



ISSN 2674-8169



Qualis B3
CAPES 2021-2024

Latindex



DOI

Google
Acadêmico

RELAÇÃO ENTRE OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS E ERGONOMIA: revisão de literatura

Gabriele Pereira da Silva¹, Gabriella de Brito Aragão¹, Alexandre Luiz Beckman², Mylenna Furtado Barros Silva²



<https://doi.org/10.36557/2674-8169.2026v8n5p1773-1796>

Artigo recebido em 24 Abril e publicado em 24 de Maio de 2026

REVISÃO DE LITERATURA

RESUMO

Fatores de risco psicossociais estão diretamente associados ao adoecimento psíquico e físico dos trabalhadores, influenciando na qualidade de vida e na produtividade dos mesmos. Esse estudo tem como principal objetivo analisar quais os fatores de risco psicossociais no ambiente laboral e qual a relação com a saúde mental dos profissionais. Trata-se de uma revisão de literatura com um enfoque descritivo, realizada por meio de pesquisas em bases de dados eletrônicas, abrangendo o período de 2021 a 2026. Os achados indicam que fatores como elevada carga de trabalho, baixa autonomia e pressão organizacional, em conjunto com inadequações ergonômicas, como posturas incorretas, mobiliário inadequado e sobrecarga física, aumentam significativamente o estresse, a fadiga e a ocorrência de distúrbios musculoesqueléticos. Ademais, a interação entre os fatores psicossociais e ergonômicos eleva o risco de doenças relacionadas ao trabalho. Conclui-se que uma abordagem integradora entre ergonomia e fatores psicossociais é fundamental para a promoção da saúde dos trabalhadores, sendo necessárias intervenções que levem em conta tanto o ambiente físico quanto o organizacional.

Palavras-chave: Fatores psicossociais; Saúde do trabalhador; Riscos ocupacionais; Ergonomia; Saúde mental.

Relationship between psychosocial risk factors and ergonomics: literature review

ABSTRACT

Psychosocial risk factors are directly linked to mental and physical health issues among workers, affecting their quality of life and productivity. The primary objective of this study is to analyze the psychosocial risk factors in the workplace and their relationship to workers' mental health. This is a descriptive literature review, conducted through a search of electronic databases, covering the period from 2021 to 2026. The findings indicate that factors such as high workload, low autonomy, and organizational pressure, together with ergonomic inadequacies such as incorrect postures, inadequate furniture, and physical overload, significantly increase stress, fatigue, and the occurrence of musculoskeletal disorders. Furthermore, the interaction between psychosocial and ergonomic factors increases the risk of work-related illnesses. It is concluded that an integrated approach combining ergonomics and psychosocial factors is essential for promoting workers' health, and interventions that take into account both the physical and organizational environments are necessary.

Keywords: Psychosocial factors; Occupational health; Occupational hazards; Ergonomics; Mental health.

Instituição afiliada – CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTA TEREZINHA - CEST

Autor correspondente: *Gabriele Pereira da Silva* gabriele2002dasilva@gmail.com

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



INTRODUÇÃO

Os fatores de risco psicossociais estão ligados ao ambiente de trabalho e às interações sociais que ocorrem nele. Esses elementos afetam a condição psicológica dos trabalhadores, podendo levar a problemas como estresse, ansiedade e depressão (BRASIL, 2025).

No Brasil, a proteção das condições de trabalho e da saúde do trabalhador é feita em conjunto por órgãos nacionais e internacionais como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essas instituições identificam riscos ocupacionais, analisam as condições de trabalho e implementam medidas para promover a saúde e prevenir problemas que afetem a qualidade de vida do trabalhador (BRASIL, 2025).

Nesse contexto, qualidade de vida refere-se à percepção subjetiva acerca do bem-estar geral, envolvendo tanto o nível de satisfação individual quanto a aspectos relacionados à saúde, sociais, culturais e ambientais, a depender do contexto cujo indivíduo está inserido. A conceituação desse termo vem sofrendo alterações ao longo do tempo, pela inclusão - ou exclusão - por parte de diferentes estudiosos do tema de fatores que compõem essa definição, devido ao seu caráter multidimensional (Wesz et al., 2023).

Nessa conjuntura, a saúde do trabalho também investiga os fatores físicos, psicológicos e mentais do colaborador visto que o trabalho, como atividade humana, configura um dos elementos pelos quais a qualidade de vida e saúde mental podem ser influenciados, devido ao seu papel na formação da satisfação e valor que o ser humano atribui a si (Rodrigues; Lima, 2025).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental forma parte imprescindível do estado de bem-estar e da saúde, sendo, sumariamente, a capacidade de lidar com condições intra e interpessoais adversas, e não somente a falta de transtornos mentais (OMS, 2022).

A Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1), chamada “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”, foi atualizada em 2024 para incluir os fatores de risco psicossociais como partes obrigatórias do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), tornando necessária a identificação, classificação e controle desses

fatores. Assim, as empresas devem tomar medidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e evitar impactos negativos na saúde mental dos colaboradores (BRASIL, 2024).

Nesse cenário, a ergonomia, regulamentada pela NR-17, como ciência, se faz crucial para adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas do ser humano por estudar a interação homem-máquina-ambiente (Iida, 2005).

Além dos fatores físicos e biomecânicos, a ergonomia também considera aspectos organizacionais e psicossociais, como carga de trabalho, ritmo, autonomia e relações interpessoais. Estes aspectos podem impactar diretamente o bem-estar físico e mental do indivíduo.

Este estudo se justifica pela crescente discussão sobre os impactos do ambiente e das demandas de trabalho na saúde mental da classe trabalhadora, especialmente após a atualização da legislação brasileira quanto ao gerenciamento de riscos ocupacionais, que destaca a valia dos riscos psicossociais.

