe social, gênero, capacidades, entre outras formas de separação e identificação de coletivos humanos.

A OIT vem abordando os riscos psicossociais no trabalho desde 1984 (OIT, 1984). Nesse primeiro momento, o estresse é o primeiro problema de saúde do trabalhador que é relacionado com os riscos psicossociais no trabalho. Após várias campanhas sobre saúde mental no trabalho e o aumento do debate sobre assédio moral e sexual, a organização tripartite em assembleia consegue chegar à Convenção 190, que relaciona os riscos psicossociais a diversas formas de violências no trabalho, abarcando os assédios e a discriminação de gênero.

Na definição do Instituto Nacional de Pesquisas Científicas (INRS), da França, vemos que o que é chamado de “riscos psicossociais” já são os próprios os perigos consumados: “*São violências externas (insultos, ameaças, agressões, incivildades), estresse (traduzido como desequilíbrio entre tarefas e recursos) e violências internas (assédios moral ou sexual, exacerbação de conflitos)*”⁴ Já o Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional dos Estados Unidos (NIOSH), o órgão oficial de Segurança e Saúde no Trabalho, da União Européia (OSHA-EU) e o órgão nacional regulador de saúde e segurança no trabalho do Reino Unido (HSE) destacam o papel da organização trabalho em suas definições.

Para a NIOSH, perigos⁵ psicossociais são “fatores no ambiente de trabalho que causam estresse, dano ou problemas interpessoais para o trabalhador”⁶. Para a OSHA-EU⁷, “os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como estresse relacionado com o

⁴ Tradução livre e resumida de: “Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non : du stress : déséquilibre entre la perception qu’une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu’elle a de ses propres ressources pour y faire face ; des violences internes commises au sein de l’entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ; des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l’entreprise (insultes, menaces, agressions...) » extraído de <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em 04 de setembro de 2024.

⁵ A palavra utilizada no original em inglês é “hazard”, cuja tradução mais correta é “perigo”. No entanto, no sentido em que é utilizada, pode ser entendida também como fator de risco, ou fator de dano. Optamos por traduzi-la por “perigo” ser mais fidedigno ao idioma inglês.

⁶ Tradução livre de: “Psychosocial hazards are factors in the work environment that can cause stress, strain, or interpersonal problems for the worker.” Extraído de <http://www.niosh.com.my/images/Publication/Brochure/HIRARC-Pamphlet.pdf> e <https://www.cdc.gov/niosh/learning/safetyculturehc/module-2/8.html>

⁷ Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#:~:text=Os%20riscos%20psicossociais%20decorrem%20de,o%20trabalho%2C%20esgotamento%20ou%20depress%C3%A3o>. Acesso em 05 set. 2024.

trabalho, esgotamento ou depressão. Eis alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais: cargas de trabalho excessivas; exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções; falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho; má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral; comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas; assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros”.

O HSE tem a definição mais explícita em dizer que qualquer mudança negativa no design do trabalho gera um risco psicossocial e enfatizam que o risco psicossocial deve ser identificado e controlado: “Fatores de risco psicossociais são coisas que podem afetar as repostas psicológicas dos trabalhadores ao trabalho e às condições de trabalho (incluindo relacionamentos com supervisores e colegas no trabalho). São exemplos: alta carga de trabalho, prazos curtos, falta de controle sobre o trabalho e sobre métodos de trabalho (...). Ambos os fatores físicos e psicossociais devem ser identificados e controlados para que haja o melhor benefício. A melhor forma de alcançar isso é usando a abordagem ergonômica (...).”⁸

As definições acima contêm tanto exemplos de aspectos do trabalho, fatores da organização do trabalho que podem causar agravos à saúde, como de formas de violência, como é o caso do próprio assédio. Enquanto alguns fatores são gerenciáveis, como a carga de trabalho, a participação na tomada de decisões sobre a organização do trabalho, o ritmo, a comunicação entre chefias e subordinados, a forma de execução do trabalho, outros não são, como por exemplo o assédio. Qualquer forma de assédio é intolerável – não há o que se falar em gerenciamento. Aqui vemos como as definições sobre riscos psicossociais, mesmo as que estão em institutos oficiais, carecem de mais debate.

