



Riscos Psicossociais

NO TRABALHO E A SAÚDE DOS
TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R595 Riscos psicossociais trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras / CUT - Secretaria Nacional de Saúde do Trabalhador e Instituto Observatório Social : São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2021.
30 p. : il. – (Projeto de Cooperação OIT : v. 3).

ISBN 978-85-89210-70-6

1. Trabalhadores - Saúde. 2. Diálogo - Social. 3. Direitos - Humanos. 4. Local de trabalho. 5. Sindicalismo - Formação. 6. Igualdade - Social. 7. Psicologia - Social no trabalho. I. Título. II. IOS. III. OIT. IV. Comissão Tripartite Partidária - CTPP.

CDU 331.446.4
CDD 344.810465

(Bibliotecário responsável: Adalto da Silva Carvalho – CRB 08/9152)

Realização:



Organização
Internacional
do Trabalho



Apoio:



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL

DIREÇÃO EXECUTIVA DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES GESTÃO 2019-2023

PRESIDENTE: SERGIO NOBRE

VICE-PRESIDENTE: VAGNER FREITAS

SECRETÁRIA-GERAL: CARMEN HELENA FERREIRA FORO

SECRETÁRIO-GERAL ADJUNTO: APARECIDO DONIZETI DA SILVA

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS: ARIIVALDO DE CAMARGO

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS: MARIA APARECIDA FARIA

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS: ANTONIO DE LISBOA AMÂNCIO VALE

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS: QUINTINO MARQUES SEVERO

SECRETÁRIO DE ASSUNTOS JURÍDICOS: VALEIR ERTLÉ

SECRETÁRIO DE COMUNICAÇÃO: RONI ANDERSON BARBOSA

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE COMUNICAÇÃO: ADMIRSON MEDEIROS FERRO JUNIOR (GREG)

SECRETÁRIO DE CULTURA: JOSÉ CELESTINO (TINO)

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE CULTURA: EDUARDO LÍRIO GUTERRA

SECRETÁRIA DE FORMAÇÃO: ROSANE BERTOTTI

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE FORMAÇÃO: SUELI VEIGA DE MELO

SECRETÁRIA DE JUVENTUDE: CRISTIANA PAIVA GOMES

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DE TRABALHO: ARI ALORALDO DO NASCIMENTO

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE RELAÇÕES DE TRABALHO: AMANDA GOMES CORSINO

SECRETÁRIA DA MULHER TRABALHADORA: JUNÉIA BATISTA

SECRETÁRIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR: MADALENA MARGARIDA DA SILVA TEIXEIRA

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE SAÚDE DO TRABALHADOR: MARIA DE FÁTIMA VELOSO CUNHA

SECRETÁRIO DE MEIO AMBIENTE: DANIEL GAIO

SECRETÁRIA DE MOBILIZAÇÃO E MOVIMENTOS SOCIAIS: JANESLEI ALBUQUERQUE

SECRETÁRIA DE POLÍTICAS SOCIAIS E DIREITOS HUMANOS: JANDYRA MASSUE UEHARA ALVES

SECRETÁRIA DE COMBATE AO RACISMO: ANATALINA LOURENÇO

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE COMBATE AO RACISMO: ROSANA SOUSA FERNANDES

SECRETÁRIA DE ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL: MARIA DAS GRAÇAS COSTA

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL: JORGE DE FARIAS PATROCÍNIO

DIRETORES(AS) EXECUTIVOS(AS): ALINE MARQUES, ÂNGELA MARIA DE MELO, CLAUDIO AUGUSTIN, CLÁUDIO DA SILVA GOMES, FRANCISCA TRAJANO DOS SANTOS, ISMAEL JOSÉ CÉSAR, IVONETE ALVES, JOÃO BATISTA (JOÃOZINHO), JOSÉ DE RIBAMAR BARROSO, JUVÂNDIA MOREIRA LEITE, MARCELO FIORIO, MARCELO RODRIGUES, MARA FELTES, MARIA JOSANA DE LIMA, MARIA JULIA NOGUEIRA, MARIZE SOUZA CARVALHO, MILTON DOS SANTOS REZENDE (MILTINHO), PEDRO ARMENGOL, ROGÉRIO PANTOJA, SANDRA REGINA SANTOS BITENCOURT, VIRGINIA BERRIEL, VITOR CARVALHO.

EQUIPE DO PROJETO: CLAIR SIOBHAN RUPPERT, ELAINE MARIA SILVA DAS NEVES, GILBERTO SALVIANO DA SILVA, LEANDRO SOUZA A. MACHADO, LEONOR POÇO, LUCILENE BINSFELD (TUDI), MARINA DE MELLO COUTO, PAULO HENRIQUE OLIVEIRA LIMA.

COORDENAÇÃO DO PROJETO: MADALENA MARGARIDA DA SILVA TEIXEIRA

EXPEDIENTE

PESQUISA E ELABORAÇÃO: CLAIR SIOBHAN RUPPERT, ELAINE MARIA SILVA DAS NEVES, GILBERTO SALVIANO DA SILVA, LEANDRO SOUZA A. MACHADO, LEONOR POÇO, LUCILENE BINSFELD (TUDI), MARINA DE MELLO COUTO, PAULO HENRIQUE OLIVEIRA LIMA.