Portanto, é fundamental entender como os fatores de risco psicossociais e a ergonomia interagem no ambiente de trabalho, levando em conta seus impactos na saúde do trabalhador. O objetivo deste estudo é analisar a relação entre os fatores de risco psicossociais e a ergonomia no ambiente de trabalho.

REVISÃO DE LITERATURA

Contextualizando o trabalho

Ao conhecer a trajetória da humanidade, o trabalho sempre esteve presente, inicialmente associado a sobrevivência. Porém com o passar dos tempos passou a representar bem mais do que somente a caça, pesca e coleta, tornando-se uma estrutura social.

A palavra “trabalho” historicamente deriva-se do latim, e na Roma antiga era associada diretamente a um significado de sofrimento e esforço. Apesar dessa origem o trabalho sempre teve papel fundamental na vida do ser humano, transformando-o e desenvolvendo-o. Para Dejours (2015), através do trabalho há uma construção de uma vida realizada, onde o ser humano encontra um sentido e fortalece sua subjetividade.

Na contemporaneidade, o trabalho, através da globalização e do avanço tecnológico, assume novos significados. Para Antunes (2020), os novos modelos de trabalho nos mostram uma nova definição de trabalho. Embora ainda sirva como elemento de identidade e integração social, tornou-se fonte de adoecimento. Ao mesmo tempo que se torna cenário de inclusão e autorrealização, também apresenta a dualidade de um cenário propício ao aumento de exigências, pressão pela produtividade, o que impacta diretamente na sanidade mental dos profissionais e consequentemente na sua qualidade de vida como será visto na próxima sessão (Antonello; Lanz, 2006).

Qualidade de vida

A OMS (The WHOQOL Group, 1995, p. 1405) estabelece qualidade de vida (QV) como a “percepção do indivíduo sobre sua posição na vida no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Esta conceituação compreende os aspectos de multidimensionalidade e subjetividade onde o primeiro abarca diversas dimensões de bem-estar físico, mental, social e ambiental bem como de crenças pessoais e religiosas, nível de independência entre outros âmbitos, enquanto o aspecto da subjetividade trata da percepção que cada indivíduo possui em relação às dimensões supracitadas (Vasconcelos et al., 2020).

Dentre os elementos que compõem a percepção individual quanto à QV encontra-se o trabalho, uma atividade humana que, de acordo com Sousa *et al.* (2021) integra a identidade pessoal do ser humano e a forma como este se reconhece socialmente, pois segundo Lima (2021), o trabalho torna o homem um ser social, que, ao transformar a natureza a partir de seu esforço, o faz relacionando-se com outro ser humano.

A interferência sobre a qualidade de vida por aspectos laborais pode incluir, segundo a OMS (2022) cargas, horários e jornadas de trabalho excessivos; ambiente físico inseguro; cultura organizacional negativa; centralização de poder e pouca participação em decisões; baixa remuneração; desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, entre outros.

Ainda de acordo com a OMS (2022), as situações mencionadas no parágrafo anterior integram alguns dos componentes para o desenvolvimento de condições comprometedoras à saúde mental do trabalhador, quando este sofre exposição exacerbada a uma ou mais delas. A seção seguinte tratará dos principais conceitos pertinentes ao bem-estar psicológico como também dos transtornos mentais associados à classe trabalhadora.

Saúde mental no trabalho

Compõe a definição de saúde acordada pela OMS (2022) o bem-estar mental, que corresponde à habilidade humana de enfrentar as adversidades decorrentes da vida diária, que pode alternar-se entre um ótimo estado de saúde mental para momentos debilitantes, o que é inerente à experiência humana.

Quanto ao trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) explica que existem uma série de fatores que exercem influência sobre o estado de saúde mental do colaborador a partir da sua exposição a um ambiente laboral inseguro, esses fatores configuram os chamados riscos psicossociais, que derivam da gestão, organização e do ambiente de trabalho como também das relações entre os colaboradores e da dinâmica entre trabalho e casa (OIT, [s.d.]).

Os efeitos da exposição aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho podem culminar no desenvolvimento das ditas doenças ocupacionais ou profissionais, onde as particularidades da atividade laboral são desencadeantes para seu surgimento, como explica a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) (2019).

Dentre as doenças ocupacionais encontram-se os transtornos mentais que acarretam em prejuízos sociais exorbitantes, com a perda anual de 12 bilhões de dias de trabalho por transtornos de ansiedade e depressão, como apresenta a OMS (2022) mediante informações do Relatório Mundial Sobre Saúde Mental (*World Mental Health Report*).

A nível nacional, aproximadamente 0,5 milhão de benefícios por incapacidade temporária (anteriormente conhecidos por auxílio-doença) foram concedidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em 2024, um percentual de cerca de 70% a mais em relação ao ano de 2023 conforme dados do Ministério da Previdência Social (Casemiro; Moura, 2025).

As estatísticas acima demonstram a tendência dos últimos anos no Brasil, onde, de acordo com a ANAMT (2019), o aumento de transtornos mentais desenvolvidos pela atividade laboral tem crescido, sendo, conforme explicam Casemiro e Moura (2025), a depressão, ansiedade e síndrome de *burnout* algumas das principais condições diagnosticadas na classe trabalhadora e uma das maiores causas de afastamentos do trabalho. A partir dessa perspectiva, a ergonomia surge como uma ferramenta de promoção e prevenção do bem-estar psicológico dos trabalhadores como será abordado na seguinte subseção.

Ergonomia

A Ergonomia é a ciência que se destina a compreensão das interações entre os seres humanos e os elementos de um sistema, com o objetivo de otimizar o bem-estar e o desempenho dos sistemas de forma global (Associação Brasileira de Ergonomia, 2022). A *International Ergonomics and Human Factors Association* (IEA), estabeleceu os domínios da ergonomia, são eles: ergonomia física, cognitiva e organizacional, que serão definidos a seguir. (IEA, [s.d.]).

