

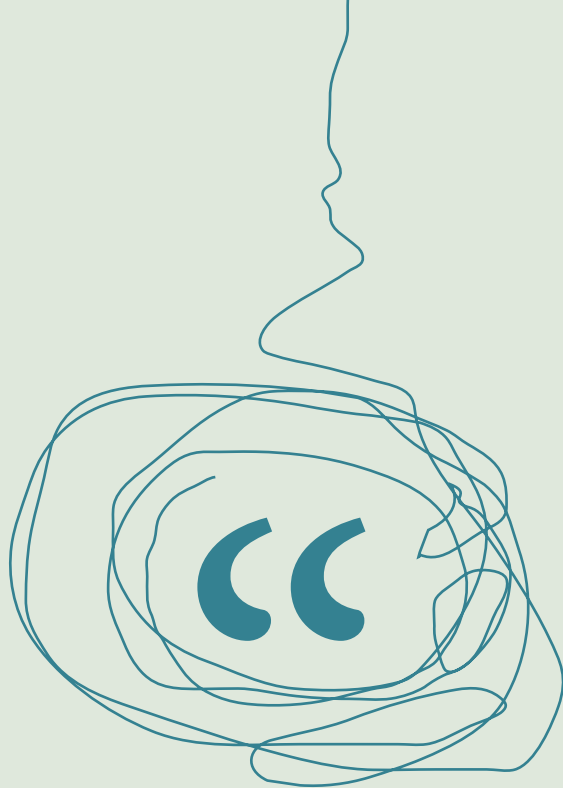
# CARTILHA

de orientações  
e cuidados sobre  
saúde individual  
e coletiva



SINDJUS<sup>RS</sup>

2026



Hoje o indivíduo se explora  
e acredita que é realização.

**Byung-Chul Han**

# APRESENTAÇÃO

Este material que chega até às suas mãos (ou aos seus olhos) é uma ferramenta para compreensão e resistência. A Cartilha de Orientações e Cuidados sobre Saúde Individual e Coletiva tem como objetivo possibilitar às trabalhadoras e trabalhadores entender de forma básica importantes conceitos sobre a relação entre saúde e trabalho, identificar diversas e possíveis situações de assédio e adoecimento individual e/ou coletivo, para que possa buscar junto ao sindicato seus direitos.

O conteúdo foi elaborado com base nas discussões do Núcleo de Pesquisa em Saúde e Trabalho do Sindjus, que atua com uma abordagem integrativa para realizar estudos e levantamentos junto à base e aos locais de trabalho, de forma a garantir a vigilância permanente em saúde do trabalhador e da trabalhadora do Judiciário. Diante de um mundo pós-pandêmico, no qual as relações de trabalho foram profundamente transformadas pela rápida digitalização e plataformização, inclusive no setor público, assim como o aprofundamento da utilização de práticas gerencialistas, impondo metas severas e a superexploração do trabalho, o adoecimento (em especial mental) relacionado ao trabalho tem se demonstrado um dos principais problemas do nosso tempo.

Para auxiliar no combate a esses males, o Sindjus RS lança a primeira versão deste guia, fundamental na luta por melhores condições de trabalho e pela saúde coletiva da nossa categoria. Acreditamos que o conhecimento é uma das armas mais potentes da humanidade, e desejamos que este manual sirva de apoio para garantirmos, juntas e juntos, ambientes e relações de trabalho dignas e saudáveis.

## Boa leitura!

# RELAÇÃO ENTRE SAÚDE E TRABALHO

A relação entre a saúde e o trabalho é construída juntamente com as bases da vida cotidiana. O trabalho ocupa lugar de destaque no desenvolvimento humano, pois a partir da transformação da natureza pelo ato de trabalhar, também vamos nos transformando e nos moldando como pessoas no mundo.

