

Fatores de risco psicossocial no trabalho:



reconhecer para transformar

DIVISÃO DE APOIO PSICOSSOCIAL
COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ



Progep
criando
futuros.

PRÓ-REITORIA DE
GESTÃO DE PESSOAS



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Sumário

Por que falar sobre isso?	3
O que são fatores de risco psicossocial?	5
Prevenção: quem pode fazer o quê?	9
Identificou uma situação? O que fazer?	12
Referências	14

Apresentação

A Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT), da qual a Diaps faz parte, atua na melhoria das condições de trabalho e do bem-estar dos servidores da UFC, por meio de políticas e ações de qualidade de vida. Conheça todos os seus programas e as demais divisões que integram a Coordenadoria em nossa seção no site da Progep.



Escaneie o QR CODE para enviar
um e-mail para a Diaps

Autoria

Carolina Carneiro Rocha (Diaps/COQVT)

Colaboração

Ana Paula Oliveira de Carvalho (COQVT/PROGEP)
Pamella Bezerra de Melo (Diaps/COQVT)
Ana Carolina da Costa Araujo (Diaps/COQVT)
Richelly Barbosa de Medeiros (Diaps/COQVT)
Francimayre de Sousa Sabóia (Diaps/COQVT)
Amanda Nobre de Aguiar (Dbest/COQVT)
Thalita Natasha Ferreira Damasceno (Diaps/COQVT)

Diagramação

Dies/Core/Progep

Por que falar sobre isso?

Você já parou para pensar em como a forma como o trabalho é organizado pode afetar sua saúde e seu bem-estar?

No dia a dia, nem sempre é fácil perceber essa relação. Prazos, demandas, mudanças, relações com colegas e lideranças, recursos disponíveis e a própria maneira como as atividades são organizadas fazem parte da experiência de trabalho e podem influenciar a forma como cada pessoa realiza suas atividades e vivencia sua rotina.

É por isso que falar sobre fatores de risco psicossocial é também falar sobre o nosso cotidiano de trabalho.



Nos últimos anos, esse tema ganhou ainda mais destaque com a inclusão dos fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais previsto pela NR-1. Mais do que uma exigência normativa, essa mudança amplia nosso olhar sobre a prevenção para incluir também a forma como o trabalho é organizado (OIT; OMS, 2022b; BRASIL, 2010).



Quando pensamos em saúde no trabalho, costumamos olhar apenas para as pessoas ou também para a forma como o trabalho é organizado?

O objetivo desta cartilha é contribuir para a construção de ambientes laborais mais saudáveis por meio do diálogo, da prevenção e da melhoria contínua. Ao longo destas páginas, você encontrará informações para reconhecer possíveis fatores de risco psicossocial, refletir sobre o seu cotidiano e pensar em caminhos de prevenção e transformação.

Este documento foi elaborado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) da UFC, por meio da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT) e da Divisão de Apoio Psicossocial (Diaps).

O que são fatores de risco psicossocial?

Fatores de risco psicossocial são aspectos da forma como o trabalho é organizado, gerido e realizado que podem afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

(ISO 45003, 2021).

Podemos pensar no trabalho como uma atividade que acontece na prática: no dia a dia, é comum haver diferenças entre o que foi planejado e o que realmente acontece. Lidar com imprevistos, adaptar procedimentos e contar com cooperação ajuda o trabalho a acontecer.

Os fatores de risco psicossocial podem aparecer quando essa capacidade de agir encontra obstáculos frequentes, como **falta de tempo, recursos insuficientes, pouca autonomia, demandas emocionais ou cognitivas intensas ou condições que dificultam um trabalho de qualidade.**

Imagine algumas situações comuns

- Uma equipe recebe novas demandas sem que haja ampliação do número de servidores;
- Um setor passa a utilizar um sistema informatizado sem treinamento suficiente;
- As prioridades mudam diversas vezes durante a semana;
- Informações importantes chegam incompletas ou muito próximas do prazo de execução;
- Um servidor responde por determinada atividade, mas não dispõe dos recursos necessários para realizá-la.



Nenhuma dessas situações significa, por si só, que alguém irá adoecer. No entanto, quando elas passam a fazer parte da rotina e permanecem durante longos períodos, podem aumentar o desgaste físico e mental e comprometer tanto a saúde quanto a qualidade do trabalho desenvolvido.



Esforço individual é importante – mas não substitui mudanças nas condições de trabalho quando elas são fonte de desgaste.

Também é comum, diante de problemas, pensar “onde estou errando?” ou “quem é o culpado?”, atribuindo as dificuldades da rotina a características individuais, como falta de experiência ou dificuldade para lidar com pressão. Embora isso possa acontecer, quando diferentes pessoas relatam problemas semelhantes, é importante perguntar também como o trabalho está organizado.