Como o próprio nome indica, a ergonomia física trata dos fenômenos pertinentes ao homem, por suas particularidades quanto á anatomia, antropometria – dimensões corporais , alcances de movimentos -, biomecânica e fisiologia – temperatura do corpo, dispêndio de energia (Iida, 2005; IEA, [s.d.]).

Ergonomia Cognitiva que estuda os processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, e como os indivíduos processam as informações e tomam decisões no meio laboral. Esta vertente é de suma importância pois através dela se realiza o controle dos fatores de riscos psicossociais por meio da PGR (Programa de Gerenciamento de Risco), contribuindo diretamente na vivência profissional dos gestores, visto que desenvolve a capacidade de identificação, compreensão e intervenção em situações que os exponham a riscos psicossociais (Associação Brasileira de Ergonomia, 2022).

A IEA (s.d.) define que Ergonomia Organizacional tem foco na estrutura dos sistemas organizacionais, práticas de gestão e comunicação, estando diretamente relacionada aos fatores de risco psicossociais do ambiente de trabalho. Incluindo a distribuição das tarefas no ambiente físico e temporal (horários e ritmo de execução,

por exemplo) e os métodos mais apropriados para capacitar, formar, e treinar colaboradores (Associação Brasileira de Ergonomia, 2022).

A conexão entre essas três vertentes está diretamente relacionada aos fatores de riscos psicossociais, uma vez que um ambiente organizacional sem a estrutura adequada, aliado a uma alta demanda cognitiva, acarreta na sobrecarga mental, no adoecimento psicológico dos operários e no desenvolvimento de alterações musculoesqueléticas (Grandjean, 1998; Iida, 2005). Assim, a junção das três abordagens torna-se necessária para a promoção de um ambiente de trabalho adequado para a saúde física e psíquica dos profissionais, propiciando o enfrentamento dos riscos psicossociais.

Fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Desde a Revolução Industrial no século XVIII, as mudanças no ambiente de trabalho e nos modos de produção geraram impactos na saúde do trabalhador; essas transformações foram abordadas com o desenvolvimento da Psicodinâmica do Trabalho nos anos 1980. Sua vertente teve sua abordagem inicial investigando as estratégias psíquicas que mediavam o prazer e o sofrimento no trabalho (Brant; Minayo-Gomez, 2004; Duarte; Mendes, 2013).

A partir dos anos 1990, sua abordagem passou a integrar um contexto mais amplo, abordando a psicanálise e a ergonomia do trabalho. Com o passar do tempo, no século XX, o Taylorismo e o Fordismo fortaleceram esses efeitos negativos ao priorizarem a produtividade e a eficiência, sem levar em consideração a autonomia e saúde psíquica dos trabalhadores. Correlacionando com a década atual, o trabalho ainda possui impactos negativos que favorecem no adoecimento do trabalhador (Brant; Minayo-Gomez, 2004; Duarte; Mendes, 2013).

O estresse, a ansiedade e a depressão estão em segundo lugar dos problemas de saúde relacionados com o trabalho que mais afetam os trabalhadores europeus, onde 27% dos trabalhadores sofrem esses agravados ocasionados pelo trabalho. Além do efeito negativo na saúde dos profissionais, os riscos psicossociais afetam a eficiência das organizações, e as economias nacionais (EU-OSHA, 2022). No Brasil entre 2006 e 2022 registraram-se por volta de 18 mil notificações de transtornos psíquicos relacionados ao trabalho (BRASIL, 2024).

De acordo com dados extraídos do Painel “Panorama Brasileiro de Saúde Mental” as regiões brasileiras apresentam variações na distribuição dos estabelecimentos de saúde mental. O Sudeste lidera a lista, com maior número de unidades totalizando 23.616, seguido pelo Nordeste (27.809), Sul (12.296), Centro Oeste (5.725) e Norte (6.644), totalizando 76.090 estabelecimentos em todo o país (BRASIL, 2024).

Esses dados evidenciam as desigualdades no acesso aos cuidados em saúde mental, relacionando a concentração de serviços nas regiões mais populosas, e menor cobertura nas regiões Norte e Centro-Oeste (BRASIL, 2025). Essa desigualdade reflete diretamente na identificação, prevenção e tratamento dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, em especial em regiões com menor cobertura assistencial (Conselho Federal de Psicologia, 2025).

O Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde (DATASUS), disponibiliza dados relevantes sobre transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT), os quais estão frequentemente associados a fatores de risco psicossociais no ambiente laboral. Entre 2011 e 2020, foram registradas 13.106 notificações de TMRT no Brasil. Dessas, 63,07% referem-se a mulheres, e 66,19% concentram-se na faixa etária de 30 a 49 anos. Os transtornos neuróticos, relacionados ao estresse e somatoformes, representaram 50,48% dos casos. Esses dados fortalecem a necessidade de ações preventivas e políticas públicas voltadas para o controle dos fatores de risco psicossociais no ambiente laboral (BRASIL, 2025).

Avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho

Primordialmente, é necessário ressaltar a distinção na avaliação psicológica dos fatores psicossociais, atribuição do profissional de Psicologia, e a avaliação dos fatores psicossociais através dos fatores presentes no ambiente de trabalho, realizada através da análise ergonômica do trabalho. A norma regulamentadora especializada no gerenciamento dos riscos ocupacionais e medidas de prevenção à saúde no trabalho (NR-1), obriga a implementação nos 11 estabelecimentos corporativos, por setores, atividades ou unidades operacionais o programa de gerenciamento de riscos (PGR), evitando ou eliminando os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2024). O Anexo I da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), denominado "Termos

e Definições" garante a uniformidade terminológica e a correta aplicação das diretrizes legais, facilitando a compreensão e a execução das medidas de prevenção e controle de riscos ocupacionais (BRASIL, 2024).