EDIÇÃO: OIT, CUT / SNST

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO: JP ARTES GRÁFICAS

REVISÃO: INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL

COORDENAÇÃO: SECRETÁRIA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR: MADALENA MARGARIDA DA SILVA TEIXEIRA

FOTOS/IMAGENS: FREEPIK.COM (ADQUIRIDAS ATRAVÉS DA LICENÇA FREEPIK PREMIUM)

SÃO PAULO - NOVEMBRO 2021

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	7
INTRODUÇÃO - TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E IMPACTOS À SAÚDE	8
TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E DADOS DE SAÚDE E SEGURANÇA	12
QUAIS SÃO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS A QUE ESTÁ EXPOSTA A CLASSE TRABALHADORA?	14
1. ESTRESSE OCUPACIONAL	14
2. ASSÉDIO MORAL	14
2.1 ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL	14
2.2 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL	14
2.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL	14
2.3.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL - DESCENDENTE	14
2.3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL - ASCENDENTE	15
2.4 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	15
2.5 ASSÉDIO MORAL MISTO	15
3. ASSÉDIO SEXUAL	15
4. VIOLÊNCIA NO TRABALHO	15
FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	16
AS CONSEQUÊNCIAS DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	19
1. NO ÂMBITO INDIVIDUAL	19
2. NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA EMPRESA	20
PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	21
AÇÃO SINDICAL RELACIONADA AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

APRESENTAÇÃO

*“A saúde não se vende,
nem se delega, se defende”*
**Movimento Operário Italiano
(MOI)**

A publicação desta cartilha 03 integra um conjunto de quatro cartilhas em Saúde do Trabalhador, que tem como objetivo principal contribuir no processo de formação de lideranças sindicais, cipeiros(as), trabalhadores(as) e militantes em saúde do trabalhador CUTistas de modo a fortalecer sua atuação sindical em defesa da saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as) e do meio ambiente de trabalho, a partir do conhecimento aqui expostos, articulado com a experiência e conhecimento da realidade de vida e de trabalho.

Além disso, a cartilha servirá como material didático para a realização das oficinas de formação em saúde e segurança do(a) trabalhador(a) através do Projeto de cooperação firmado entre a Central Única dos Trabalhadores e Organização Internacional do Trabalho, que serão executadas pela Secretaria Nacional de Saúde do Trabalhador e Secretaria Nacional de Formação da CUT e o Observatório Social.

O que se pretende com este material didático é que ele seja utilizado como instrumento para o fortalecimento da luta sindical por melhores condições de trabalho, objetivando com isso a proteção e promoção da saúde associado aos riscos psicossociais. Serve como fonte de consulta e pesquisa para realização de diversas atividades sobre o tema, contribuindo na proposição, elaboração e negociação de



ações, políticas e programas voltadas para eliminação/redução dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho a que estão expostos(as) os(as) trabalhadores(as).

Nesta cartilha você vai encontrar informações sobre: o que são riscos psicossociais; quais são os riscos e fatores de riscos; como os riscos afetam a saúde dos(as) trabalhadores(as) e suas consequências para os indivíduos e para a organização do trabalho; como prevenir e caminhos para a ação sindical.

O tema é vasto e através desta cartilha buscamos apresentar conteúdos que possibilitem e façam parte da nossa ação cotidiana na luta por melhores condições de vida e de trabalho. A saúde é um direito humano, um bem através do qual, a classe trabalhadora se concebe e realiza sonhos e projetos e, portanto, sua realização deve ser feita de forma segura.

INTRODUÇÃO - Transformações no Mundo do Trabalho e Impactos à Saúde

No modo de produção capitalista, a organização do processo produtivo e suas formas de gestão se baseiam na mesma racionalidade e lógica do próprio capital, onde a organização do trabalho é orientada para a produção do valor e não para a saúde ou segurança, ainda que elas possam vez ou outra constituir-se como alvo da gestão, sobretudo quando os problemas obstam a produção.

O sistema capitalista tem ditado o ritmo das mudanças no mundo do trabalho e inúmeras transformações têm ocorrido ao longo dos anos, implicando assim, no surgimento de novas formas de organização e no desmonte dos empregos mais permanentes em detrimento de formas de trabalho precário, o surgimento de novas tecnologias e outros modelos de organização do trabalho ao longo da história.

Essas transformações fizeram com que o trabalho feito manualmente passasse a dar lugar às máquinas a vapor, símbolo da primeira revolução industrial. As mudanças foram acompanhadas pelo surgimento das linhas de produção, com trabalhos fracionados e ritmos de produção determinados por esteiras que expressam o surgimento da segunda revolução industrial, colocando em evidência o modelo de produção denominado Taylorista/Fordista.

Segundo Dejours (2015) nesse modelo de produção fracionada, na qual cada trabalhador(a) é responsável por uma determinada tarefa, a forma de produção impacta diretamente na relação interpessoal entre os(as) trabalhadores(as), pois, contribui para a individualização



dos sujeitos, reduzindo também o sentimento de cooperação entre eles.

Com a chegada da terceira revolução industrial surge a tecnologia e os sistemas de informação incorporados às grandes organizações e com ela novos modelos de produção começam ganhar força, como por exemplo, o conceito de mentalidade enxuta ou **Lean production** através do Sistema Taylorista de produção.

Este modelo foi usado mundialmente na década de 90, trazendo a ideia de lucro através da competitividade das organizações capitalistas com metas de controle de produção, eliminação de desperdício e custos, tendo seus fundamentos definidos por formas e trabalho mais flexíveis, gestão do trabalho e gestão da produção (STENGER et al, 2014).

Por fim, nos dias atuais temos escutado com frequência o surgimento da Indústria 4.0, fazendo referência a quarta revolução industrial



e expressa pela ideia de automação dos processos produtivos, contribuindo na substituição de mão de obra humana por sistemas automatizados com uso de inteligência artificial e o uso de big datas e robôs (TESSARINI JUNIOR et al, 2017).

As transformações aconteceram e acontecem no mundo do trabalho, elas vêm associadas a ataques aos direitos como os advindos com a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) e Previdenciária imposta pelo governo Temer, e outras do atual governo. A retirada e flexibilização de direitos, os contratos precários e menor salário, redução do tempo de alimentação e de amamentação, trabalho intermitente, dificuldade na organização e representação, aumento no tempo de trabalho, alta rotatividade, maior insegurança, expôs a classe trabalhadora a maiores riscos de adoecimento, acidentes e óbitos.