Promover saúde no trabalho também envolve criar ambientes em que as pessoas tenham condições de utilizar seus conhecimentos, colaborar com os colegas, participar das decisões relacionadas ao cotidiano e encontrar caminhos para realizar suas atividades de forma satisfatória. Quando essas possibilidades são limitadas de maneira persistente, podem surgir situações de sofrimento (Guérin *et al.*, 2001; Clot, 2010).

Como reconhecer fatores de risco no trabalho?

Os fatores de risco psicossocial nem sempre são evidentes. Muitas vezes, acabam sendo naturalizados na rotina dos setores, mesmo quando geram desgaste ou dificultam a realização do trabalho. Para observar o seu cotidiano, pense nos quatro grupos abaixo:

Organização do trabalho



Excesso de demandas; prioridades pouco claras; interrupções constantes; prazos incompatíveis; jornada extensa ou poucas pausas; demandas emocionais ou cognitivas intensas; dificuldade de delimitar horários de trabalho e descanso; excesso de reuniões ou comunicação fora da jornada; dificuldade de desconexão.

Gestão e comunicação



Mudanças sem planejamento ou mal comunicadas; informações incompletas ou contraditórias; pouca participação nas decisões; falta de apoio; comunicação excessivamente mediada por tecnologias; expectativa de disponibilidade permanente; dificuldade de acesso à liderança ou à equipe.

Recursos para o trabalho



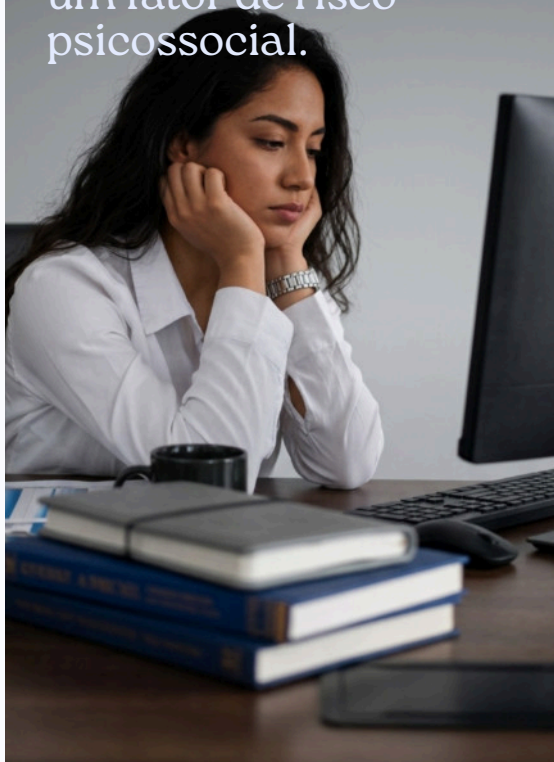
Número insuficiente de trabalhadores; equipamentos, sistemas ou materiais inadequados; tempo insuficiente.

Relações, reconhecimento e desenvolvimento



Conflitos persistentes; violência, discriminação ou assédio; isolamento ou redução das possibilidades de interação e cooperação; falta de reconhecimento; poucas oportunidades de desenvolvimento.

É importante entender que nem toda dificuldade do cotidiano é, por si só, um fator de risco psicossocial.



Merecem atenção as situações que:

- se tornam frequentes, intensas ou persistentes;
- produzem impactos importantes sobre a rotina ou sobre as pessoas.

Por isso, para compreender os fatores de risco psicossocial, é importante olhar para o trabalho como um todo, e não apenas para acontecimentos isolados, considerando a realidade de cada setor.

E no teletrabalho?

O trabalho realizado a distância também pode apresentar fatores de risco psicossocial, como dificuldade de separar trabalho e vida pessoal, expectativa de disponibilidade constante, excesso de reuniões e mensagens, isolamento e dificuldades de comunicação e cooperação. O teletrabalho não é, por si só, um risco: o que merece atenção são as condições em que ele é organizado e realizado (OIT; OMS, 2022a).

O que as decisões do dia a dia facilitam – ou dificultam – para que sua equipe realize um trabalho de qualidade?

Prevenção: quem pode fazer o quê?

A prevenção dos fatores de risco psicossocial é uma responsabilidade compartilhada. Instituição e lideranças respondem pela organização e pelas condições de trabalho; trabalhadores participam da identificação dos problemas, do diálogo e da construção de soluções. Na prevenção, devem ser priorizadas mudanças na organização e nas condições de trabalho, sem deixar de lado o cuidado individual quando necessário.

Não é preciso esperar que o problema cause adoecimento para buscar mudanças.

O papel da instituição



- Identificar e monitorar fatores de risco psicossocial;
- apoiar práticas de gestão saudáveis e estimular a participação;
- integrar as áreas envolvidas, acompanhar os resultados das ações e verificar se as mudanças estão funcionando.