A Associação Internacional de Padronizações, (International Organization for Standardization - ISO) possui uma norma para certificação exclusivamente dedicada ao gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho, a ISO 45003. Em seu texto, a norma considera fatores externos e internos às organizações que devem ser observados e

⁸ Tradução livre de: “Psychosocial risk factors are things that may affect workers' psychological response to their work and workplace conditions (including working relationships with supervisors and colleagues). Examples are: high workloads, tight deadlines, lack of control of the work and working methods (...) So both the physical and psychosocial factors need to be identified and controlled in order to have the greatest benefit. The best way to achieve this is by using an ergonomic approach (...)” Disponível em <https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm> Acesso em 29/08/2024.

gerenciados e assevera a organização do trabalho como fator central: “Riscos Psicossociais estão relacionados a como o trabalho está organizado, fatores sociais no trabalho, ambiente do trabalho e tarefas perigosas. Perigos psicossociais podem estar presentes em todas as organizações e setores e em todos os tipos de tarefas de trabalho, equipamentos e arranjos de emprego. Perigos psicossociais podem ocorrer em combinação uns com os outros e podem ser influenciados por outros perigos.”⁹

No Brasil, foi nomeado pela então Secretaria Especial de Trabalho e Previdência, do então Ministério da Economia, em 2020, um Grupo de Estudos Tripartite sobre Riscos Psicossociais no Trabalho (Portaria STRAB/MTP nº 13.211, de 9 novembro de 2021), devido a uma demanda de inserção dos riscos psicossociais na Norma Regulamentadora de Ergonomia, a NR 17, na ocasião da sua revisão. Esse grupo reuniu-se entre 2021 e 2023, entregando um relatório final à Comissão Tripartite Paritária Permanente, em dezembro de 2023, no qual afirma que a organização de trabalho é ponto central de observação e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho, e que é necessário estabelecer uma referência única normativa sobre o tema.

Em relação a como a noção de risco opera na questão dos fatores psicossociais do trabalho, destaca-se o Modelo Prima EF (2011), que é um modelo de gestão de riscos. Neste modelo europeu, publicado pela Organização Mundial da Saúde em 2008 como um guia para aplicação de empregadores e trabalhadores, e traduzido no Brasil pelo Serviço Nacional da Indústria, afirma-se, com base em LEKA, GRIFFITHS & COX, (2003), que “os riscos psicossociais relacionados ao trabalho abrangem aspectos de concepção e gestão do trabalho e os contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos”. Ao tempo em que tal definição parece enfatizar características da organização do trabalho que devem ser modificadas, o modelo PRIMA ressalta que “ações específicas dirigidas ao nível individual também podem desempenhar um importante papel, dependendo da extensão e gravidade do problema no âmbito das organizações e dos seus efeitos sobre a saúde do trabalhador.” (OMS, 2008)

Assim como as outras concepções visitadas neste texto, vemos que essa também não considera como perigo psicossocial a precarização dos tipos de vínculos empregatícios, a falta de proteção social trabalhista, a insegurança dos empregos, a que

⁹ Traduzido de: “

“Psychosocial hazards relate to how work is organized, social factors at work and aspects of the work environment, equipment and hazardous tasks. Psychosocial hazards can be present in all organizations and sectors, and from all kinds of work tasks, equipment and employment arrangements.” Extraído de:

trabalhadores estão crescentemente submetidos no contexto neoliberal de desmonte das proteções sociais. No Brasil, a precarização do trabalho foi intensificada após a reforma trabalhista ocorrida em 2017, após a qual aumentou o número de trabalhadores sem registro em carteira, ou em modalidades temporárias¹⁰. Proliferaram as modalidades de trabalho em plataformas virtuais, nas quais não existe a garantia de uma remuneração fixa, e nem há piso mínimo sobre o valor da hora trabalhada, aumentando o grau de vulnerabilidade do trabalhador. Por fim, à exceção da ISO 45003 e da Convenção 190, as definições acima não mencionam a presença das relações sociais de raça e gênero no ambiente de trabalho, como se o trabalho ocorresse em um local apartado da sociedade onde está inserido.