O trabalho também ocupa um lugar de construção da nossa identidade social, o sentimento de pertencimento e engajamento, (re)conhecimento e também de segurança em ambientes adequados às funções e atividades laborais. Essa sensação é importante para a garantia da nossa integridade física e mental.



Dessa forma, as doenças e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras são moldados pela forma como o trabalho é desenvolvido, pois para além da concepção de que a saúde é meramente a ausência de uma doença, com o trabalho em cena podemos perceber a noção de riscos e agravos à saúde, quando estamos expostos a ambientes nocivos e/ou inseguros à nossa saúde física e mental.

# TRABALHO PLATAFORMIZADO E PRODUTIVISMO

A plataformação, os algoritmos e a lógica do produtivismo estão transformando profundamente o trabalho no setor público, com impactos severos para os servidores. A migração do trabalho para plataformas digitais, aparentemente para ganho de eficiência, na prática despersonaliza o atendimento e fragmenta o trabalho. O servidor, que antes tinha autonomia para analisar casos complexos, vê seu papel reduzido ao de um operador de sistema, seguindo fluxos padronizados que esvaziam o sentido de sua expertise.

Esse processo é intensificado pela governança algorítmica, que impõe uma métrica constante de produtividade. Indicadores como tempo de atendimento e quantidade de processos finalizados ignoram a complexidade e a necessidade de um serviço humanizado. A pressão para cumprir metas quantitativas força o trabalhador a negligenciar a qualidade do seu trabalho, priorizando números em detrimento do cidadão.

Por trás disso tudo está a imposição de uma lógica produtivista, que trata o Estado como uma empresa, o cidadão como cliente e o serviço público como um produto. Essa mentalidade corroi os valores fundamentais de equidade e justiça social, substituindo-os por uma busca cega por eficiência. O resultado é o adoecimento mental da classe trabalhadora, marcado por estresse, burnout e perda de autonomia. O desafio, portanto, é resistir a essa desumanização e lutar por um uso da tecnologia que amplifique, e não restrinja, a capacidade de servir ao interesse público.

# SAÚDE DO TRABALHADOR É UMA POLÍTICA PÚBLICA?

No Brasil, existe a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), que busca compreender as relações dos problemas de saúde nos diversos contextos de trabalho. Ela está baseada na tríade: ações de promoção, prevenção e vigilâncias dos ambientes e processos de trabalho, conforme previsto pelo Sistema Único de Saúde (SUS) (Lei 8080/90).



A organização dessa política ocorre por meio da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast), responsável por institucionalizar as ações em saúde do trabalhador em todo território brasileiro. Essa atuação se dá através dos Centros de Referências Estaduais e Regionais, integrados com todas as instâncias dos SUS, promovendo a articulação dos referenciais técnicos em todos os municípios.

# O QUE SIGNIFICA TER SAÚDE MENTAL?



*A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a saúde mental como "um estado de bem estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade e não apenas a ausência de uma doença." (OPAS/OMS)*

# EXISTEM DOENÇAS

# RELACIONADAS AO TRABALHO?

A Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT - Portaria GM/MS Nº 1.999/2023) constitui um instrumento normativo e técnico-científico de fundamental importância no campo da Saúde do Trabalhador, destinada à identificação e classificação de doenças e agravos relacionados às atividades laborais. Este instrumento subsidia ações de vigilância, prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação, configurando-se como peça-chave para a elaboração de políticas públicas de saúde e segurança no trabalho.

As bases legais da LDRT estão ancoradas na Constituição Federal de 1988, que consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado, incluindo a redução dos riscos inerentes ao trabalho. As Leis Orgânicas da Saúde, nº 8.080/1990 e nº 8.142/1990, especificam a saúde do trabalhador como área de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS), delegando a este a responsabilidade pelas ações de vigilância epidemiológica e pela atualização periódica da LDRT.