Antes de detalhar o processo de avaliação ergonômica, é fundamental compreender a diferença entre perigo e risco. De acordo com o Ministério do Trabalho, perigo refere-se a processos ou situações que podem causar danos à saúde, à integridade física ou mesmo danos materiais. Já risco define-se como a possibilidade ou probabilidade de que o dano ocorra, em função da exposição ao perigo (BRASIL, 2019). Assim, a avaliação de riscos envolve a identificação dos perigos, a análise sobre se esses perigos representam riscos reais, a determinação do grau do risco e, a partir disso, a elaboração de um cronograma e um plano de ação.

No tocante às ferramentas de avaliação dos aspectos psicossociais no ambiente de trabalho, o Questionário de Conteúdo do Trabalho (JCQ), elaborado por Robert Karasek, busca mensurar as demandas psicológicas, a autonomia sobre as tarefas e o apoio social, possibilitando identificar quadros de tensão no trabalho e auxiliando na criação de ações dentro das empresas (Karasek, 1985).

Por outro lado, o Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ), originário da Dinamarca, propõe uma visão multidimensional para o estudo do meio psicossocial no trabalho, abrangendo pontos como exigências mentais e afetivas, valorização, estabilidade no emprego e harmonia 13 entre vida pessoal e profissional, sendo vastamente aplicado em avaliações nas organizações (Kristensen *et al.*, 2005). O questionário de *Burnout* de Maslach (MBI) é tido como referência na avaliação do *burnout*, medindo três elementos essenciais: cansaço emocional, distanciamento e satisfação profissional, sendo crucial em áreas com forte impacto emocional, a exemplo de saúde, educação e segurança pública (Maslach; Jackson; Leiter, 2016).

METODOLOGIA

Materiais e métodos

Este estudo trata-se de uma revisão de literatura do tipo integrativa, tendo caráter qualitativo, e teve como objetivo analisar a relação entre fatores de risco psicossociais, ergonomia e saúde mental em trabalho. A busca de artigos foi executada

nas bases de dados PubMed, SciELO, ScienceDirect, LILACS e Google Scholar, no intervalo de janeiro a maio de 2026. Para a busca eletrônica foram utilizados os descritores associados aos operadores booleanos “AND” e “OR”: “fatores de risco psicossociais”, “ergonomia”, “saúde mental” e “saúde do trabalhador”.

Como parâmetros de seleção, foram incluídos artigos disponíveis na íntegra e gratuitos, publicados entre os anos de 2021 a 2026, nos idiomas português ou inglês, que abordassem a relação entre fatores psicossociais, condições ergonômicas e saúde mental dos trabalhadores.

Foram excluídos artigos duplicados nas bases de dados utilizadas, estudos incompletos, revisões de literatura e pesquisas que não se encaixavam diretamente ao tema estabelecido.

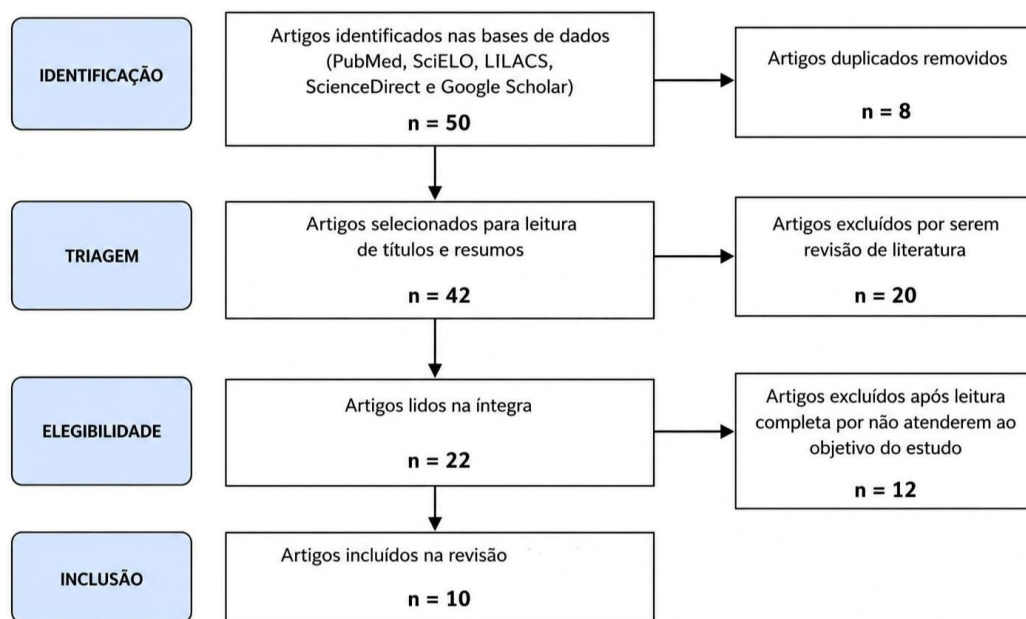
A busca nas bases de dados PubMed, SciELO, LILACS, ScienceDirect e GoogleScholar, foram identificados 50 artigos relativos ao tema de pesquisa.

Removidos os artigos duplicados, 42 estudos foram selecionados durante a triagem para leitura de títulos e resumos, os quais 20 destes foram excluídos por tratarem-se de revisões de literatura.

Foram elegidos 22 estudos para leitura na íntegra, os quais, 12 foram excluídos após examinados do texto completo por não atenderem ao objetivo proposto de analisar a relação entre os fatores de risco psicossociais e a ergonomia no ambiente de trabalho.

Assim, 10 artigos foram incluídos para a presente revisão de literatura, conforme apresentado na Figura 1, que mostra as etapas de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão do processo de seleção da amostra. Posteriormente, os artigos inclusos na revisão foram dispostos no Quadro 1 com as seguintes informações: autor(es) e ano de publicação; título; objetivo; delineamento metodológico e principais resultados.