Outro problema observado é que muitas definições oficiais sobre riscos psicossociais colocam o estresse como o resultado problemático central. No caso do Modelo PRIMA EF, a definição de estresse parece-se com a de esgotamento profissional “estresse relacionado ao trabalho, este é vivenciado quando as exigências do ambiente de trabalho excedem a capacidade do trabalhador em lidar com a situação (ou controlá-la)” (p.33). Ainda assim, é de se destacar que também o PRIMA EF considera a organização do trabalho como locus de intervenção preventiva sobre riscos psicossociais: *“Alterar a organização e o ambiente de trabalho é uma das principais estratégias para gerenciar os riscos psicossociais, pois pode ser realizada antes que o problema realmente ocorra. Um bom empregador concebe e gerencia o trabalho de forma a evitar perigos psicossociais comuns e evita tanto quanto possível os problemas previsíveis”* (p.21). Horcades e Lailah (2022) recuperam este modelo, propondo um gerenciamento de riscos psicossociais no qual é possível até estabelecer graus de severidade. Mas é preciso sempre lembrar que o trabalho é uma forma de expressão subjetiva de nós mesmos, nas quais participamos da construção do mundo à nossa volta, e por ele somos moldados. Somos atingidos de maneiras diferentes pelas condições de trabalho, tanto devido às nossas subjetividades, quanto pelos marcadores sociais que nos identificam e nos diferenciam.

¹⁰ “Sete em cada dez trabalhadores brasileiros autônomos desejam um emprego com carteira assinada depois de sete anos da reforma trabalhista, que incentivou a informalidade do mercado de trabalho com a promessa de criar 6 milhões de empregos.... - Extraído de <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/08/26/reforma-trabalhista-informalidade-autonomos-clt-carteira-assinada.htm?cmpid=copiaecola>” Acesso em 29/08/2024.

Desde Laurel e Noriega (1989), que debatem a noção de desgaste, assim como pela obra de Edith Seligman-Silva (2011) sobre como o trabalho pode levar ao desgaste mental, que se compreende, há muito tempo, que o trabalho pode não somente adoecer fisicamente os trabalhadores, mas também os adoecer mentalmente. Seligman-Silva (2011), Pereira Et. Al., 2020; Vieira E Santos, (2024), entre outras e outros autores, principalmente brasileiros e latino-americanos, mostram como é preciso considerar a precarização do trabalho como um fator psicossocial de risco à saúde, e reforçam: modelos de gestão são insuficientes e podem mesmo gerar soluções artificiais e meramente aparentes se se detém apenas em como o indivíduo se relaciona com a organização ou pior, se se detém somente em como o indivíduo se relaciona consigo mesmo.

Nesse sentido, enfatizamos a relevância da Ergonomia como disciplina de escuta qualificada dos trabalhadores na direção de construir um modo de trabalhar que seja produtivo e saudável. Destacamos a utilidade do modelo de análise da atividade de trabalho proposto por Karazek e Theörell (1990), na qual se cruzam as variáveis “controle” e “demanda psicológica” (ver figura 1). Uma tarefa com alta demanda psicológica e que o trabalhador tem pouco controle sobre como exercê-la levará a um maior desgaste. Por outro lado, se a demanda psicológica é alta, mas há mais possibilidade de controlar o próprio trabalho, tanto em como fazer como sobre quanto fazer, haverá mais possibilidade de aprendizado e motivação. Uma tarefa com demanda psicológica baixa, e muito controle também leva a desgaste, sendo que o gráfico abaixo mostra apenas tendências referenciais. A demanda psicológica se refere tanto a complexidade de cognição quanto de performance em aparência emocional - aqui acrescentamos os estudos sobre “trabalho emocional” que ressaltam como a capacidade de aparentar emoções é explorada como força de trabalho, sobretudo em atividades no setor de serviços (STEINBERG E FIGART, 1999). Quando pouco podemos controlar nossa forma de agir, de trabalhar, e mais complexa é a tarefa, maior é o desgaste. Este modelo “demanda – controle” é um dos exemplos de análise das situações de trabalho que pode evidenciar fatores psicossociais do trabalho, (ARAÚJO et al 2003), mas há outros, como destacam Rodrigues et al (2020), sendo que o mais importante é que todos tenham escuta dos trabalhadores.