Segundo Stenger et al, (2014) essas mudanças que acontecem no âmbito do trabalho acabam trazendo consigo muitos agravos a saúde física e mental dos(as) trabalhadores(as) e esses agravos são ocasionados pelos riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Para Dejours

(1992) e Mendes (1995), os riscos psicossociais podem ser entendidos como os relacionados à organização do trabalho, como por exemplo, a divisão do trabalho; o conteúdo das tarefas; a hierarquia e responsabilidade.

Segundo a OIT, 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 trabalho, esgotamento ou depressão, levando inclusive ao suicídio.

Para o Instituto Sindical do Trabalho, Ambiente e Saúde (ISTAS) da Espanha os riscos psicossociais são condições de trabalho originados da organização do trabalho, para as quais se tem evidência científica suficiente que demonstra quão prejudiciais são à saúde dos(as) trabalhadores(as). Segundo o ISTAS, é PSICO porque afetam os(as) trabalhadores(as) através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social, ou seja, determinadas características da organização do trabalho. (ISTAS, 2006. p.25).

O ISTAS classifica os riscos psicossociais em quatro grandes grupos:

01

As excessivas demandas psicológicas do trabalho, quando o(a) trabalhador(a) tem que trabalhar rápido ou irregularmente, quando o trabalho exige que esconda seus sentimentos, cale sua opinião, tome decisões difíceis rapidamente;

A falta de influência e desenvolvimento no trabalho, quando o(a) trabalhador(a) não tem autonomia na forma como realiza as tarefas, quando o trabalho não dá possibilidades de aplicar as habilidades e conhecimentos ou necessita ter sentido, quando não consegue adaptar o horário às necessidades da família, ou não consegue decidir quando fazer uma pausa;

02

03

A falta de apoio social e de qualidade de liderança, quando é necessário trabalhar isoladamente, sem apoio de superiores ou colegas de trabalho, com as tarefas mal definidas ou sem informação adequada e oportuna;

A baixa remuneração do trabalho, que acarreta insegurança contratual, mudanças de cargo ou definição de tarefas contra a vontade e tratamento injusto ou quando o trabalho não é reconhecido, etc.

04

Segundo Álvarez Briceño (2009) os riscos psicossociais podem ser definidos com as características das condições do trabalho e, sobretudo, da sua organização que afetam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos. O autor aponta que a legislação venezuelana reconhece os riscos psicossociais e define as responsabilidades administrativas,

civil e penal dos empregadores com relação a esses riscos, pontuando ainda a importância de se enfatizar os riscos psicossociais em um contexto preventivo da lei.

No Brasil, embora o tema relacionado aos riscos psicossociais seja objeto de estudos científicos e de indicadores de saúde usados pelas empresas no âmbito da gestão, não existem

leis e normas específicas que regem a saúde e a segurança, de observância pelas empresas, para proteger a saúde dos(as) trabalhadores(as) relacionadas a esses riscos.

A **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** disciplina e normatiza as condições de trabalho a partir das **Normas Regulamentadoras (NRs)** do **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**. Dentre as NRs existentes no país, algumas apontam a importância da avaliação psicossocial e os fatores psicossociais como: as **NR 20, NR 33 e NR 35**, mas não aprofundam e nem apontam mecanismos de ação para a proteção e promoção da saúde bem como, não especificam o que fazer e como fazer no que diz respeito à avaliação dos(as) trabalhadores(as) e dos ambientes de trabalho.

A NR 33, que **regula o trabalho em espaço confinado**, e a NR 35, que **regulamenta o trabalho em altura**, abordam os fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho, o Guia Técnico da NR 33 e a NR 35 dizem que os riscos psicossociais exercem influência na saúde mental dos(as) trabalhadores(as), provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos.

No Manual de Auxílio, na Interpretação e Aplicação da Norma Reguladora nº 35, os fatores psicossociais relacionados ao trabalho podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas (MT, 2018, p. 17).

No que se refere à necessidade de avaliação de riscos psicossociais tanto a NR 33 como a NR 35 abordam a necessidade de considerar os riscos psicossociais na avaliação de saúde dos trabalhadores. A NR 33 define que todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos para a função que irá desempenhar, conforme estabelecem as **NRs 7 e 31**, incluindo os fatores de riscos psicossociais, com a emissão do respectivo **Atestado de Saúde Ocupacional ASO** (p. 32). A NR 35, diz que cabe ao empregador avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura considerando também os fatores psicossociais.

Diante dessas questões associadas aos riscos psicossociais, ressalta-se ainda que, o estilo de gestão da organização e de controle no que se refere a participação dos(as) trabalhadores(as) nas negociações, na comunicação recíproca, no parecer construtivo, por exemplo, podem ser fatores que propiciam uma maior percepção de riscos psicossociais pelos(as) trabalhadores(as).

Além disso, é um fator de riscos a falta de apoio para um equilíbrio entre a vida profissional e familiar, isso porque o trabalho tem ocupado grande parcela do tempo de vida e alterado as relações interpessoais tanto no trabalho presencial como no home office, intensificado durante a pandemia, com tendência a perdurar com o pós-pandemia.

Transformações no Mundo do Trabalho e Dados de Saúde e Segurança



2.260.591 Notificações no Sistema Nacional de Agravos de Notificação. (SINAN) desde 2007 (SUS). 1 notificação a cada 3m 22s

De acordo com as estatísticas da **OIT**, a cada 15 segundos, morre um/a trabalhador/a em virtude de um acidente de trabalho ou de doença relacionada à sua atividade profissional. Ou seja, 6.300 mortes por dia num total de 2,3 milhões de mortes por ano. Cerca de 313 milhões de trabalhadores(as) sofrem lesões profissionais não fatais todos os anos, ou seja, 860.000 pessoas feridas no trabalho todos os dias.