Figura 1: Fluxograma do processo de seleção dos artigos



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A coleta de dados foi realizada de forma criteriosa, assegurando a confiabilidade e a consistência das informações obtidas. Após a análise e seleção de dez artigos, apresentam-se, a seguir, os resultados que evidenciam a relação entre os fatores de risco psicossociais e a ergonomia no ambiente de trabalho, conforme demonstrado na Quadro 1.

Quadro 1: Caracterização dos estudos selecionados

Autor/Ano	Título	Objetivo	Delineamento metodológico	Resultados
Ajsleve et al. (2026)	Unlocking the Intangible: how dialogue and guidance in labour inspection address psychosocial and ergonomic risks at work	Investigar como práticas de diálogo e orientação, no contexto da inspeção do trabalho, podem contribuir para identificar e lidar com riscos psicossociais e ergonômicos no ambiente laboral.	Estudo de caso.	A estratégia fundamentada no diálogo demonstrou ser uma alternativa eficiente para reconhecer e abordar riscos psicossociais e ergonômicos que, em geral, são de difícil percepção no ambiente de trabalho.
Sönmez; Yilmaz; Karabay (2025)	Effects of Psychosocial and Ergonomic Risk Perceptions in the Hospital Environment on	Analisar como as percepções de riscos psicossociais e ergonômicos no ambiente hospitalar influenciam a saúde	Estudo transversal.	A percepção elevada de riscos psicossociais e ergonômicos no ambiente hospitalar está associada a piora da saúde dos trabalhadores, redução

	Employee Health, Job Performance, and Absenteeism	dos trabalhadores, o desempenho no trabalho e os índices de absenteísmo.		do desempenho no trabalho e aumento do absenteísmo.
Chaiklieng; Youngwilai; Boocock (2025)	The effectiveness of an ergonomics programme to reduce musculoskeletal disorders in high voltage overhead powerline workers.	Avaliar a eficácia de um programa de intervenção ergonômica na redução dos distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores de linhas de transmissão de alta tensão.	Estudo de intervenção.	O programa ergonômico reduziu significativamente os distúrbios musculoesqueléticos e os níveis de risco ocupacional, melhorando as posturas de trabalho e diminuindo o desconforto relatado pelos trabalhadores após a intervenção.
Machado et al. (2025)	Impacto das novas relações de trabalho na saúde mental na Paraíba: análise das notificações	Analisar as notificações de TMRT registradas no estado da Paraíba entre os anos de 2020 e 2024 a fim de compreender a evolução desses agravos e suas possíveis relações com as novas dinâmicas laborais.	Estudo de abordagem quantitativa e caráter descritivo.	Os dados indicam aumento das notificações no estado, destacando a necessidade de fortalecer a vigilância e as ações de saúde mental nos territórios.
Cassiano et al. (2025)	Psychosocial risk factors at work: perspectives of master's and doctoral students working in the health sector	Analisar fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho de estudantes de pós-graduação na área da saúde.	Estudo qualitativo exploratório	Foram identificados fatores de risco psicossociais no contexto organizacional e no conteúdo do trabalho, incluindo cultura institucional, tomada de decisão, relações interpessoais, assédio, condições de trabalho, carga, ritmo e horários.
Silva; Mazoni (2025)	Avaliação dos fatores psicossociais no serviço público	Avaliar os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho de uma universidade pública e seus impactos na saúde e no bem-estar dos servidores.	Estudo transversal.	O estudo identificou a presença de fatores psicossociais negativos no serviço público, associados a sobrecarga, organização do trabalho e relações interpessoais, impactando a saúde e o bem-estar dos servidores.
Rohwedder et al. (2024)	Psychosocial Risk Factors at Work and Sleep Quality in healthcare Workers—A Cross-Sectional Studyasthmatic adults: a network meta-	Investigar os fatores psicossociais no trabalho, as características do sono e a correlação entre esses aspectos em trabalhadores da área da saúde.	Estudo transversal.	Os resultados mostraram alta prevalência de <i>burnout</i> , estresse e má qualidade do sono entre trabalhadores da saúde, com associação entre <i>burnout</i> e pior qualidade do sono.

	analysis			
Oliveira; Guimarães (2024)	Fatores Psicossociais no Trabalho em Psicologia no Brasil	Examinar os fatores psicossociais no trabalho de psicólogos no Brasil, considerando diferentes áreas de atuação.	Estudo exploratório-descritivo, de corte transversal.	Os principais riscos foram exigências de trabalho, estresse, <i>burnout</i> e conflito trabalho/família, e os fatores de proteção foram desenvolvimento profissional e significado do trabalho.
Sousa et al. (2021)	Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde	Investigar a relação entre a insatisfação no trabalho e a ocorrência de transtornos mentais comuns (TMC), considerando os aspectos psicossociais do trabalho e satisfação pessoal (SAP).	Estudo transversal.	A insatisfação no trabalho, ligada a fatores psicossociais de estresse e baixa satisfação pessoal, está associada ao aumento de transtornos mentais comuns, enquanto fatores de proteção diminuem esse risco.
Lincke et al. (2021)	COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work.	Validar o COPSOQ III como um instrumento padrão confiável para medir fatores psicossociais no trabalho.	Pesquisa metodológica de validação de instrumento.	O estudo concluiu que o COPSOQ III apresenta boas propriedades psicométricas, sendo um instrumento válido, confiável e adequado para medir fatores psicossociais no trabalho na Alemanha.

Fonte: elaborado pelos autores (2026).

O trabalho de Ajslev *et al.* (2026) evidencia que a inspeção do trabalho baseada no diálogo, representa uma alternativa promissora quando comparadas as abordagens tradicionais, principalmente por sua capacidade de lidar com riscos psicossociais e ergonômicos, que são complexos, multifatoriais e geralmente são difíceis de identificar e comprovar.