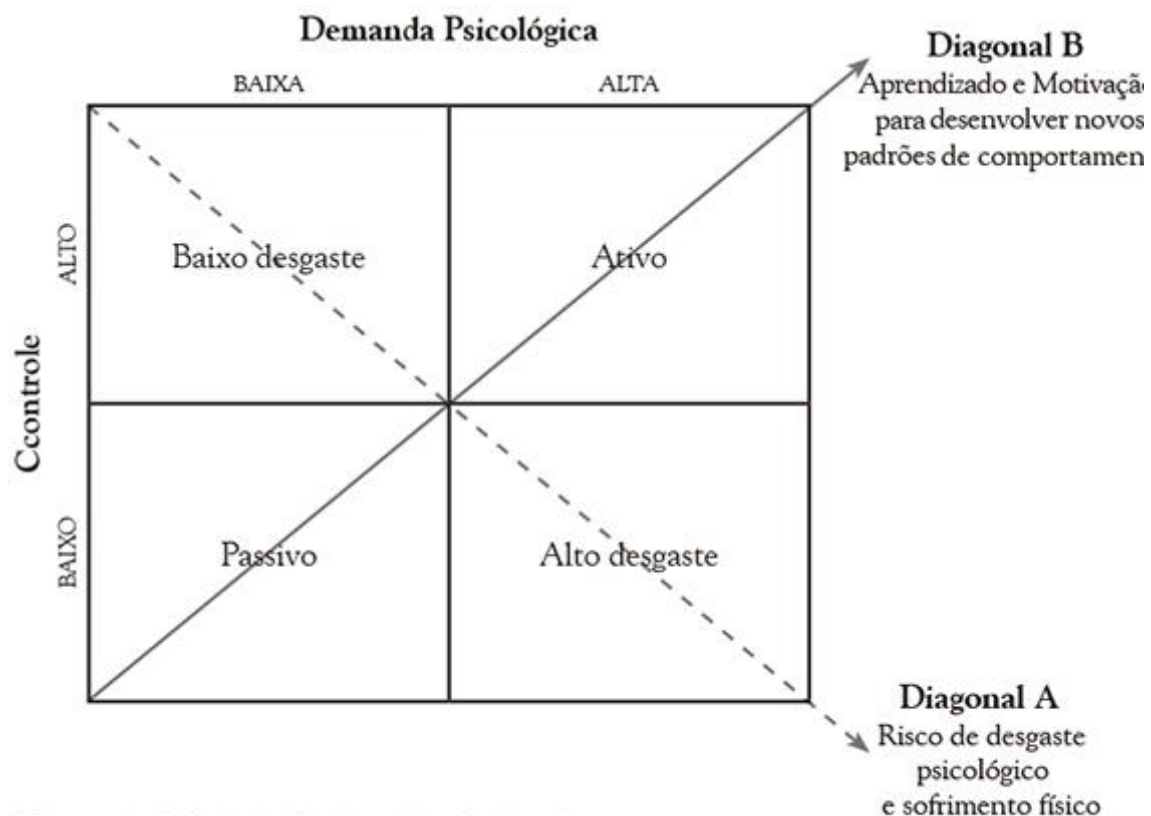


Figura 1. Modelo Demanda-Controle.

Fonte: Karasek (1979).

Figura 1 - Modelo Demanda- Controle. Extraída de Araújo et. al. (2003).

O tema dos “riscos psicossociais no trabalho” está ligado diretamente com o adoecimento mental no trabalho, mas este não é o único tipo de dano. Fatores psicossociais do trabalho, entendidos como fatores relacionados à organização do trabalho, também podem gerar acidentes de trabalho e adoecimentos físicos. Com efeito, há muita semelhança entre o que se chama de riscos psicossociais do trabalho e “riscos organizacionais”.

Os ambientes de trabalho e a organização do trabalho não são impermeáveis às opressões sociais. A organização do trabalho não apenas sofre os efeitos das discriminações sociais, mas ela mesmo também pode produzir estas discriminações, ao impor modos de trabalhar que não permitem a existência plena de seres humanos que fogem à norma social imposta pela matriz das opressões sociais, como classe social, gênero, raça, heteronormatividade, cisgenderidade, capacitismo, em suas afinidades com a acumulação de capital. As discriminações aparecem de forma organizacional e um

exemplo é quando se constata majoritária homogeneidade branca, masculina e heterossexual nos cargos de comando e nos cargos políticos, destoando das características da maioria da população trabalhadora brasileira. Discriminações sociais – gênero, cor/raça, etnia, origem, orientação sexual, idade, entre outros, deficiências, entre outras, tornam certos trabalhadores mais vulneráveis a sofrer violências que outros. Então quando falamos de riscos psicossociais, todos estes temas podem aparecer sob o guarda-chuva desta mesma expressão.