A LDRT 2023 é estruturada em **2** listas principais:

### **Lista A:**

**Contempla agentes e/ou fatores de risco com respectivas doenças relacionadas ao trabalho. Esta abordagem permite identificar as doenças a partir da exposição a determinados riscos ocupacionais, incluindo agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais.**

### **Lista B:**

**Apresenta doenças relacionadas ao trabalho com seus respectivos agentes e/ou fatores de risco. Essa organização facilita o reconhecimento de agravos específicos e a associação com o ambiente de trabalho ou atividades desenvolvidas pelo trabalhador.**

Esta versão contempla uma ampla gama de condições, incluindo desde efeitos do ruído sobre o ouvido interno, hipertensão essencial, diversas formas de neoplasias malignas, até transtornos hematológicos e afecções dermatológicas, demonstrando o compromisso do Ministério da Saúde em abranger as diversas manifestações de doenças relacionadas ao trabalho. A inclusão destes agravos reflete o avanço na compreensão dos impactos da atividade laboral sobre a saúde, bem como, a necessidade de um olhar ampliado e atualizado sobre as condições de trabalho e seu potencial para gerar doenças ocupacionais.

# O QUE É UM TRANSTORNO MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO?

O Transtorno Mental relacionado ao trabalho é definido pelo Ministério da Saúde/MS como:



*Todo caso de **sofrimento emocional** em suas diversas formas de manifestação tais como: choro fácil, tristeza, medo excessivo, doenças psicossomáticas, agitação, irritação, nervosismo, ansiedade, taquicardia, sudorese, insegurança, entre outros sintomas que podem indicar o desenvolvimento ou agravo de transtornos mentais utilizando os **CID - 10**:*

*Transtornos mentais e comportamentais (F00 a F99), Alcoolismo (Y90 e Y91), Síndrome de Burnout (Z73.0), Sintomas e sinais relativos à cognição, à percepção, ao estado emocional e ao comportamento (R40 a R46), Pessoas com riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais (Z55 a Z65), Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96) e Lesão autoprovocada intencionalmente (X60 a X84), os quais têm como elementos causais fatores de risco relacionados ao trabalho, sejam resultantes da sua organização e gestão ou por exposição a determinados agentes tóxicos. (Brasil, 2020)*

# QUAIS OS DIAGNÓSTICOS DE SAÚDE QUE SÃO RELACIONADOS AO TRABALHO LIGADOS AOS TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO?

## Episódios depressivos (CID 10 F.32)

Pode ocorrer por intoxicação de organofosforados, chumbo e outros agentes tóxicos, mas também ocorre por fatores psicossociais.



### Sintomas

▶ Humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum a sensação de fadiga aumentada, dificuldade de concentração, baixa autoestima, insegurança, desesperança e ideias de culpa e inutilidade.

▶ Pode-se classificar esses sintomas e outros similares se mantendo presente por mais de quatro semanas, evoluindo a ponto de causar muito sofrimento psíquico e prejuízos na vida funcional do trabalhador e da trabalhadora.

## Estado de estresse - pós traumático (CID 10 F.43.1)

---

Caracteriza-se por uma resposta tardia a um evento ou situação estressante de curta ou longa duração de natureza ameaçadora e catastrófica.



### Sintomas

▶ A pessoa nesse estado revive a situação traumática consecutivas vezes como flashes, ora apresenta comportamentos agitados, ora paralisantes. Pode desenvolver síndrome do pânico, ansiedade e depressão.

## Neurastenia - Síndrome da Fadiga (CID 10 F48.0)

---

Desencadeada por ritmo de trabalho acelerado, sem pausa, sem condições para relaxar, jornada de trabalho prolongada e em turnos alternados.



### Sintomas

▶ cansaço expressivo, distúrbios do sono, dificuldade para relaxar.

## Transtorno do Ciclo Vigília-Sono devido a fatores orgânicos (CID F51.2)

---

Profissionais que trabalham em turnos com revezamento de turnos, má qualidade do sono, interrupções contínuas durante a noite e sonolência durante o dia.



