

**PRODUÇÃO DE FOLHETOS EDUCATIVOS SOBRE SAÚDE MENTAL NO
TRABALHO: EXPERIÊNCIA NO CONTEXTO DE ESTÁGIO EM UM ÓRGÃO DO
PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA¹²**

Production of educational leaflets on mental health at work: experience in the internship
context in a judicial body of Santa Catarina

Maria Eduarda de Melo³ 

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)⁴
Florianópolis, SC, Brasil.

Resumo

Ao contrário de concepções anteriores, nos dias atuais a saúde é compreendida como um fenômeno multideterminado, influenciado por aspectos como renda, inclusão social e o contexto laboral. Sobre este último, os estudos têm se empenhado em compreender a relação trabalho-saúde mental, visto que as condições de trabalho e a forma como os trabalhadores se relacionam com elas podem provocar diferentes desfechos. Dentre as ações sugeridas por entidades internacionais para a redução dos fatores de risco psicossocial no trabalho e ampliação dos fatores protetivos, destaca-se a educação sobre saúde mental. Posto isso, este estudo tem por finalidade relatar a experiência de confecção de folhetos educativos virtuais sobre fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, sob a luz da Teoria de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R), no contexto de um estágio não-obrigatório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em um órgão público do poder judiciário de Santa Catarina. Como resultados, verificou-se que o material pode ter atuado como um recurso do trabalho, estimulou o desenvolvimento de competências profissionais e suscitou diferentes aprendizagens para a autora/estagiária. Espera-se que a atividade possa contribuir com estudantes e profissionais que atuam na área da POT e sugere-se que ela seja combinada com outras ações de saúde mental.

Palavras-Chave: Promoção da Saúde. Trabalho. Saúde Ocupacional. Tecnologia Educacional.

Abstract

Contrary to previous conceptions, nowadays health is understood as a multidetermined phenomenon, influenced by aspects such as social inclusion and the work context. With regard to the latter, studies have endeavored to understand the relationship between work and mental

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni. Editora de Leiaute Msc. Thamyris Pinheiro Maciel. Editora Administrativa: Msc. Thamyris Pinheiro Maciel.

² Copyright © 2023 Melo. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ meduardamelo2000@gmail.com

⁴ R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n - Trindade, Florianópolis - SC, 88040-900.

health, since working conditions and the way workers relate to them can lead to different results. Among the actions suggested by international entities for the reduction of psychosocial risk factors at work and the intervention of protective factors, education on mental health stands out. That said, this study aims to report the experience of making virtual educational leaflets about work-related psychosocial phenomena, in the light of the Theory of Work Demands and Resources (JD-R), in the context of a non-mandatory internship of Organizational and Work Psychology (POT) in a public body of the judiciary of Santa Catarina. As a result, it was found that the material may have acted as a work resource, stimulated the development of professional skills and led to different learning experiences for the author/intern. It is hoped that the activity can contribute to students and professionals working in the field of POT and it is suggested that it be combined with other mental health actions.

Keywords: Health Promotion. Labour. Occupational Health. Educational Technology.

INTRODUÇÃO

Ao contrário de perspectivas anteriores, em que era compreendida pela mera ausência de doenças, na contemporaneidade a saúde é concebida como um fenômeno multideterminado, implicado com diferentes aspectos da vida dos indivíduos. A Organização Mundial de Saúde (OMS, s.d.) estima que as circunstâncias nas quais as pessoas se desenvolvem apresentam um impacto tão significativo para os níveis de saúde da população quanto os serviços de atenção, pontuando como alguns dos condicionantes para a qualidade de vida a renda, a inclusão social, a habitação, a proteção social, a educação e o contexto laboral. Acerca deste último elemento, os estudos têm investido progressivos esforços para o entendimento da relação trabalho-saúde mental, uma vez que, em virtude da função estruturante assumida pelo trabalho para pessoas e sociedades, as condições laborais e o modo como os trabalhadores se relacionam com elas têm um valor significativo na produção de diferentes desfechos (Borges & Mourão, 2013).