Considerações finais:

Vimos que há várias definições que tentam mostrar que os fatores psicossociais do trabalho são complexos, mas podem ser geridos com aprendizagem organizacional e monitoramento de melhoria contínua. No entanto, tal abordagem é insuficiente quando se ignora a história da estruturação do mundo do trabalho brasileiro, marcado por 388 anos de escravidão legalizada, que deixou abandonada à própria sorte uma enorme população negra de trabalhadores; ignora os ecos da cultura política autoritária que adentra as relações cotidianas de trabalho. Diante desta complexidade, finalizo ressaltando algumas tendências que me parecem firmes:

- 1) A intensificação da exploração da força de trabalho com o aumento das TIC na organização do trabalho, entre outros processos sociais e econômicos neoliberais são fatores psicossociais do trabalho que geram crescentes ataques à saúde mental dos trabalhadores.
- 2) A organização do trabalho é locus fundamental de investigação sobre os fatores que desencadeiam adoecimento mental no trabalho, e por vezes estes fatores organizacionais são chamados também de fatores psicossociais do trabalho. Embora haja diferença conceitual, ambas as denominações contribuem para chamar atenção sobre o papel do ambiente e da organização do trabalho no adoecimento mental ou na promoção de saúde.
- 3) As discriminações sociais de gênero, orientação sexual, raça, classe social, entre outras, atuam no ambiente de trabalho, na organização do trabalho, e por vezes são também geradas por elas. A expressão “riscos psicossociais no trabalho” também é utilizada para designá-las.

Por tudo isso, por mais que o paradigma do risco não seja adequado para falar de violências à subjetividade do trabalhador, a expressão “riscos psicossociais no trabalho” não pode ser ignorada e deve ser objeto de debate, o qual pode ser feito de forma a chamar atenção para os fatores do trabalho que adoecem os trabalhadores, e não para ressaltar inadequações do indivíduo ao trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M. de; GRAÇA, C. C.; ARAÚJO, E. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Control. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 8, p. 991–1003, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232003000400021>

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NORMA REGULAMENTADORA NO. 1 (NR-1) —. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 4 set. 2024.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução de Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE – HSE. *MAC Tool—Psychosocial risks factors*. ([s.d.]). Recuperado 4 de setembro de 2024, de <https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>

ISO 45003:2021(en), *Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks*. ([s.d.]). Recuperado 4 de setembro de 2024, de <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:64283:en>

KARASEK RA & THEÖRELL T. **Healthy work-stress, productivity, and the reconstruction of working life** Ed. Basic Books, Nova York, 1990.

LANGEVIN, V.; BENOÎT, M. **Risques psychosociaux: Comment agir en prévention ?** Démarche de prévention. [S. l.]: INRS, 2023. Disponível em: <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>. Acesso em: 4 set. 2024.

LAURELL, A C.; NORIEGA, M. Processo de Produção e Saúde: trabalho e desgaste operário. Tradução: Amélia Cohn et. al. São Paulo: Editora HUCITEC: 1989.

LEKA, S.; GRIFFITHS, A.; COX, T. Work Organization & Stress. Geneva: WHO, 2003. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf> Acesso em 05 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra, 1984. Disponível em <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>. Acesso em 05 de set. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. PRIMA-EF: orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores. Tradução do Serviço Social da Indústria Departamento Nacional. – Brasília: SESI, 2011. 63 p

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 45, p. e18, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [s. l.], v. 36, 2020.

SAFETY AND HEALTH AT WORK EU-OSHA. “Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho”. Página de internet. Disponível em:

<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 4 set. 2024.

SCHAAPMAN; KOKSAL; JOBIN; BÉRASTÉGUI; STAUNTON; VOGEL; CHULVI; COUTROT; PLUYAUD; BLOËDT; GEREDAKIS; FERRACUTI. **Psychosocial risks: a mounting crisis | etui**. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/psychosocial-risks-mounting-crisis>. Acesso em: 4 set. 2024.

STEINBERG, R. J.; FIGART, D. M. Emotional Labor Since: The Managed Heart. **The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science**, [s. l.], v. 561, n. 1, p. 8–26, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/000271629956100101>

De SOUZA, I. M.; MACHADO-DE-SOUSA, J. P. Brazil: world leader in anxiety and depression rates. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 39, n. 4, p. 384–384, out. 2017

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and other common mental disorders. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates>. Acesso em: 2 set. 2024.

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 49, p. edsmsubj1, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.