ENTREVISTA: FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO

INTERVIEW: PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK

Entrevistadora: Juliana Augusta Bechelli Valadão Tonelo, Doutoranda do Programa de Pós – Graduação em Psicologia, Faculdade de Ciências e Letras, Unesp/ Câmpus de Assis

Entrevistado: Fernando Faleiros de Oliveira, Docente do Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense, UFF, Rio de Janeiro, Brasil

Resumo: Nos últimos anos os fatores psicossociais têm ganhado destaque em debates e discussões acerca da saúde mental e da organização do trabalho, em especial após recentes alterações na Norma Regulamentadora número 1 (NR-1) que implementa a obrigatoriedade de uma gestão efetiva dos riscos psicossociais nas organizações. Nesta entrevista, Dr. Fernando Faleiros, da Universidade Federal Fluminense (UFF), faz importantes reflexões sobre a complexidade do tema, com especial atenção à maneira com que o trabalho é concebido, organizado e gerido e dos impactos advindos de maneira direta sobre o bem-estar, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores. A significativa alta de afastamentos decorrentes de estresse, ansiedade e depressão torna evidente a emergência de compreensão sobre o trabalho e adoecimento mental. A psicologia organizacional e do trabalho é fundamental para a promoção de ambientes saudáveis, através da implementação de práticas preventivas, escuta e transformação das relações laborais. O diálogo também explora abordagens metodológicas engajadas, como a análise institucional, a cartografia e as histórias de vida, que trazem luz à uma maior compreensão do sofrimento e das

dinâmicas subjetivas presentes nas corporações. A entrevista reafirma a necessidade de formulação de políticas institucionais e práticas interdisciplinares que reconheçam o trabalhador como sujeito e não somente como um recurso produtivo.

Palavras-chave: Fatores Psicossociais do Trabalho; Saúde Mental; Riscos Ocupacionais, Organização do Trabalho.

Abstract: In recent years, psychosocial factors have gained prominence in debates and discussions about mental health and work organization, especially after recent changes to Regulatory Standard No. 1 (NR-1), which mandates the effective management of psychosocial risks within organizations. In this interview, Dr. Fernando Faleiros, from the Fluminense Federal University (UFF), offers important reflections on the complexity of the subject, with special attention to the ways in which work is conceived, organized, and managed, as well as the direct impacts on workers' well-being, performance, and job satisfaction. The significant increase in absences due to stress, anxiety, and depression highlights the urgent need for a deeper understanding of work and mental illness. Organizational and work psychology play a crucial role in promoting healthy workplaces through the implementation of preventive practices, active listening, and the transformation of labor relations. The dialogue also explores engaged methodological approaches, such as institutional analysis, cartography, and life histories, which shed light on a deeper understanding of suffering and the subjective dynamics present within organizations. The interview reaffirms the need to formulate institutional policies and interdisciplinary practices that recognize the worker as a subject — not merely as a productive resource.

Keywords: Psychosocial Work Factors; Mental Health; Occupational Risks; Work Organization.

Resumen:

En los últimos años, los factores psicosociales han cobrado relevancia en los debates y discusiones sobre salud mental y organización del trabajo, especialmente tras las recientes modificaciones a la Norma Regulatoria N.° 1 (NR-1), que implementa la gestión efectiva y obligatoria de los riesgos psicosociales en las organizaciones. En esta entrevista, el Dr. Fernando Faleiros, de la Universidad Federal Fluminense (UFF), ofrece importantes reflexiones sobre la complejidad del tema, con especial atención a la forma en que se concibe, organiza y gestiona el trabajo, así como a sus impactos directos en el bienestar, el rendimiento y la satisfacción de los empleados. El aumento significativo del ausentismo laboral por estrés, ansiedad y depresión pone de relieve la creciente comprensión del trabajo y las enfermedades mentales. La psicología organizacional y del trabajo es fundamental para promover entornos saludables mediante la implementación de prácticas preventivas, la escucha activa y la transformación de las relaciones laborales. El diálogo también explora enfoques metodológicos comprometidos, como el análisis institucional, la cartografía y las historias de vida, que permiten una mayor comprensión del sufrimiento y las dinámicas subjetivas presentes en las empresas. La entrevista reafirma la necesidad de formular políticas institucionales y prácticas interdisciplinarias que reconozcan a los trabajadores como sujetos y no simplemente como recursos productivos.

Palabras clave: Factores Psicosociales del Trabajo; Salud Mental; Riesgos Laborales; Organización del Trabajo.

Entrevistadora: Por que temos ouvido falar tanto sobre Fatores Psicossociais do Trabalho? Existe um conceito geral ou único para essa grande temática?

Entrevistado: Apesar do tema já ser tratado nacional e internacionalmente há praticamente 40 anos, os Fatores Psicossociais do Trabalho (ou Riscos Psicossociais ou... falaremos disso), no Brasil, tem surgido mais constantemente nos últimos dois anos desde que as reuniões da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) – que é o fórum oficial do governo federal responsável por discutir temas referentes à segurança e à saúde no trabalho em nosso país – culminaram na produção e promulgação de alterações da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) versando sobre a necessidade de, a partir de agora, se fazer a gestão efetiva dos riscos psicossociais no trabalho.