Um estudo conduzido por Lottermann, Giongo e Oliveira-Menegotto (2021) com executivos de indústrias alimentícias do Vale do Caí (RS) evidenciou que, para este público, a sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados e a exigência pela manutenção do engajamento dos demais trabalhadores propiciou o surgimento de sintomas atrelados ao sofrimento no trabalho como insônia, dores musculares, desânimo, cansaço, bem como problemas digestivos e respiratórios. No contexto da polícia militar do Distrito Federal, Dias, Siqueira e Ferreira (2023) concluíram que a pressão psicológica, o regime disciplinar e a ausência de meios de vazão configuram os principais preditores para o adoecimento mental. E mais: uma revisão integrativa feita por Vieira et al. (2023) demonstrou existir uma correlação entre o risco ou tentativa de suicídio aumentados com uma série de elementos presentes no ambiente laboral, como a violência psicológica e o assédio, o trabalho em turnos, a experiência de ter passado por

um acidente de trabalho, altas demandas, reduzido apoio social, baixa autonomia e conflitos entre a vida pessoal e profissional.

Há, ainda, as transformações sofridas pelo mundo do trabalho em decorrência da pandemia de COVID-19, que parecem ter operado como agravantes para eventuais efeitos adversos na saúde mental dos trabalhadores. Durante este período, os profissionais de docência e da saúde foram as principais populações estudadas, com uma ampla gama de pesquisas discorrendo sobre o desenvolvimento de transtornos psicológicos (depressão, transtorno de estresse pós-traumático) ou sintomas compatíveis com estes quadros, medo, ansiedade, insegurança, estresse, distúrbios do sono, exaustão, desmotivação e tempo de descanso diário reduzido diante das dificuldades impostas a estas ocupações pela situação global de emergência (Caldas, Silva & Santos, 2022; Galon, Navarro & Gonçalves, 2022; Pinho et al., 2021; Ribeiro et al., 2022; Souza et al., 2021; Winters et al., 2023).

Em contrapartida, em uma pesquisa com 30 enfermeiros oncológicos de uma unidade hospitalar do Rio de Janeiro, Silva, Grandim e Tonini (2022) observaram que, apesar do trabalho com elevada carga emocional, estes profissionais se sentiam felizes. Segundo os autores, os enfermeiros se percebiam como importantes no hospital e se sentiam empoderados pelo trabalho empreendido, o que justificava o sentimento de felicidade expresso. Além disso, os autores relataram que a família e espiritualidade/religião eram estratégias de enfrentamento mobilizadas por estes profissionais para lidarem com as situações dolorosas vivenciadas no contexto laboral.

Esta realidade também pode ser vislumbrada no contexto específico do poder judiciário brasileiro, no qual estudos conduzidos com servidores dessa esfera do Estado apontam para a presença de elementos ligados tanto à saúde quanto ao adoecimento no ambiente de trabalho. Segundo Fernandes e Ferreira (2015), as críticas da população em relação à morosidade, lentidão, inacessibilidade, imprevisibilidade e burocratização do judiciário serviram como força motriz para dar início a um processo de reformas e modernizações, com o intuito de tornar a justiça mais célere, eficiente e acessível às pessoas. A Emenda Constitucional n.º 45 de 8 de dezembro de 2004, juntamente com a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e a busca pelo cumprimento das metas estipuladas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) incorporaram inovações tecnológicas e transformações na organização do trabalho do judiciário que, embora tivessem como intuito garantir sua maior produtividade e efetividade, acabaram por impactar a saúde e bem-estar de seus servidores (Antloga et al., 2014).

A partir da aplicação de dois instrumentos psicométricos com 383 servidores, Antloga et al. (2014) verificaram a coexistência de elementos promotores de bem-estar e mal-estar no

trabalho em um Órgão sediado em Brasília, visto que, embora o fator “Condições de Trabalho” da Escala Contexto de Trabalho (EACT) tenha sido avaliado positivamente entre os participantes da pesquisa, os fatores “Organização do Trabalho” e “Relações Socioprofissionais” foram avaliados negativamente, denotando riscos de adoecimento para os trabalhadores. Somado a isso, as autoras também concluíram que, neste Órgão, os trabalhadores apresentam um alto desgaste mental e emocional na tentativa de responderem às exigências laborais.

Anos mais tarde, Amazarray, Oliveira e Feijó (2019) obtiveram resultados semelhantes com a aplicação da EACT em 2.063 servidores do poder judiciário federal do Rio Grande do Sul. Assim como no estudo realizado por Antloga et al. (2014), os autores observaram que os fatores “Organização do Trabalho” e “Relações Socioprofissionais” se constituíam como importantes fatores de risco à saúde dos servidores, uma vez que ambas as dimensões foram classificadas como “crítica” ou “grave” para 91% e 44,9% dos trabalhadores do Órgão investigado, respectivamente. Ainda, foi identificado que os servidores sujeitos a estes dois fatores, em níveis graves, possuem uma prevalência para o desenvolvimento de Transtornos Mentais Comuns (TMC) cerca de quatro vezes maior quando em comparação àqueles expostos a uma “Organização do Trabalho” satisfatória (Amazarray et al., 2019). Apesar disso e igualmente às conclusões de Antloga et al. (2014), o fator “Condições de Trabalho”, foi o que obteve melhores resultados, com 71% dos participantes afirmando estarem satisfeitos.