### Sintomas

- ▶ insônia inicial, despertares frequentes, sonolência, fadiga, irritabilidade, baixa concentração e comportamento de sono desregulado.

## Transtorno Neurótico Especificado (CID 10 F.48.8)

---

Relacionado a circunstâncias socioeconômicas e psicossociais como desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, ritmo de trabalho penoso, má adaptação ao trabalho.



### Sintomas

- ▶ Cansaço, irritabilidade, alterações do sono (sonolência excessiva ou insônia).

## Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout) (CID FZ73.0)

---

Sensação de estar acabado, síndrome do esgotamento profissional, é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais no ambiente de trabalho. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho.



### Sintomas:

▶ Exaustão emocional, despersonalização, ou seja, reação abrupta, não comum ao perfil da pessoa frente a uma situação estressora na fase mais avançada do quadro, diminuição do envolvimento pessoal com o trabalho.

## Alcoolismo (CID F10.2)

---

Caracterizada pela ingestão contínua de bebidas alcoólicas, caracterizado pelo descontrole da ingestão de álcool com frequência causando intoxicações e prejuízos variados inclusive laborais. Nesse caso, a bebida tem falso efeito calmante, tranquilizador, relaxante, anestésico, indutor do sono.



## IMPORTANTE

- ▶ Pode ocorrer também o uso/abuso de múltiplas drogas para fins de autorregulação, de forma concomitante ou não. Exemplo: uso de uma determinada substância para dormir; outra para acordar ou para ser mais produtivo. A mistura indiscriminada de algumas substâncias prescritas ou não pode gerar diversos problemas futuros, tanto no âmbito físico, quanto no mental. Converse com algum profissional de saúde sobre essa situação!

Peça AJUDA sempre



## Outros Capítulos da CID-10 que possuem relação com o trabalho:

R40 e R46	Sintomas e sinais relacionados à cognição, percepção, ao estado emocional e ao comportamento;
Z55 a Z65	Pessoas com riscos potenciais à saúde relacionados à circunstâncias socioeconômicas e psicossociais;
Y96	Circunstâncias relativas às condições de trabalho;
X60 a X84	Lesões autoprovocadas intencionalmente;
V01-Y98	Causas externas de morbidade e de mortalidade;
Y90-Y98	Fatores suplementares relacionados com as causas de morbidade e de mortalidade classificados em outra parte;
Y96	Circunstância relativa às condições de trabalho;
Z00-Z99	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde;
Z55-Z65	Pessoas com riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais;
Z57	Exposição ocupacional a fatores de risco;
Z56	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego;

Sendo que estes diagnósticos de saúde são convencionados como podendo ter relação direta e reconhecida com o trabalho, pois possuem como elementos causais e fatores de risco relacionados ao trabalho, sejam resultantes de sua organização, de sua gestão ou de exposição a determinados agentes biológicos e/ou tóxicos, causando prejuízo a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

# QUAIS SÃO OS FATORES E RISCOS

## PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS

### AO TRABALHO?

Segundo a Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA), os riscos psicossociais relacionados ao trabalho são aqueles que 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.

Como alguns exemplos de condições de trabalho relacionados aos riscos psicossociais encontramos:

**Cargas de trabalho excessivas;**

**Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;**

**Falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador;**

**Falta de controle sobre a forma como o trabalho é executado;**

**Má gestão de mudanças organizacionais;**

**Precariedade laboral;**

**Comunicação ineficaz;**

**Falta de apoio das chefias ou dos colegas;**

**Assédio psicológico, sexual e outras violências relacionadas ao trabalho;**

**Racismo estrutural e/ou pessoal;**

**Relacionamentos interpessoais considerados difíceis no ambiente de trabalho;**

# QUANDO O TRABALHO CAUSA SOFRIMENTO?

Quando o ambiente de trabalho não oferece condições seguras

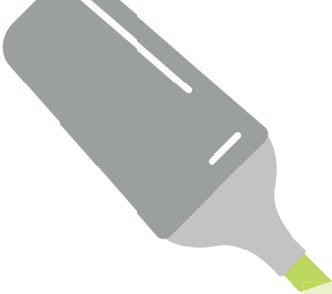
Assédio moral e sexual, bem como discriminações no ambiente de trabalho estão diretamente relacionados à falta de engajamento, falta de autonomia, de reconhecimento e de sentido e propósito no trabalho, causando dificuldades nas relações interpessoais do ambiente de trabalho que passa a ser nocivo e de alto risco às pessoas assediadas, violentadas e/ou discriminadas no trabalho.

Após acidente de trabalho e/ou afastamento prolongado de saúde – resultando em lesões temporárias ou permanentes, dores crônicas, perdas financeiras, etc.

Exposição a situações de ameaças em que o trabalhador e a trabalhadora não têm controle da situação (desastres, pandemias, mortes de colegas de trabalho, desemprego, etc.

Exposição a agentes químicos/intoxicações – podem provocar lesões no cérebro e comprometer a cognição, causando problemas no desempenho das funções

Quando o **trabalho prescrito** (determinado pela instituição) diverge do **trabalho real** (a forma que cada um executa seu trabalho) causando sobrecarga ou desvio de função

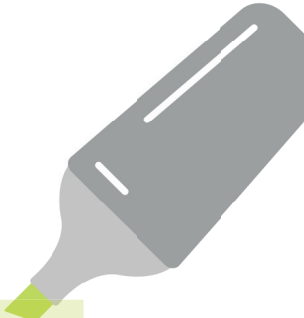


**Trabalho prescrito** engloba o leque de funções para as quais o trabalhador foi contratado, descrito nas normas e procedimentos da empresa. “O ‘trabalho prescrito’ é vinculado, de um lado, a regras e objetivos fixados pela organização do trabalho e, de outro, às condições dadas. Pode-se dizer, de forma sucinta, que indica aquilo que ‘se deve fazer’ em um determinado processo de trabalho.” É a tarefa prevista pelas normas e procedimentos.

1

2

**Trabalho real** – a maneira singular e criativa como cada um executa as tarefas que lhe foram solicitadas; é a forma como o trabalhador responde às imposições determinadas externamente, que são, ao mesmo tempo, apreendidas e modificadas pela sua ação cotidiana. É aquele que efetivamente se desenvolve nas condições locais, tendo em conta todas as variáveis aleatórias.



**OS FATORES PSICOSSOCIAIS**

**RELACIONADOS AO TRABALHO**

**PODEM SER COMPREENDIDOS**

**EM QUATRO GRANDES GRUPOS:**

### **Grupo 1**

As demandas psicológicas excessivas, que demandam grande carga mental, quando temos que produzir de forma célere e irregular quando pressionados. Esse ato resulta na ocultação de sentimentos no momento da pressão excessiva, resultando no silenciamento dos trabalhadores e das trabalhadoras. Esse “calar” acaba por interferir na tomada rápida de decisão e pode causar prejuízos futuros, resultando em processos de adoecimento relacionados ao trabalho.

### **Grupo 2**

A falta de autonomia dos trabalhadores e das trabalhadoras em seus processos de trabalho, bem como na gestão das próprias tarefas, quando o trabalho não oportuniza a aplicação de suas habilidades, conhecimentos específicos, quando não é possível adaptar a carga de trabalho às necessidades familiares ou, ainda, não conseguir decidir quando fazer as pausas durante as tarefas resulta no aumento da carga mental, causando o adoecimento.