Segundo os autores, ao priorizar a orientação, o engajamento e a colaboração com as empresas, é possível aumentar a possibilidade de reconhecer problemas que normalmente passariam despercebidos em inspeções do dia a dia, destacando que a ergonomia não se limita apenas a aspectos físicos do trabalho, mas também envolve fatores organizacionais e condições que afetam o bem-estar dos trabalhadores (Ajslev *et al.*, 2026).

Ratificando a ideia acima, Sönmez, Yilmaz, e Karabay (2025) dizem que fatores psicossociais, como a segurança psicológica, e fatores ergonômicos exercem influência significativa sobre a satisfação no trabalho, a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores, mostrando a importância da interdependência entre o ambiente

organizacional e os desfechos ocupacionais.

Além disso, ressalta-se que ambientes de trabalho com melhores condições psicológicas e ergonômicas tendem a promover maior bem-estar e produtividade, e em lugares negativos, o absenteísmo se torna um problema real. Além disso, observa-se que algumas relações não seguem um padrão direto, sugerindo que os efeitos desses fatores podem variar conforme a intensidade e o contexto em que ocorrem, o que reforça a complexidade das interações entre saúde ocupacional, ergonomia e fatores psicossociais (Sönmez; Yilmaz; Karabay, 2025).

Já Chaiklieng, Youngwilai e Boocock (2025) em sua pesquisa afirma que a implementação de um programa ergonômico, associado a intervenções de engenharia e treinamento direcionado, são eficazes na redução dos riscos de distúrbios musculoesqueléticos entre trabalhadores de linhas de transmissão de alta tensão. Os achados mostram diminuição das queixas de desconforto em diferentes regiões do corpo, além de melhorias significativas nas avaliações posturais e na classificação dos níveis de risco ocupacional, assumindo que alterações no ambiente e na organização do trabalho, como o uso de equipamentos auxiliares e o ajuste adequado das tarefas, contribuem diretamente para a redução da sobrecarga física e dos riscos causados.

Em consonância com os achados do autor, Machado *et al.* (2025) reforçam que o processo de trabalho ainda é pouco reconhecido como determinante da saúde, apesar de estar diretamente relacionado ao sofrimento psíquico dos trabalhadores. O aumento das notificações de TMRT na Paraíba entre 2020 e 2024 mostram isso, pois indicam maior visibilidade dos casos e possível fortalecimento da vigilância, embora persistam desigualdades entre os municípios e situações de subnotificação.

A maior concentração dos registros nas grandes cidades e o aumento depois da pandemia mostram tanto uma melhora na identificação dos casos quanto um crescimento dos problemas de saúde mental em diferentes regiões. Além disso, as mudanças no trabalho, com mais precarização e cobrança por produtividade, também aumentam o sofrimento psicológico em várias profissões, o que reforça a importância de políticas mais completas para proteger a saúde desses trabalhadores (Machado *et al.*, 2025).

Enquanto isso, Cassiano *et al.* (2025) em suas análises apontam que pós-graduandos da área da saúde enfrentam diversos fatores de risco psicossociais no

trabalho, como falta de apoio institucional, baixa autonomia, cultura organizacional inadequada, sobrecarga e mudanças constantes, além de dificuldades para conciliar demandas profissionais, acadêmicas e pessoais. Isso, contribuem para estresse, desmotivação e sofrimento psicológico, bem como adoecimento mental, impactando negativamente o desempenho no trabalho e na pós-graduação, bem como a qualidade de vida, necessitando de um suporte organizacional maior e estratégias de promoção do bem-estar.

Corroborar-se a ideia do autor acima de que aspectos relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às demandas laborais, refletem como fatores de risco psicossociais no ambiente institucional. Foi constatado que a sobrecarga de trabalho, a baixa valorização profissional, as dificuldades de comunicação e a estrutura organizacional inadequada (ergonomia) contribuem para o estresse ocupacional e o adoecimento dos trabalhadores, afetando diretamente sua qualidade de vida e desempenho. Ficando claro que é necessário estratégias institucionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis no setor público (Silva; Mazoni, 2025).

Além disso, os autores Silva e Mazoni (2025) falam ainda que fatores psicossociais e ergonômicos inadequados no serviço público estão associados à sobrecarga de trabalho e ao estresse ocupacional, afetando a saúde e o bem-estar dos servidores.

No trabalho de Rohwedder *et al.* (2024) foi comprovado que profissionais de saúde, especialmente a equipe de enfermagem, que compôs a amostra da pesquisa, estão expostos a fatores psicossociais como *burnout* e estresse, associados a piora da qualidade do sono, sendo agravados por jornadas extensas e condições precárias de trabalho, tornando-se necessárias intervenções institucionais voltadas à melhoria das condições de trabalho e à promoção da saúde ocupacional.

Ainda neste contexto, Oliveira e Guimarães (2024) dizem que os psicólogos no Brasil apresentam níveis moderados de riscos psicossociais no trabalho, com destaque para estresse, *burnout*, sobrecarga e conflito trabalho/família, além de exigências quantitativas elevadas. Esses fatores estão associados às condições de organização do trabalho e podem impactar negativamente a saúde mental e a qualidade de vida desses profissionais. Em contrapartida, o sentido que o trabalho tem para a pessoa e as

oportunidades de crescimento profissional são vistos como fatores que protegem a saúde, ajudando no bem-estar e na satisfação no trabalho.

Em concordância com o autor supracitado, a insatisfação com o trabalho entre trabalhadores da saúde está diretamente associada ao aumento de transtornos mentais comuns, sendo influenciada por fatores psicossociais estressores, como alta demanda, esforço excessivo e baixo reconhecimento, enquanto fatores protetores como apoio social, controle sobre o trabalho e recompensas adequadas reduzem esses impactos (Sousa *et al.*, 2021).