Apesar disso, nesse período de desenvolvimento do debate, o tema perpassou diferentes abordagens teórico-metodológicas que implicam em terminologias, práticas e conceitos (similares ou diferentes entre si), para os quais, no geral, se pode observar que o conteúdo e o contexto do trabalho são centrais na discussão, devido a amplitude da natureza das atividades profissionais na atual realidade do mundo do trabalho.

Os fatores psicossociais são questão ampla e de grande relevância por tratarem da necessária demanda de se reconhecer a preocupação com a saúde dos trabalhadores na realização de suas atividades, devido à forma com que são concebidas, geridas e praticadas nos diferentes ambientes laborais. Contudo, tais aspectos são apresentados na literatura com diferentes denominações (fatores psicossociais, fatores de risco, fatores protetivos, riscos ocupacionais), o que se constitui um desafio para o estudo adequado desses temas e traz a necessidade de se consolidar uma definição a cada estudo ou intervenção realizada.

As pesquisas de Rodrigues et al. (2020) e Oliveira e Guimarães (2023) trazem luz a essa questão e apresentam os avanços sobre o tema, diferenciando os conceitos – fatores psicossociais de risco como aqueles suscetíveis a influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho e que consistem em interações do ambiente e das condições de trabalho com as condições de vida do trabalhador; riscos psicossociais, aqueles aspectos do desenho e gestão do trabalho e dos contextos social e organizacional que têm potencial para causar danos físicos ou psicológicos, ou ainda aqueles que se agrupam em função da ausência, escassez ou excesso de

determinadas condições em termos do trabalho e das quais advêm consequências para a saúde do trabalhador; ou fatores psicossociais são descritos como um aumento da carga psíquica e mental no trabalho que, se sustentado ao longo do tempo, provocará efeitos na saúde mental.

Por fim, pode-se compreender tais fatores estão relacionados diretamente com a organização do trabalho e decorrem de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, podendo gerar vários efeitos à saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social; e podem ser analisados a partir de um conjunto de percepções e experiências do trabalhador resultantes de sua interação com as condições de trabalho e como isso impacta no desempenho, na satisfação no trabalho e na saúde desse trabalhador, a partir das mudanças e do contexto e da natureza da organização do trabalho.

Entrevistadora: E esse tema tem alguma ligação com a Saúde Mental? É possível dizer que existem impactos dos fatores psicossociais do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador?

Entrevistado: Sim, tem ligação! Propositalmente não aprofundamos esse importante aspecto do debate, mas aqui se torna fundamental apresentar que para além do contexto e da organização do trabalho, como bem apresentaram Rodrigues et al (2020), muito do impacto e da necessidade de um olhar mais atento ao tema vem devido à crescente demandas de questões de saúde mental relacionada ao trabalho, que também se corrobora com o aumento constante nos pedidos de afastamento do trabalho e na concessão de benefícios de licença-saúde (do INSS), principalmente quadros de estresse, ansiedade e depressão relacionados a tais demandas laborais.

Só o ano de 2024 teve (o pico) de 472 mil afastamentos por transtornos mentais – o que refletiu um aumento de 68% (!!) em relação a 2023 (G1, 2025) – o que reflete a maior marca da década e aponta os quadros já citados, na maioria dos casos, ligados à cronificação do estresse ocupacional, ao assédio moral, ao excesso de cobranças e à carga de trabalho.

Todos esses temas estão ligados aos fatores psicossociais de risco, por tratarem de situações que advém da natureza do trabalho, das relações sociais no ambiente laboral e dos impactos psicológicos que esses temas

trazem aos trabalhadores e estabelecem também o nexo dos impactos do trabalho sobre a saúde (mental) das/os trabalhadoras/es.

Entrevistadora: Frente a todos esses impactos, como o profissional de Psicologia (organizacional e do trabalho) pode intervir frente a organização do trabalho e aos fatores psicossociais de risco?

Entrevistado: A atuação nas organizações e no trabalho é multifacetada e complexa, sempre na busca pela promoção de ambientes de trabalho protetivos frente às dificuldades com as quais convivemos em nossa sociedade. O profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como foco principal lidar com as dinâmicas das relações no ambiente profissional, com o desenho e organização do trabalho e propor melhorias nessas interações, para contribuir com o desenvolvimento de equipes, ações voltadas à saúde mental dos trabalhadores, entre outras.

Independente do cargo formal que ocupa, o psicólogo pode atuar diretamente na gestão dos fatores que causam estresse no trabalho, por meio de práticas como: redesenhar/reorganizar o trabalho; avaliar e ajustar as condições físicas e emocionais do ambiente laboral; oferecer suporte emocional e promover redes de apoio entre colegas; mediar conflitos e buscar formas mais respeitosas e justas de se realizar o trabalho; estimular espaços de escuta, participação e reconhecimento dentro da empresa.