### **Grupo 3**

A falta de suporte social, falta de qualidade de lideranças no ambiente de trabalho, o trabalho isolado e individualizado - em o apoio institucional de chefias ou dos próprios colegas de trabalho -, resultam em processos de trabalho desqualificados, geralmente relacionados à problemas como tarefas mal definidas, informações e comunicação inadequadas e por muitas vezes, inoportunas, ocasionando ruídos nas relações humanas nos ambientes de trabalho, que rapidamente se tornam tóxicos ou danosos à saúde de todos.

### **Grupo 4**

Sistema remuneratório insuficiente ou estabelecidos a partir do produtivismo disfarçado de “celeridade” resulta em inseguranças jurídicas referentes aos modelos de contrato de trabalho, mudanças de cargo/local de trabalho, indefinição de tarefas ou opressão por tarefas inadequadas ao cargo, tratamento injusto, não reconhecimento do trabalho resultam em processos de assédios e violências no trabalho.

Esses fatores psicossociais relacionados ao trabalho, ainda são diretamente afetados e compostos por estilos de gestão mais aliados ao caráter gerencialista, centrado no ritmo intenso e acelerado de trabalho, produtivismo alicerçado nos resultados de tarefas e que não discute o processo de trabalho em si, restringe a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras nos processos negociais, na comunicação não recíproca e nas tomadas de decisões, resultando na invisibilidade da percepção de riscos sobre o próprio trabalho e seus efeitos na saúde.

Ainda, a falta de equilíbrio entre a vida laboral e a vida doméstica tem ocupado grande parte do tempo de todos nós. A modalidade do home office vem alterando significativamente as relações interpessoais dentro e fora do trabalho, e o resultado dessa intensificação tem aparecido nos corpos de quem trabalha como sintomas físicos e mentais que, se não percebidos a tempo, configuram-se como fontes de adoecimento e agravos à saúde.

# PRINCIPAIS FONTES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

## Características do trabalho

### 1. Conteúdo do Trabalho

## Fatores e Riscos Psicossociais

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.

## Características do trabalho

### 2. Sobrecarga e ritmo de trabalho

## Fatores e Riscos Psicossociais

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.

## Características do trabalho

### 3. Horário de trabalho

## Fatores e Riscos Psicossociais

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.

## Características do trabalho

### 4. Autonomia/ Controle

## Fatores e Riscos Psicossociais

Pouca ou nenhuma participação na tomada de decisões e no controle de ritmos, falta de autonomia e ausência de controle sobre o trabalho.

## Características do trabalho

### 5. Equipamentos de trabalho

## Fatores e Riscos Psicossociais

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.

## Características do trabalho

### 6. Cultura organizacional e função

## Fatores e Riscos Psicossociais

Falta de definição de políticas, objetivos e recursos. Estrutura da organização com liderança fraca, 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.

## Características do trabalho

### 7. Relações interpessoais no trabalho

## Fatores e Riscos Psicossociais

Isolamento físico ou social, relações deficientes com superiores e colegas, falta de apoio social. Conflitos interpessoais e exposição à violência.

## Características do trabalho

### 8. Papel na organização e responsabilidades

## Fatores e Riscos Psicossociais

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.

## Características do trabalho

### 9. Desenvolvimento profissional

## Fatores e Riscos Psicossociais

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

## Características do trabalho

### 10. Conciliação trabalho -família

## Fatores e Riscos Psicossociais

Conflito entre atividades profissionais e não profissionais, com tempo e características do trabalho comprometendo o tempo e a qualidade da vida pessoal e familiar.

## Características do trabalho

### 11. Novas formas de contratação e insegurança

## Fatores e Riscos Psicossociais

Contratos precários, subcontratação e insegurança no posto de trabalho, trabalhos por plataforma digitais e aplicativos.

## Características do trabalho

12. Intensificação do trabalho

### Fatores e Riscos Psicossociais

Carga de trabalho cada vez maior e uma pressão crescente no âmbito laboral, altos níveis de competitividade no trabalho.