Importa dizer que, todas as transformações no mundo e nas relações de trabalho não implicaram em maior qualidade nas condições de trabalho e o país ainda se mantém como um dos países que mais mata e adocece devido às precárias e inseguras condições de trabalho, como evidenciam os dados do Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho, abaixo registrados desde 2012 até agora:

5.919.114 Acidentes de Trabalhadores com Carteira Assinada. Notificados desde 2012 (INSS). 1 notificação a cada 50s

21.672 Óbitos de Trabalhadores/as com Carteira Assinada. Notificados desde 2012 (INSS). 1 óbito a cada 3h 51m 28s

452.929.593 Dias de Trabalho Perdidos com Afastamentos Acidentários desde 2012 (INSS). 112.347.576.530

Custos com Afastamentos Acidentários desde 2012 (INSS). R\$1,00 a cada 2ms

Para a OIT, a única forma eficaz de enfrentar os novos e antigos riscos passa pela adoção dos dispositivos legais e das atividades numa forte cultura de segurança. Este conceito traduz-se numa cultura em que o direito a trabalhar num ambiente seguro e saudável é respeitado em todos os níveis e em que governos, empregadores e trabalhadores colaboram ativamente para assegurá-lo através da definição de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres, assim como a atribuição da máxima importância ao princípio da prevenção.

De acordo com estudo publicado pela OMS/OIT (2017), as doenças não transmissíveis foram responsáveis por 81% das mortes. As maiores causas de mortes foram doença pulmonar obstrutiva crônica (450.000 mortes); seguido de acidente vascular cerebral (400.000 mortes) e doença isquêmica do coração (350.000 mortes). Lesões ocupacionais causaram 19% das mortes (360.000 mortes).

O estudo considera 19 fatores de risco ocupacionais, incluindo exposição a longas horas

de trabalho e exposição no local de trabalho à poluição do ar, asma ocupacionais, carcinógenos, fatores de risco ergonômicos e ruído. Segundo o estudo o principal risco é a exposição a longas horas de trabalho - ligada a aproximadamente 750.000 mortes. A exposição no local de trabalho à poluição do ar (partículas, gases e fumos) foi responsável por 450.000 mortes.

Essa realidade impacta severamente nas condições de vida e de trabalho e repercute significativamente na saúde mental e física dos(as) trabalhadores(as), o que já era grave, com a pandemia ficou ainda pior. Em relação ao cumprimento da saúde mental, os afastamentos do trabalho devido aos transtornos mentais, que se apresentavam como uma preocupação crescente antes da pandemia só ampliaram.

Para se ter uma ideia, com relação aos agravos à saúde referente aos transtornos mentais relacionados ao trabalho, de acordo com as informações do Centro Colaborador da Vigilância aos Agravos à Saúde do Trabalhador (ISC-UFBA/CGSAT-MS), foram registradas no Sistema Nacional de Agravos de Notificações (SINAN) no período de 2018 a 2020, 5.171 casos, (FAGUNDES, 2001).

A concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez devido a transtornos mentais e comportamentais em 2020, ano marcado pela

pandemia, bateu recorde somando 576,6 mil afastamentos, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho — uma alta de 26% em relação ao registrado em 2019. Com relação aos casos de auxílio-doença, os afastamentos por causa de transtornos mentais, como depressão e ansiedade, registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício, que cujas concessões passaram de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, aumento de 33,7%. (O Globo, 2021).

Esses números, embora não representem a realidade em decorrência das subnotificações, contribuem para perceber o quanto a organização e as relações de trabalho têm incidido negativamente na saúde mental da classe trabalhadora. Os transtornos mentais relacionados ao trabalho podem ser evitados quando o trabalho é realizado em um ambiente promotor da saúde mental, que propicia espaços de sociabilidade, de formação da subjetividade e identidade pessoal e coletiva, ganhos na autoestima, resiliência ou habilidades emocionais, evitando com isso, que o modo reverso, incida no processo de sofrimento, adoecimento, e até mesmo a morte.

Quais são os Riscos Psicossociais a que está exposta a Classe Trabalhadora?

1. ESTRESSE OCUPACIONAL



O estresse ocupacional está relacionado à interação das condições de trabalho com as características do(a) trabalhador(a) em que as exigências do trabalho excedem a capacidade do(a) trabalhador(a) para lidar com elas. Segundo a OIT, estresse não é uma saúde com deficiência, mas é o primeiro sinal de um dano físico e emocional em resposta ao processo de trabalho adoecedor (OIT, 2016)

A definição de estresse e a terminologia para se referir aos perigos e riscos mudaram ao longo dos anos. O termo “estresse” foi usado pela primeira vez por Hans Selye em 1936 para definir o estresse biológico como “uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda de mudança” (OIT, 2016).

2. ASSÉDIO MORAL



É a exposição a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pon-do em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência em:

2.1 Assédio Moral Interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

2.2 Assédio Moral Institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

2.3 Assédio Moral Vertical - Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

2.3.1 Assédio Moral Vertical Descendente: Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr

o(a) trabalhador(a) em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de punir pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

2.3.2 Assédio Moral Vertical Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

2.4 Assédio Moral Horizontal - Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho, onde o assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

2.5 Assédio Moral Misto - Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

3. ASSÉDIO SEXUAL



O **assédio sexual** é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, pre-

valecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Em outras palavras, trata-se, de um comportamento de teor sexual sob a forma verbal ou física com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar o(a) trabalhador(a) merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer fa-