Além disso, Sousa *et al.* (2021) destacam ainda que é muito importante o trabalho da ergonomia organizacional, uma vez que condições inadequadas de trabalho, sobrecarga e baixa autonomia contribuem para o desgaste físico e mental, ultrapassando o ambiente laboral e afetando também a satisfação pessoal dos indivíduos. Assim, como no estudo acima, é perceptível que insatisfação atua como mediadora entre os riscos psicossociais e o adoecimento mental, indicando a necessidade de intervenções que melhorem a organização do trabalho, promovam melhores condições ergonômicas e fortaleçam fatores protetivos para a saúde dos trabalhadores.

Por fim, os dados de Lincke *et al.* (2021) mostram que o COPSOQ III, um questionário que avalia os fatores psicossociais no trabalho, ajuda a entender a relação entre riscos psicossociais e ergonomia. Ele indica que fatores como pressão no trabalho, controle, apoio dos colegas e chefia, organização das tarefas e carga mental influenciam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Esses aspectos também se ligam à ergonomia organizacional, que busca melhorar as condições de trabalho de acordo com as necessidades das pessoas.

Assim, fica claro que a ergonomia não envolve apenas o ambiente físico, mas também fatores psicológicos e sociais que afetam o estresse, o *burnout* e a satisfação no trabalho, reforçando a importância de adaptar o ambiente laboral às necessidades do empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente revisão de literatura destacou como os fatores de risco psicossociais concernentes ao trabalho e a ergonomia estão correlacionados, dado que a organização

e o escopo das atividades ocupacionais combinados ao fator social e os requisitos mentais para o cumprimento das tarefas exerce influência sobre o indivíduo, sendo necessário o ajuste do ambiente laboral ao homem.

As recentes atualizações da Norma Regulamentadora 01 (NR-1) contribuíram para o aumento das discussões acerca das mudanças a serem implantadas nas empresas para valer a legislação. A inclusão dos riscos psicossociais como parte dos riscos ocupacionais segue o estabelecido em agências e entidades internacionais, principalmente a OIT, da qual o Brasil faz parte.

Embora os dados obtidos apontem riscos psicossociais importantes e comuns no ambiente de trabalho e as respectivas soluções e/ou recomendações sugeridas pelos autores, limitações como a baixa quantidade de estudos que descrevam a relação entre estes determinantes e que tratem de detalhar as possíveis intervenções ergonômicas cabíveis ao contexto.

Recomenda-se, dessa forma, que pesquisas futuras enfatizem na correlação riscos psicossociais-ergonomia, utilizando instrumentos de avaliação validados que possam ser aplicados em diferentes setores e populações para identificar e, posteriormente, implementar estratégias de manejo dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

REFERÊNCIAS

ABERGO. Associação Brasileira de Ergonomia. **O que é ergonomia**. São Paulo: ABERGO, 2022. Disponível em: <https://www.abergo.org.br/institucional/o-que-e-ergonomia/>. Acesso em: 10 jan. 2026.

ABREEK-SARHAN, N. *et al.* Development of ergonomic risk factors (physical and psychosocial) questionnaire among preschool teachers' work environment. **Applied Ergonomics** [S.l.], v. 126, p. 104508, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2025.104508>. Acesso em: 15 abr. 2026.

AJSLEV, Jeppe Z. N. *et al.* Unlocking the intangible: how dialogue and guidance in labor inspection address psychosocial and ergonomic risks at work. **Safety and Health at Work**, v. 17, n. 1, p. 40–46, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.12.005>. Acesso em: 02 abr. 2026.

ANTONELLO, C. S.; LANZ, M. P. Trabalho e subjetividade: uma perspectiva crítica sobre o sentido do trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 10, n. 1, p. 109–131, jan./mar. 2006. Acesso em: 10 jan. 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>. Acesso em: 11 fev. 2026.

ANTUNES, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 14. ed. São Paulo: **Boitempo**, 2020. Acesso em: 17 fev. 2026.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/w3LqR8Zdwx4MBV5LxLq3wgb/>. Acesso em: 04 mar. 2026.

BRASIL. Biblioteca Virtual em Saúde. **“É Hora de Priorizar a Saúde Mental no Local de Trabalho”**. 2025. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/e-hora-depriorizar-a-saude-mental-no-local-de-trabalho-10-10-dia-mundial-da-saude-mental/>. Acesso em: 03 abr. 2026.

BRASIL. Centro de Inovação SESI. **Panorama Brasileiro de Saúde Mental**. Power BI. 2024. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaMGFmNjEwZTQ0QWNtNC00MTlkYjOtZWYzMGY2YjNhLGM1M3M5ZjZtc2NQNEyFyS1hMmQwLWI2MTM0Y2Y3OTk2Zj9>. Acesso em: 27 abr. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Transtornos mentais e adoecimento no ambiente de trabalho: como enfrentar?** 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/ptbr/assuntos/noticias/2023/abril/transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-detrabalho-como-enfrentar>. Acesso em: 01 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria TEM nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a redação do capítulo 1.5 do Anexo I da Norma Regulamentadora nº 1, que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), para inclusão de riscos psicossociais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, edição 167, p. 107, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-581232493>. Acesso em: 5 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **CANPAT 2019 – Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho**: segurança e saúde no trabalho – o Brasil Contra acidentes e doenças do trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-dotrabalho/canpat_2019_folder. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Boletim Fatos e Números: Saúde Mental**. Brasília, v. 1, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-portemas/observatorio-nacional-da-familia/fatos-enumeros/5.SADEMENTAL28.12.22.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Departamento de Informática do SUS – DATASUS**. Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN. Brasília: MS, 2025. Disponível em: <https://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinannet/cnv/transmentalbr.def>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Ministério de Saúde. **Saúde do trabalhador**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

CASEMIRO, P.; MOURA, R. **Crise de saúde mental**: brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. G1, 10 mar. 2025. <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: 10 jan. 2026.