O papel dos servidores



- participar dos espaços de diálogo sobre o trabalho;
- compartilhar dificuldades e boas práticas;
- comunicar situações que possam comprometer a saúde ou a qualidade das atividades;
- colaborar na construção de soluções coletivas.

O papel dos gestores



- definir prioridades e favorecer a circulação de informações;
- distribuir atividades de acordo com os recursos disponíveis;
- estimular a cooperação, reconhecer o trabalho realizado e criar espaços para ouvir a equipe e discutir o trabalho;
- acompanhar a carga de trabalho e evitar expectativas de disponibilidade permanente;
- garantir condições de comunicação, cooperação e acompanhamento também em equipes que trabalham remotamente ou de forma híbrida.

O gestor deve se perguntar:

- O que está ao seu alcance?
- O que pode ser construído com sua equipe?
- E o que precisa ser transformado pela instituição?

Um contraponto importante:
nem tudo que existe
no trabalho é risco.



Uma tarefa exigente, um dia mais intenso ou uma dificuldade pontual podem acontecer e não serem, por si só, fatores de risco psicossocial. Lembre-se de que, para avaliar uma situação, você deve observar sua frequência, duração, intensidade e impacto sobre você, seu trabalho e as pessoas ao seu redor.

Além disso, um mesmo ambiente pode apresentar dificuldades e, ao mesmo tempo, contar com recursos que ajudam a enfrentá-las, que funcionam como fatores de proteção:

Autonomia e participação nas decisões

Recursos adequados

Reconhecimento e cooperação

Comunicação clara

Possibilidade de discutir e reorganizar o trabalho

Possibilidade de organizar parte da rotina

Cuidar de si e olhar
para o trabalho são
movimentos que
devem caminhar
juntos.

Um último ponto importante é que nem todo sofrimento relacionado ao trabalho é causado exclusivamente por este. Sua saúde, sua rotina e outros aspectos da sua vida também podem influenciar como você vivencia esse momento. Isso não significa deixar de olhar para as condições de trabalho quando elas contribuem para o sofrimento.



Identificou uma situação? O que fazer?

Se você percebeu um problema no trabalho ou se uma situação de trabalho está afetando sua saúde ou seu bem-estar, **você não precisa lidar com isso sozinho.** Siga os passos abaixo.

Observe



- O que está acontecendo?
- Há quanto tempo?
- Com que frequência?

Converse



Se fizer sentido e for seguro, compartilhe a situação com pessoas de confiança, sua equipe ou liderança. Conversar é uma possibilidade, não uma obrigação.

Comunique



Registre, quando pertinente, datas, situações e comunicações e comunique situações que comprometam a saúde ou o trabalho.

Busque apoio



Procure os canais institucionais de apoio e, quando necessário, atendimento em saúde. Em situações de violência, assédio ou discriminação, você pode utilizar diretamente os canais institucionais disponíveis, sem precisar conversar primeiro com a liderança.

Cuidar do trabalho também é cuidar das pessoas.

Promover saúde no trabalho envolve cuidar das pessoas e das condições em que o trabalho é realizado, incluindo a organização, a gestão, as relações e os recursos disponíveis. Promover saúde não significa eliminar todas as dificuldades do cotidiano, mas criar condições para que elas sejam discutidas, enfrentadas coletivamente e transformadas quando necessário.

Conheça a Divisão de Apoio Psicossocial (Diaps/COQVT/Progep)

A Divisão de Apoio Psicossocial desenvolve ações de promoção da saúde, prevenção do adoecimento e fortalecimento da qualidade de vida no trabalho na UFC.

Gestores e demais servidores interessados podem

Participar das ações preventivas divulgadas nos canais institucionais

Procurar a Diaps para pedir orientação ou apoio na tratativa de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho

Agendar uma escuta individual, em casos de acolhimento particular

Saiba mais sobre programas, materiais e serviços oferecidos pela Diaps acessando os canais institucionais ou entre em contato pelo e-mail.



Escaneie o QR CODE para enviar um e-mail para a Diaps

Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria Normativa SRH nº 3, de 7 de maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Brasília, DF: MTE, 2024.

CLOT, Yves. Trabalho e poder de agir. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

GUÉRIN, François; LAVILLE, Antoine; DANIELLOU, François; DURAFFOURG, Jacques; KERGUELEN, Alain. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: ISO, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: ILO; WHO, 2022a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health at work: policy brief. Geneva: ILO; WHO, 2022b.

Fatores de risco psicossocial no trabalho:



reconhecer para transformar

DIVISÃO DE APOIO PSICOSSOCIAL
COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ



Progep
criando
futuros.

PRÓ-REITORIA DE
GESTÃO DE PESSOAS



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