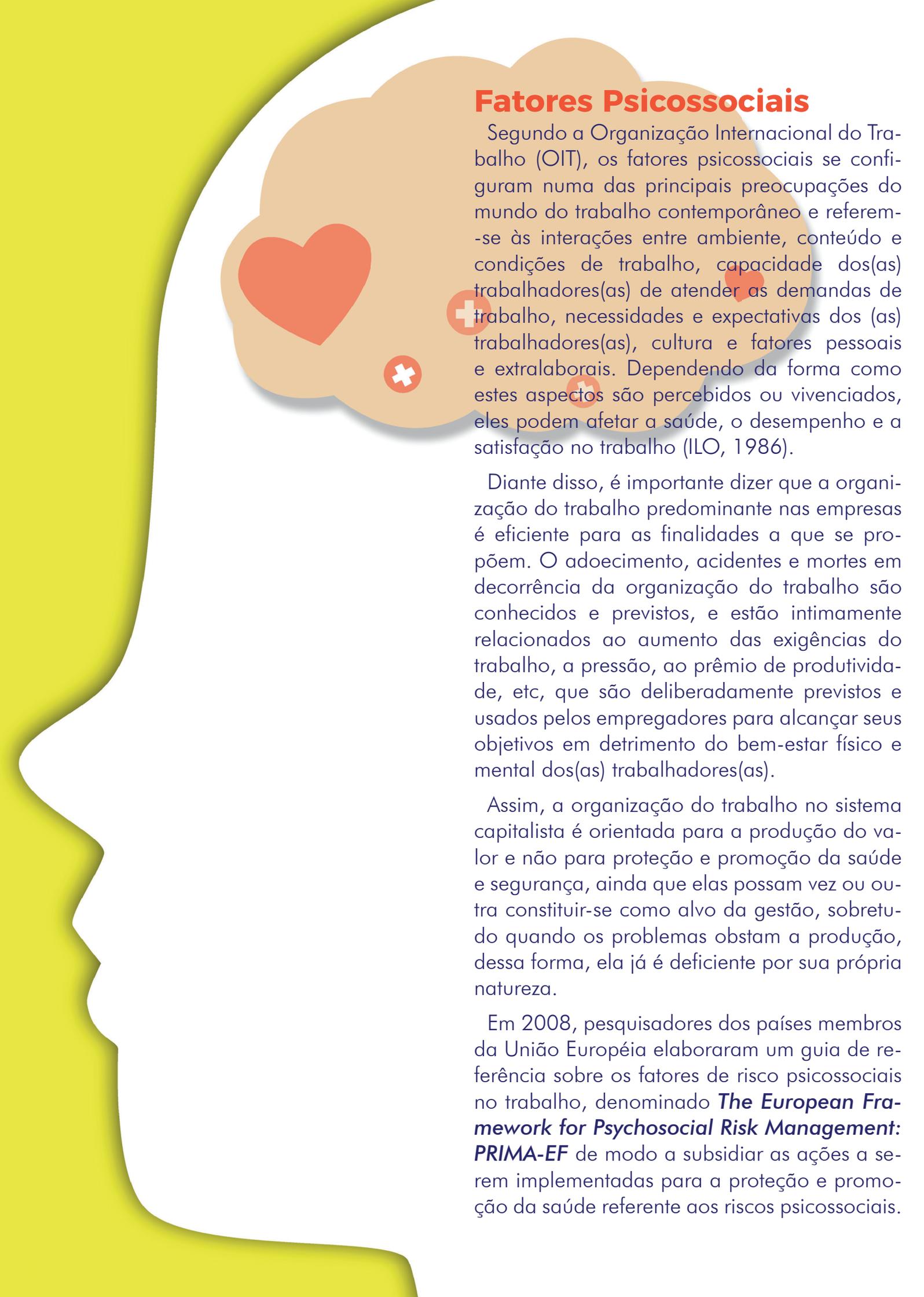
vor sexual.

4. A VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A **Organização Mundial da Saúde** considera violência no trabalho as situações em que o(a) trabalhador(a) é agredido(a) física, psicológica ou moralmente em circunstâncias relacionadas ao trabalho, implicando em risco para a sua segurança, bem-estar ou saúde (OMS, 2002).

A **OMS** reconhece que a violência no trabalho afeta milhões de trabalhadores(as) no mundo todo, tornando-se cada vez mais uma questão de direitos humanos e afetando de forma relevante a eficiência e o sucesso das organizações.

Assim, todo o incidente em que o(a) trabalhador(a) sofre abusos, ameaças ou agressões físicas e psicológicas, em circunstâncias relacionadas com o trabalho, que coloquem em perigo explícita ou implicitamente a sua segurança, o seu bem-estar ou a sua saúde é violência no trabalho.



Fatores Psicossociais

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os fatores psicossociais se configuram numa das principais preocupações do mundo do trabalho contemporâneo e referem-se às interações entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho, capacidade dos(as) trabalhadores(as) de atender as demandas de trabalho, necessidades e expectativas dos (as) trabalhadores(as), cultura e fatores pessoais e extralaborais. Dependendo da forma como estes aspectos são percebidos ou vivenciados, eles podem afetar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho (ILO, 1986).

Diante disso, é importante dizer que a organização do trabalho predominante nas empresas é eficiente para as finalidades a que se propõem. O adoecimento, acidentes e mortes em decorrência da organização do trabalho são conhecidos e previstos, e estão intimamente relacionados ao aumento das exigências do trabalho, a pressão, ao prêmio de produtividade, etc, que são deliberadamente previstos e usados pelos empregadores para alcançar seus objetivos em detrimento do bem-estar físico e mental dos(as) trabalhadores(as).

Assim, a organização do trabalho no sistema capitalista é orientada para a produção do valor e não para proteção e promoção da saúde e segurança, ainda que elas possam vez ou outra constituir-se como alvo da gestão, sobretudo quando os problemas obstam a produção, dessa forma, ela já é deficiente por sua própria natureza.

Em 2008, pesquisadores dos países membros da União Européia elaboraram um guia de referência sobre os fatores de risco psicossociais no trabalho, denominado **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF** de modo a subsidiar as ações a serem implementadas para a proteção e promoção da saúde referente aos riscos psicossociais.