## Características do trabalho

13. Ambiente físico

### Fatores e Riscos Psicossociais

Ambiente de trabalho com ruído, fumo, produtos químicos, temperaturas altas ou baixas, iluminação deficiente, equipamento e utensílios inadequados para o trabalho.

### Fonte

Material da CUT sobre Riscos Psicossociais Relacionado ao trabalho, adaptado para essa cartilha. SP, 2021.



**ELEMENTOS MAIS COMUNS**

**RESULTANTE DOS FATORES**

**PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS**

**AO TRABALHO**

## **Estresse ocupacional**

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) define o estresse ocupacional como aquele relacionado diretamente às condições de trabalho, na forma que elas interagem positiva ou negativamente com os trabalhadores e trabalhadoras. Relaciona, ainda, os fatores de exigências do trabalho, quando estes excedem a capacidade dos trabalhadores e trabalhadoras em lidar com elas. O estresse não seria um caso de deficiência ou falta de saúde e sim, o primeiro sinal de um dano físico e/ou emocional e resposta a um processo de trabalho altamente adoecedor.

## **Assédio moral**

Conceituado por Barreto e Heloani (2018), o assédio moral ocorre quando os trabalhadores e as trabalhadoras são expostos a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e integridade de cada trabalhador e trabalhadora, que coloca a saúde em risco e prejudica os ambientes de trabalho.

Diferentemente de alguma questão, como desavenças ou até mesmo divergências pontuais, o assédio moral para ser caracterizado como tal precisa ter três características obrigatórias: deve ser persistente, repetitivo e contínuo, podendo ser direcionado a uma só pessoa ou a um coletivo de trabalhadores e trabalhadoras.

## O assédio moral pode ocorrer nos seguintes formatos:

### **Assédio Moral Interpessoal**

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

### **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.

---

## Assédio Moral Vertical

---

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados e **pode ser subdividido em duas espécies:**

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 colocar o trabalhador ou trabalhadora 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

### Assédio Moral Vertical Ascendente

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



---

## **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.

---

## **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.

## Assédio Sexual

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) define o estresse ocupacional como aquele relacionado diretamente às condições de trabalho, na forma que elas interagem positiva ou negativamente com os trabalhadores e trabalhadoras. Relaciona, ainda, os fatores de exigências do trabalho, quando estes excedem a capacidade dos trabalhadores e trabalhadoras em lidar com elas. O estresse não seria um caso de deficiência ou falta de saúde e sim, o primeiro sinal de um dano físico e/ou emocional e resposta a um processo de trabalho altamente adoecedor.

## Violências no trabalho

A Organização Mundial da Saúde considera violência no trabalho as situações em que a trabalhadora ou trabalhador é agredido 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 e trabalhadoras 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, é considerado violência no trabalho todo o incidente em que o trabalhador ou trabalhadora 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.



Discriminação de gênero, intolerância religiosa e o próprio racismo se configuram como violências no trabalho e são gatilhos que transformam rapidamente ambientes saudáveis em ambientes altamente tóxicos e danosos a saúde dos envolvidos. Sofrer essas violências no trabalho resulta em processos de adoecimentos graves que se não bloqueados a tempo, podem resultar em autolesão ou até mesmo suicídio.

# CONSEQUÊNCIAS DOS FATORES E RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO



## Comportamentais

isolamento; agressividade; consumo abusivo de substâncias psicoativas (drogas lícitas, ilícitas e medicamentos); faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas; autolesões e suicídio.



## Psicológicos

depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade; oscilação emocional, perdas de memória; esgotamento; angústia, insônias e extremo cansaço



## Físicos

problemas cardiovasculares; problemas digestivos; insônias e fadiga; dificuldades respiratórias; dores de cabeça e dores musculares; câncer.