Mais adiante, em uma pesquisa realizada com 72 trabalhadores do Fórum estadual da cidade de Patos (PB), Freitas Júnior e Barbosa (2022) identificaram que o ambiente de trabalho do Órgão possuía características com potencial para desencadear tanto infelicidade quanto bem-estar no trabalho. De acordo com os autores, a categoria “Posição Socialmente Valorizada” se manifestou em nível moderado-alto, evidenciando que os trabalhadores sentem orgulho de ocupar uma posição de *status* e de grande contribuição social, configurando-se como o maior fator de proteção à saúde mental. Enquanto isso, a categoria “Apoio do Supervisor”, foi expressa em nível baixo-moderado, indicando que, para os trabalhadores, suas chefias não se preocupam suficientemente com seu desenvolvimento e, portanto, este aspecto representou um fator de desproteção à saúde para a amostra pesquisada (Freitas Júnior & Barbosa, 2022).

Dessa forma, os achados anteriores sugerem que a relação indivíduo-trabalho resulta em dois cenários possíveis. Por um lado, poderá repercutir negativamente na saúde mental do trabalhador, contribuindo para a vivência de sofrimento, o desenvolvimento de quadros patológicos e até mesmo a ocorrência de morte. Por outro lado, no entanto, essa vinculação poderá reverberar de maneira positiva, produzindo sentimentos favoráveis, potencializando a

sensação de bem-estar e favorecendo, nas palavras de Zanelli e Kanan (2018), condições de emancipação e de saúde. À essa complexa interação, que envolve as características da pessoa, as circunstâncias em que o trabalho se dá e os aspectos externos a ele, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984) convencionou denominar fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho.

De acordo com a OIT (1984, p. 3), os fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho dizem respeito às

(...) interações entre e no ambiente de trabalho, ao conteúdo do trabalho, às condições organizacionais e às capacidades, necessidades, cultura, condições pessoais externas ao trabalho que podem, por meio das percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores.

Nesse sentido, variáveis individuais se relacionam de forma dinâmica com variáveis contextuais internas e externas às organizações, produzindo reverberações na saúde mental do trabalhador que poderão ser benéficas ou nocivas (Jacinto et al., 2020; Zanelli & Kanan, 2018). Os fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho se dividem em duas categorias: fatores de risco e fatores de proteção.

Os fatores de risco psicossocial são compreendidos por Zanelli e Kanan (2018) enquanto condições ou eventos que elevam as chances de prejuízos à saúde e segurança de trabalhadores, grupos, organizações e da sociedade como um todo. Portanto, diferentemente dos riscos psicossociais, que consistem nos danos em si, os fatores de risco são os componentes que amplificam a probabilidade de acontecimento destes danos (Rodrigues, Faiad & Facas 2020). Para a European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA, 2022), os fatores de risco advêm do mau planejamento, organização e gerenciamento do trabalho, assim como de um contexto social e laboral instáveis, podendo levar ao estresse, ao esgotamento e à depressão.

Assédio moral e sexual no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis, falta de participação nas tomadas de decisão, comunicação ineficaz e ausência de suporte social são alguns dos aspectos que a EU-OSHA (2022) agrupa no rol de fatores de risco. Convém ressaltar também que o assédio moral e o assédio sexual, em específico, são passíveis de serem classificados tanto como antecedentes (fatores de risco) quanto como consequentes (riscos), já que alguns autores argumentam que estes componentes podem atuar como condicionantes para o sofrimento psíquico e, ao mesmo tempo, como um produto de organizações adoecidas (Jacinto et al., 2020; Rodrigues et al., 2020). A depender das particularidades de cada trabalhador, um mesmo fator de risco poderá ser experimentado como estressor ou como

estimulante, visto que as interpretações em relação a eles apresentam certa variabilidade de pessoa para pessoa – ou até para um mesmo indivíduo em momentos distintos da vida (Zanelli & Kanan, 2018).