A seguir, destacamos os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho conforme o guia:

Características do trabalho	Fatores de risco
1. Conteúdo do Trabalho	Falta de variedade, trabalho fragmentado e sem sentido, não qualificado, trabalho repetitivo, monótono, trabalho com ritmos curtos e acelerados, que exige elevada precisão e provoca posturas não adequadas, subutilização de competências e baixa valorização das tarefas e recursos insuficientes para o trabalho.
2. Sobrecarga e ritmo de trabalho	Volume de trabalho excessivo ou reduzido, ritmo definido pelas máquinas, elevados níveis de pressão impostos pelos prazos definidos para as tarefas, sobrecarga de trabalho ou subcarga, pressão por metas inatingíveis.
3. Horário de trabalho	Trabalho por turnos, trabalho noturno, horários inflexíveis, imprevisíveis e/ou longos. Trabalho isolado, falta de previsibilidade de horário de trabalho, horas longas ou insociáveis e falta de pausas para o descanso e sem convívio social.
4. Autonomia/ Controle	Pouca ou nenhuma participação na tomada de decisões e no controle de ritmos, falta de autonomia e ausência de controle sobre o trabalho.
5. Equipamentos de trabalho	Equipamentos inadequados, sem manutenção ou falta de recursos, problemas quanto à confiabilidade, disponibilidade, adequação, manutenção e reparo de equipamentos e instalações. Más condições ambientais, tais como falta de espaço, falta de iluminação, ruído excessivo. Introdução de novas tecnologias e novos processos sem formação e/ou apoio/acompanhamento.
6. Cultura organizacional e função	Falta de definição de políticas, objetivos e recursos. Estrutura da organização com fraca liderança, comunicação deficiente. Falta de definição ou de consenso sobre objetivos, baixos níveis de apoio para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal. Falta de relações interpessoais no trabalho.
7. Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, relações deficientes com superiores e colegas, falta de apoio social. Conflitos interpessoais e exposição à violência.
8. Papel na organização e responsabilidades	Ambiguidade e conflito de papéis e funções, imprecisão na definição de responsabilidades, sobrecarga/insuficiência de funções. Orientações contraditórias, insuficiência de clareza no desenvolvimento de suas atribuições, responsabilidade pelas pessoas.
9. Desenvolvimento profissional	Estagnação ou incerteza na carreira, falta de progressão, insegurança. Reduzido valor social do trabalho, salários baixos. Incompatibilidade entre as exigências do trabalho e as competências do(a) trabalhador(a). Insegurança no trabalho, baixo valor social para trabalhar.
10. Conciliação trabalho - família	Conflito entre atividades profissionais e não profissionais, com tempo e características do trabalho comprometendo o tempo e a qualidade da vida pessoal e familiar.
11. Novas formas de contratação e insegurança	Contratos precários, subcontratação e insegurança no posto de trabalho, trabalhos por plataforma digitais e aplicativos.
12. Intensificação do trabalho	Carga de trabalho cada vez maior e uma pressão crescente no âmbito laboral, altos níveis de competitividade no trabalho.
13. Ambiente físico	Ambiente de trabalho com ruído, fumo, produtos químicos, temperaturas altas ou baixas, iluminação deficiente, equipamento e utensílios inadequados para o trabalho.

No Brasil, em 2020 durante a pandemia de covid-19, foi publicada a PORTARIA Nº 2.309, DE 28 DE AGOSTO DE 2020, que altera a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (DRT) e ela além de trazer a covid-19 como doença relacionada ao trabalho, traz também na relação das doenças a descrição dos fatores psicossociais relacionados à característica e à organização do trabalho; Ao ambiente de trabalho; Gestão organizacional; Contexto da organização do trabalho; Características das relações sociais no trabalho; Conteúdos das tarefas do trabalho; Condições do ambiente de trabalho; Interação pessoa-tarefa; Jornada de trabalho; Risco de morte e trauma no trabalho; Jornada de trabalho; Jornada de trabalho (Trabalho em turnos; Trabalho noturno). Embora o Ministério da Saúde tenha tornado a lista sem efeito com a publicação da PORTARIA Nº 2.345, DE 2 DE SETEMBRO DE 2020, isso, não impede que ela seja utilizada por municípios e estados na atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as).

Esses fatores psicossociais no local de trabalho afetam a saúde física, mental e social dos(as) trabalhadores(as) nas diversas dimensões e provocam perda de saúde devido a uma situação psicossocial inadequada, com causalidade multifatorial:



As Consequências dos Riscos Psicossociais

1. NO ÂMBITO INDIVIDUAL:

COMPORTAMENTAIS

- *Isolamento;*
- *Agressividade;*
- *Consumo de substâncias psicoativas;*
- *Faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas;*
- *Suicídio.*



PSICOLÓGICOS

- *Depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade;*
- *Oscilação emocional, perdas de memória;*
- *Esgotamento;*
- *Angústia, insônias e extremo cansaço*



FISIOLÓGICOS

- *Problemas cardiovasculares;*
- *Problemas digestivos;*
- *Insônias e fadiga;*
- *Dificuldades respiratórias;*
- *Dores de cabeça e dores musculares;*
- *Câncer.*



2. No âmbito da organização do trabalho na Empresa.



Prevenção dos Riscos Psicossociais

O mundo do trabalho em constante mudança, a crise econômica e a recessão estão aumentando as demandas dos(as) trabalhadores(as) que lutam pela garantia das condições dignas de trabalho com saúde e segurança. A globalização e fenômenos associados, como: fragmentação do mercado de trabalho, demanda por contratos flexíveis, downsizing e terceirização, maior necessidade de flexibilidade em termos de função e habilidades, aumento do uso de contratos temporários, aumento da insegurança no emprego, maior carga de trabalho e mais pressão, falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, são fatores que contribuem para o estresse relacionado ao trabalho e para a carga de estresse em todo o mundo, tanto nos países industrializados quanto nos países em desenvolvimento (OIT, 2021).