Ações que são consolidadas com análises e ações que visem a melhoria contínua do ambiente de trabalho, atuando sobre: excesso de informações e pressão por resultados; impacto das mudanças tecnológicas; qualidade do espaço físico (iluminação, ruído, ergonomia, ventilação); elucidação das funções e expectativas sobre o papel de cada colaborador; segurança no emprego e perspectivas de crescimento profissional; qualidade das relações interpessoais e capacidade de tomar decisões; clima organizacional e estrutura interna; monitoramento da saúde, bem-estar e satisfação dos trabalhadores

Essas intervenções ajudam a fortalecer o apoio social dentro da empresa, tanto no nível individual quanto coletivo. E mais do que isso: mostram que cuidar da saúde mental no trabalho é uma responsabilidade compartilhada entre os colaboradores e a organização. O psicólogo, nesse contexto, atua como um agente de transformação, liderando projetos e ações que promovem ambientes mais saudáveis, seguros e justos para todos.

Entrevistadora: E existem formas ou métodos pré-determinados para tais intervenções?

Entrevistado: O livro "Desafios metodológicos ao pesquisador socialmente engajado" organizado por Schmidt et al. (2025), ainda que abertamente não pretenda ser prescritivo sobre a forma de atuar com tais temas, analisa o cenário laboral contemporâneo, o enfraquecimento dos vínculos coletivos entre trabalhadores e como essa fragmentação afeta a reflexão sobre a necessidade do papel transformador do trabalho. Apresenta também a importância da integração de métodos, por meio de estratégias complementares ou mistas, que valorizem uma ciência engajada, tanto humana quanto epistemologicamente.

Explora as potencialidades da análise institucional e da cartografia, com a subjetividade atuando como guia para o profissional que organiza as intervenções. Aborda os desafios das clínicas do trabalho sob a ótica psicossociológica para refletir sobre a relação entre trabalho e sofrimento, e sobre como as estruturas institucionais influenciam a saúde mental dos trabalhadores. Também traz a valorização de epistemologias libertadoras e cotidianas e a prática do "sentipensar" como forma de descolonizar o sentir, promovendo uma escuta crítica, relacional e que fomenta práticas colaborativas. Destaca a importância da presença ativa do pesquisador nos contextos sociais e a relevância da psicossociologia como campo de atuação prática e transformadora, e reflete sobre as convergências com a etnografia, para ampliar a compreensão das dinâmicas sociais que envolvem os sujeitos em seus contextos. Ao usar histórias de vida como ferramenta de pesquisa e intervenção, destaca a trajetória profissional como elo entre o psíquico e o social, a qual também pode ser realizada com o uso de fotografias e narrativas para revelar o sofrimento laboral com abordagens contra hegemônicas de escuta e acolhimento, visando a formulação de políticas preventivas. Também explora a entrevista como instrumento essencial na psicossociologia do trabalho, discutindo suas diversas modalidades e cuidados metodológicos, enfatizando como esse instrumento cria vínculos de confiança, escuta empática e valorização do posicionamento crítico dos participantes.

De outro lado, o Guia do MTE (Brasil, 2025) é enfático ao apresentar que a saúde mental é uma questão fundamental para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST), e que abordar os riscos psicossociais relacionados deve

sempre ter o objetivo de prevenir o adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador.

Esses pontos são expressos por meio de passos e/ou sugestões de como informar sobre a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais da NR-1, e "oferecer diretrizes de como proceder e esclarecer as possíveis dúvidas desse processo de implementação", de forma detalhada, desde a identificação dos perigos até a adoção de medidas de prevenção a todos os tipos de risco, nos diferentes documentos do processo.

Entrevista apresentada em: 13/10/2025
Versão final apresentada em: 15/10/2025
Aprovada em:XX/XX/2025

Referências

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Aprova a nova redação (...) da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: Diário Oficial da União, 28 ago. 2024, seção 1. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf. Acesso em: 07 ago. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Brasília: MTE, 2025. https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha: Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) – Você precisa conhecê-la.** Brasília: CFP, 2025. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2025/06/cartilha_POT_B.pdf, 2025

G1. TRABALHO E CARREIRA. **Crise de saúde mental**: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. G1, 10 mar. 2025. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-

numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml, Acesso em: 07 ago. 2025.

OLIVEIRA, F. F.; GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais no trabalho em Psicologia no Brasil. **Estudos de Psicologia (Natal**), v. 27, n. 2, p. 167-177, 2022. Disponível em: https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/epsic/article/view/22376/1110. Acesso em: 07 ago. 2025.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, n. spe, e36nspe19. https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19. Acesso em: 07 ago. 2025.

SCHMIDT, M. L. G.; BORGES, L. O.; BARBOSA, S. C.; FALEIROS DE OLIVEIRA, F. (Org.). **Desafios metodológicos ao pesquisador socialmente engajado**. Santos: Editora Universitária Leopoldianum, 2025. https://www.unisantos.br/wp-content/uploads/2025/06/DESAFIOS-METODOLOGICOS.pdf. Acesso em: 07 ago. 2025.

Entrevista apresentada em: 16/ /2025

Versão final apresentada em: 1 /10/2025

Aprovada em: 17/10/2025