# COMO LIDAR COM OS FATORES E RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

## É possível ter um ambiente de trabalho promotor e protetor de saúde?

Para a Organização Internacional do Trabalho (2021), a chave para lidar com perigos psicossociais e riscos no local de trabalho é a prevenção por meio de:

- 1 Implementação de avaliação coletiva de risco e medidas de gestão, como é feito com outros perigos no local de trabalho;
- 2 Adotar medidas coletivas e individuais de prevenção e controle;
- 3 Aumentar a capacidade de enfrentamento coletivo dos trabalhadores, aumentando a participação e controle sobre suas tarefas;
- 4 Melhorar a comunicação organizacional;
- 5 Permitir a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões;
- 6 Construir sistemas de apoio social para os trabalhadores nos locais de trabalho;
- 7 Levantar em consideração a interação entre as condições de trabalho e de vida;
- 8 Aumentando o valor atribuído à segurança e saúde dentro da organização.

Assim, as ações de prevenção e de promoção à saúde em face 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 coletivo**

**Nível organizacional**

**Mitigação das consequências**

Baseados sempre em estratégias de cuidado e proteção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

# Eu me identifiquei com algum dos casos da cartilha ou identifiquei algumas questões em um colega, o que devo fazer agora?

O Sindjus RS conta com um Núcleo de Saúde, que realiza o acolhimento e promove um atendimento multidisciplinar, com apoio de diretores da entidade, psicóloga do trabalho, suporte jurídico e eventualmente médico especializado: todas e todos preparados para o atendimento.

É só entrar em contato pelo e-mail  
[saude@sindjus.com.br](mailto:saude@sindjus.com.br)

ou pelo telefone do sindicato  
(51) 3224-3730

Te atenderemos com total sigilo, cuidado e responsabilidade, para que possamos encontrar juntas e juntos o melhor caminho para a **saúde e os direitos!**



# REFERÊNCIAS

# REFERÉ

BARRETO, M. Heloani, R. Assédio Moral: Gestão por humilhação. Juruá, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Manual Técnico do Curso Básico de Vigilância em Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde. Fundação Oswaldo Cruz. Brasília, 2017. Disponível em < [http://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recur-sos/manual\\_tecnico.pdf](http://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recur-sos/manual_tecnico.pdf) >. Acessado em 19 de julho de 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da União. Brasília - DF, 24 de Ago. 2012, p 46.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria de consolidação nº 3, de 28 de setembro de 2017 - Consolidação das normas sobre as redes do Sistema Único de Saúde. Diário Oficial da União. Brasília - DF, 03 out. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINANWEB). Disponível em: <https://portalsinan.saude.gov.br/drt-transtorno-mental>.

CUT. Central única dos Trabalhadores. Riscos Psicossociais, trabalho e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, CEDOC, CUT, 2021. trabalho e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, CEDOC, CUT, 2021.

OIT. Segurança e Saúde no Trabalho. Acessado em 19 de julho de 2024 Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650864/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm). Acessado em 19 de julho de 2024.

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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf) Acessado em 19 de julho de 2024.

# ÊNCIAS

# REFERÊNCIAS

OIT. Segurança e Saúde no Trabalho. Acessado em 19 de julho de 2024 Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650864/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm). Acessado em 19 de julho de 2024.

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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf) Acessado em 19 de julho de 2024.

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](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVguidelinesSP.pdf?ua=1). Acessado em 19 de julho de 2024.

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](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf)> Acessado em 19 de julho de 2024.

# Cartilha de Orientações e Cuidados sobre Saúde Individual e Coletiva

---

**Realização:** Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (Sindjus RS) - Núcleo de Pesquisa em Saúde e Trabalho

**Texto:** Fabiane Konowaluk Santos Machado

**Editoração:** Emanuel Dall’Bello dos Santos e Joice Proença

**Projeto Gráfico:** Agência Agulha





[sindjus@sindjus.com.br](mailto:sindjus@sindjus.com.br)



[www.sindjus.com.br](http://www.sindjus.com.br)



[@sindjusrs](https://www.instagram.com/sindjusrs)