Para a OIT (2021), a chave para lidar com perigos psicossociais e riscos no local de trabalho é a **prevenção** por meio de:

- Implementação de avaliação coletiva de risco e medidas de gestão, como é feito com outros perigos no local de trabalho;
- Adotar medidas coletivas e individuais de prevenção e controle;
- Aumentar a capacidade de enfrentamento dos trabalhadores, aumentando seu controle sobre suas tarefas;
- Melhorar a comunicação organizacional;
- Permitir a participação dos trabalhadores na tomada de decisões;
- Construir sistemas de apoio social para os trabalhadores no local de trabalho;



- Levar em consideração a interação entre as condições de trabalho e de vida;
- Aumentando o valor atribuído à segurança e saúde dentro da organização.

Assim, as ações de prevenção dos riscos psicossociais devem priorizar intervenções que reduzam os fatores de risco, com foco na identificação das causas e das áreas dentro das organizações em que é necessária a mudança, além de levar em consideração intervenções nos seguintes níveis:

- Nível individual;
- Nível de coletivo;
- Nível organizacional;
- Nível da consequência.

Medidas de prevenção a nível individual

Desenvolver condutas que eliminem as fontes de estresse ou neutralizem as consequências do mesmo. Formação em resolução de problemas. Estratégias de assertividade. Controle eficaz dos tempos. Desconectar do trabalho fora do horário laboral. Dedicar-se ao lazer e interação social e familiar. Praticar técnicas de relaxamento. Definir objetivos reais e atingíveis.

Medidas de prevenção em nível de coletivo

Fomentar as relações interpessoais. Fortalecer os vínculos sociais entre os(as) trabalhadores(as). Promover a formação e a informação com os(as) trabalhadores (as).

Medidas de prevenção a nível organizacional

Desenvolver programas de prevenção de riscos psicossociais e promoção da saúde. Potencializar a comunicação nos ambientes de trabalho. Reestruturar e redesenhar os postos de trabalho. Definir de forma precisa as funções de cada um(a). Implementar programas justos de desenvolvimento profissional.

Medidas de proteção/reabilitação/reduzir e tratar os danos

Implementação de medidas de acompanhamento psicológico com terapia individual e ou de grupo. Aconselhamento.

Ação Sindical Relacionada aos Riscos Psicossociais

A participação da representação sindical na busca pela garantia da proteção e promoção da saúde nos locais de trabalho associados aos riscos psicossociais é um elemento chave para a prevenção dos adoecimentos e agravos à saúde.

Os mecanismos que regem a prevenção devem conceder aos(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) condições que possibilitem as competências relacionadas com informação, consultoria e participação na construção e implementação de ações que visam eliminar os adoecimentos, isso porque, a prevenção de riscos psicossociais se torna mais eficaz quando há participação dos(as) trabalhadores(as).

Assim, as ações de prevenção devem considerar:

- Buscar garantir o acesso a informação pelos(as) trabalhadores(as) e seus(suas) representantes sobre os riscos para a saúde resultantes dos distintos riscos psicossociais e prevenção dos mesmos;
- Promover processos de formação com os(as) trabalhadores(as) e seus(suas) representantes para conhecer e potencializar a atuação sindical frente aos riscos psicossociais;
- Apoiar os(as) trabalhadores(as) afetados(as) em decorrência de riscos psicossociais de modo a garantir a efetividade dos seus direitos à saúde e na resolução dos problemas;
- Contribuir na proposição e formulação de medidas de prevenção e promoção visando garantir saúde e segurança nos locais de trabalho;



- Através das negociações incluir, nas convenções e acordos coletivos, cláusulas relacionadas à proteção e promoção da saúde e segurança nos locais de trabalho associadas aos riscos psicossociais, avaliação de risco, violência no trabalho, assédio moral e sexual;
- Buscar garantir, como representantes dos(as) trabalhadores(as), o cumprimento das ações de promoção e proteção da saúde dos trabalhadores(as) nos locais de trabalho, atuando em organizações e espaços de construção de políticas públicas.
- Promover a sensibilização e a conscientização para a necessidade das empresas realizarem avaliações de risco que tenham em conta os riscos psicossociais, de uma forma sistemática;

- Atuar junto aos conselhos de saúde nos estados e municípios e as comissões Intersectoriais de saúde do(a) Trabalhador(a) (CISTTs) que a Lista Nacional de Doenças Relacionadas ao Trabalho atualizadas em 2020 seja utilizada como referência na atenção à saúde da classe trabalhadora;”

- Promover a formação dos delegados sindicais, representantes da CIPA e lideranças sindicais para atuação em saúde e segurança no trabalho em matéria dos distintos riscos psicossociais, de forma a facilitar a sinalização de situações problema nos locais de trabalho;

- Realizar campanha de conscientização e informação junto à classe trabalhadora sobre os recursos e serviços em matéria de saúde laboral a que os(as) trabalhadores(as) podem recorrer quando vivenciem situações de risco psicossocial, do ponto de vista do apoio psicológico e jurídico;

- Lutar pela criação e implementação de protocolos, normas de saúde e segurança sobre a prevenção de riscos psicossociais;

- Fomentar e fortalecer a participação dos(as) trabalhadores(as) na tomada de decisões sobre as condições de trabalho;

- Escutar os(as) trabalhadores(as) e compreender a situação a que estão expostos, fortalecendo a confiança no delegado sindical, representante da CIPA na empresa ou representante dos(as) trabalhadores(as). E encaminhar as medidas necessárias para resolução do problema, colocando o(a) trabalhador(a) em contato com os serviços especializados do sindicato ou serviços externos com os quais pode contar;

- Dialogar e conquistar a confiança dos(as) trabalhadores(as). É importante que eles(elas), não se sintam sozinhos(as), pois caso contrário essa situação só aumenta o grau de sofrimento, seja qual for o risco psicossocial a que se encontra exposto;