CASSIANO, Carolina et al. Psychosocial risk factors at work: perspectives of master's and doctoral students working in the health sector. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 59, e20250045, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2025-0045en>. Acesso em: 06 fev. 2026.

CFP. Conselho Federal De Psicologia. **CFP defende papel fundamental da Psicologia na gestão de riscos psicossociais no trabalho**. Brasília: CFP, 2025. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/cfp-defende-papel-fundamental-da-psicologiana-gestao-de-riscos-psicossociais-no-trabalho/>. Acesso em: 17 mar. 2026.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. Ed. São Paulo: Cortez, 2015. E-book. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/A_Loucura_do_Trabalho/XFZHEAAAQBAJ. Acesso em: 06 abr. 2026.

DUARTE, F. S.; MENDES, A. Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Revista Psicologia: Organizações e**

Trabalho, Florianópolis, v. 13, n. 3, p. 317-328, set./dez. 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19846657201300030000. Acesso em: 06 abr. 2026.

EU-OSHA. European Agency For Safety And Health At Work. **Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho**. [S.l.]: EU-OSHA, [2022]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 06 abr. 2026.

GRANDJEAN, E. Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem. 4. Ed. Porto Alegre: **Bookman**, 1998. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Manual_de_Ergonomia/9jNGCwAAQBAJ. Acesso em: 24 jan. 2026.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Edgard Blücher, 2005. 614 p. ISBN 85-212-0294-6. Acesso em: 26 jan. 2026.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. **What is ergonomics?**. [s.d.]. Disponível em: <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/#top>. Acesso em: 13 fev. 2026.

KARASEK, R. A. **Job Content Questionnaire and user's guide**. Lowell: University of Massachusetts, Department of Work Environment, 1985. Acesso em: 25 jan. 2026.

KRISTENSEN, T. S. *et al.* The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool For the assessment and improvement of the psychosocial work environment. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 31, n. 6, p. 438-449, 2005. Acesso em: 25 jan. 2026.

LIMA, I. C. L. de. O que é trabalho? Mossoró, RN, 2021. 52 f. il. color. **Produto Educacional integrante da Dissertação**: Programa de Apoio à Formação Estudantil e o mundo do trabalho: o escrito e o dito dos bolsistas do programa. (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, 2021. Acesso em: 10 abr. 2026.

LINCKE, Hans-Joachim et al. COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, [S.l.], v. 16, n. 1, p. 1–13, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00303-3>. Acesso em: 03 abr. 2026.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **Maslach Burnout Inventory Manual**. 4. Ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 2016. Acesso em: 10 fev. 2026.

OLIVEIRA, Fernando Faleiros de; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais no trabalho em Psicologia no Brasil. **Estudos de Psicologia** (Natal), Natal, v. 27, n. 2, p. 167–177, 2022. DOI: <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20220016>. Acesso em: 22 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diretrizes para saúde mental no trabalho**. Genebra: OIT, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/mental-health-work>. Acesso em: 15 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Mental disorders. Genebra: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>. Acesso em: 18 mar. 2026.

OMS. **Mental health**. Genebra: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 18 mar. 2026.

OMS. **Mental health at work**. Genebra: WHO, [s.d.]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 18 mar. 2026.

OMS. **World mental health report: transforming mental health for all**. Genebra: World Health Organization, 296 p., 2022. Acesso em: 18 mar. 2026.

RODRIGUES, E. da S.; LIMA, T. L. O trabalho como fator intrínseco para a consolidação da dignidade da pessoa humana. **Revista Nativa Americana de Ciências, Tecnologias e Inovação**, Ji-Paraná, v. 7, n. 1, p. 149-165, 2025. Disponível em: <https://ji-parana.emnuvens.com.br/riacti/article/view/1638>. Acesso em: 10 jan. 2026.

ROHWEDDER, Luiza Salvador et al. Psychosocial risk factors at work and sleep quality in healthcare workers: a cross-sectional study. **Sleep Science**, [S.l.], v. 17, n. 4, p. e370–e380, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1055/s-0044-1782172>. Acesso em: 18 mar. 2026.

SILVA, Elize Sampaio Nascimento; MAZZONI, Claudia Ferreira. Avaliação dos fatores psicossociais no serviço público. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 25, e19205, 2025. DOI: <https://doi.org/10.25248/reas.e19205.2025>. Acesso em: 18 mar. 2026.

SOUSA, Camila Carvalho de; ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema; GOMES, Mariana Rabelo; FREITAS, Kátia Santana. Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 7, e00246320, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246320>. Acesso em: 10 mar. 2026.

SOUSA, L. R. M. et al. **Qualidade de vida no trabalho e saúde pública**: estrutura dimensional de uma escala. *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, v. 20, n. 62, p. 466-478, abr. 2021. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.436441>. Acesso em: 20 abr. 2026.

SÖNMEZ, Kadriye; YILMAZ, Salim; KARABAY, Derya. Effects of psychosocial and ergonomic risk perceptions in the hospital environment on employee health, job



performance, and absenteeism. **Healthcare**, Basel, v. 13, n. 9, p. 1000, 2025. DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare13091000>. Acesso em: 10 mar. 2026.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the world health organization. *Social Science and Medicine*, 1995; v. 41, n. 10, p. 1403-1409. Acesso em: 15 abr. 2026.

VASCONCELOS, L. B. de et al. Qualidade de vida relacionada à saúde: análise dimensional do conceito. **Investigação Qualitativa em Saúde: Avanços e Desafios**, Fortaleza, v. 3, p. 226-238, 2020. DOI: <https://doi.org/10.36367/ntqr.3.2020.226-238>. Acesso em: 15 jan. 2026.

WESZ, J. G. B. et al. **Urban quality of life: a systematic literature review**. *Urban Science*, v. 7, n. 2, p. 56–56, maio 2023. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2413-8851/7/2/56>. Acesso em: 13 mar. 2026.