- Caso o(a) trabalhador(a) não consiga resolver o problema, é importante pedir ajuda profissional, junto ao serviço de saúde ou assessoria jurídica;

- Incidir na organização e nos processos de trabalho geradores de adoecimentos;

- Contribuir na Identificação dos riscos que envolvem: o conteúdo do trabalho, carga, ritmo e horário de trabalho, condições de trabalho e salário, controle, ambiente e equipamentos, cultura organizacional e função, relações interpessoais no trabalho, papel da organização, desenvolvimento da carreira e a relação com o trabalho e lazer/família;

- Alertar para a percepção dos sinais e contribuir na vigilância de práticas relacionadas ao assédio moral e sexual e às múltiplas expressões da violência relacionada ao trabalho;

- Tratar as questões referentes aos riscos psicossociais de forma coletiva como problema decorrente do modo específico de organização e gestão do trabalho na sociedade contemporânea capitalista, de modo a evitar que o(a) trabalhador(a) seja visto como problema individual.

O trabalho ocupa um papel central na vida da classe trabalhadora e é um fator relevante na formação da identidade e na inserção social e, portanto, um direito humano fundamental. Neste contexto, é necessário que o seu desenvolvimento aconteça em um ambiente de trabalho saudável e seguro, que promova o bem-estar adquirido pelo equilíbrio entre as expectativas em relação à atividade profissional e à concretização das mesmas, um dos fatores que constituem a qualidade de vida.

Os riscos psicossociais relacionados ao trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a Saúde e Segurança no Trabalho e decorrem da deficiência na inserção, organização e gestão do trabalho, bem como, da existência de um contexto social de trabalho problemático, que interfere negativamente no nível psicológico, físico e social da classe trabalhadora. É preciso somar esforços e enfrentar essa problemática de forma urgente e eficaz evitando assim adoecimentos, acidentes e mortes.

Referências Bibliográficas

Álvarez Briceño P. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. Telos. 2009;11 (3):367-85. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/993/99312516006.pdf>> Acessado em 04 de outubro.

Brasil. Instrução Normativa DC/INSS nº 98, de 5 de dezembro de 2003. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos – LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT. Diário Oficial da União. 10 dez 2003. Acesso em 02 de outubro de 2021. Disponível em: <<http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2003/mpasin98.html>> Acessado em 25 de agosto de 2021

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de auxílio na interpretação e aplicação da Norma Reguladora nº 35: trabalho em altura. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Acesso em 5 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/manuais-e-publicacoes/manual_consolidado_da_nr_35.pdf/view> Acessado em 25 de agosto de 2021

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. NR20: Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis 2019. Acesso em 8 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2019/portaria_seprrt_1360_altera_a_nr_20.pdf> Acessado em 25 de agosto de 2021

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. NR33 segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados [Internet]. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2012 [citado em 5 jul 2020]. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-33.pdf>

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 35: trabalho em altura [Internet]. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2012. Acesso em 5 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-35.pdf>> Acessado em 28 de agosto de 2021

Castellà. T. Fernández, L; García, N; Lázara, M; Lorens, C; Menéndez, M. Moncada, S. Organización del Trabajo, sAlud y Riesgos Psicosociales: Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención. 2006.

ILO. Also available in French: Stress au travail: un défi collectif, Geneva, 2016; Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf> Acessado em 25 de agosto de 2021

ILO. Psychosocial factors at work: recognition and control. Geneva, 1984. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf> Acessado em 25 de julho de 2021

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales: guía para la intervención sindical [Internet]. Madrid: ISTAS, 2006. Acesso em 04 de outubro de 2021. Disponível em: <<http://istas.net/descargas/Guia%20Intervenci%C3%B3n%20OrgTrab%20Salud%20def.>> Acessado em 25 de agosto de 2021

MENDES, A.B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. Psicol. cienc. prof. [online]. 1995, vol.15, n.1-3, pp.34- 38. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/?lang=pt&format=pdf>>. Acessado em 25 de agosto

OIT. Segurança e Saúde no Trabalho. Acessado em 05 de setembro de 2021 Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm>.

OMS / OIT sobre a carga de doenças e lesões relacionadas ao trabalho, 2000-2016: Relatório de monitoramento global . 2021 Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf>. Acessado em 17 de setembro

STENGER, E; MONTEIRO, M. I ; SABINO, M. O; MIQUILIN, I. O. C; CORRÊA FILHO, H. R. C. Lean production e riscos psicossociais: o caso de uma fusão multinacional de grupo metal mecânico no Brasil. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 30, n. 8, p. 1765-1776, ago. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/89nyXw8pj3tMsfqxnmzG6x/?format=pdf&lang=pt.>> Acessado em 28 de agosto de 2021

TESSARI JUNIOR, G; SALTORATO, P; MORENO, M, G, M; OLIVEIRA, J, M. Indústria 4.0 e reestruturação produtiva: estratégias do capital e suas implicações para o trabalho. Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. Ponta Grossa, PR, Brasil, 2017. Disponível em: <<http://anteriores.aprepro.org.br/combrep/2017/down.php?id=3072&q=1.>> Acessado em 28 de agosto.

TST. Cartilha de prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare por um ambiente de trabalho positivo. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acessado em 28 de julho de 2021

WHO, Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. 2002. Disponível em: <https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVguidelinesSP.pdf?ua=1>. Acessado em 28 de julho de 2021.

WHO. PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. Geneva: 2008. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf> Acessado em: 25 de agosto de 2021

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
Rua Caetano Pinto, 575 - Brás-São Paulo-SP
CEP: 03041-000
Fone.: +55 11 2108-9200
Fax.: +55 11 2108-9310



/CUTBrasil



/cutbrasil



/cut_brasil



/cutbrasil



ISBN: 978-85-89210-70-6

CD



9 788589 210706