Os fatores de proteção psicossocial, por sua vez, são descritos por Zanelli e Kanan (2018) como as circunstâncias, contextos ou artifícios que minimizam ou extinguem as possibilidades de desfechos nocivos para o trabalhador. Na perspectiva dos autores, estes elementos são capazes de promover relações saudáveis, trabalho com sentido, conciliação entre os âmbitos pessoal e laboral e a satisfação no trabalho. Em oposição aos fatores de risco, os fatores protetivos são encontrados em organizações ditas saudáveis, isto é, organizações baseadas na resiliência e na aprendizagem (Zanelli & Kanan, 2018).

A prevalência dos fatores de risco sobre os fatores de proteção pode gerar modificações cognitivas, emocionais, comportamentais e fisiológicas que comprometem a saúde e a segurança das pessoas que integram a organização (Jacinto et al., 2020). Por esse motivo, entidades internacionais têm publicado constantemente materiais informativos com a finalidade de orientar empregadores, organizações e governos na condução de intervenções focadas na prevenção e redução dos fatores de risco e expansão dos fatores de proteção psicossociais. Dentre as ações sugeridas, a OMS (2022) e a OIT (2020) estipulam a educação em matéria de saúde mental como uma importante estratégia de prevenção e promoção de saúde no contexto de trabalho ao possibilitar que os trabalhadores aprimorem seus conhecimentos e atitudes acerca da temática.

Para subsidiar na compreensão dos fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, bem como no planejamento de intervenções nesse sentido, é possível estabelecer um diálogo com diferentes abordagens teóricas – dentre elas, a Teoria de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R). Originalmente, a teoria foi proposta por Demerouti et al. (2001) como um modelo explicativo do *burnout*, constituindo-se como um aprimoramento dos modelos “demanda-controle” de Karasek e “esforço-recompensa” de Siegrist (Carneiro, 2021). Entretanto, graças ao interesse de pesquisadores em testá-lo e avaliá-lo, este modelo se desenvolveu ao ponto de atualmente ser consagrado como uma teoria generalizável a qualquer contexto laboral (Bakker & Demerouti, 2017; Carneiro, 2021).

Na teoria JD-R, o prejuízo do bem-estar e o processo motivacional dos trabalhadores são fruto, respectivamente, da presença de altas demandas e altos recursos no ambiente laboral (Carneiro, 2021). Os recursos do trabalho correspondem aos elementos que cumprem o papel de minimizar as repercussões provocadas pelas exigências do trabalho sobre a saúde do indivíduo, bem como propiciar o alcance de objetivos e fomentar a aprendizagem, o

crescimento e o desenvolvimento do trabalhador (Carneiro, 2021; Demerouti et al., 2001; Demerouti & Bakker, 2011). Contrariamente, as demandas do trabalho caracterizam as exigências de diversos gêneros – física, psicológica, social, organizacional – presentes no ambiente laboral e que exigem esforço por parte do trabalhador, trazendo-lhe custos psíquicos e fisiológicos (Carneiro, 2021; Demerouti & Bakker, 2011).

Em sua versão mais recente, a JD-R sofreu uma expansão, incluindo também as características do indivíduo, sob a forma dos recursos pessoais, *job crafting* e os comportamentos de autossabotagem, como um elemento interveniente no equilíbrio/desequilíbrio entre recursos e demandas (Bakker & Demerouti, 2017; Carneiro, 2021).

Tendo em vista o que fora discorrido até aqui, o presente estudo tem por objetivo relatar a experiência de confecção de folhetos educativos virtuais sobre fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, sob a luz da Teoria de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R), no contexto de um estágio não-obrigatório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em um órgão público do poder judiciário de Santa Catarina.

Método

Aspectos éticos

Por se tratar de uma atividade de produção e divulgação de material informativo, não foi solicitado que os servidores da instituição preenchessem um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assim como também não se submeteu o estudo em questão a um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Ainda assim, todos os cuidados referentes ao sigilo procuraram ser respeitados, omitindo-se o nome do Órgão e restringindo-se a apresentar somente as informações estritamente necessárias para o alcance do objetivo do relato de experiência.

Procedimentos

A atividade desenvolvida consistiu na confecção de folhetos educativos virtuais sobre fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, com a finalidade de promover saúde e de prevenir o surgimento de sofrimento psíquico nos servidores da instituição. O material foi demandado pela chefia da unidade em que o estágio era realizado, como uma continuidade de

um trabalho já desenvolvido pela estagiária anterior, a qual, na época, discorrera sobre habilidades sociais, comunicação não-violenta (CNV) e gestão do desempenho por competências. Os novos folhetos, no entanto, seriam integrados a uma campanha interna, destinada à realização de múltiplas ações voltadas para a saúde mental dos servidores, e deveriam abarcar assuntos relacionados à saúde mental no contexto laboral, tendo sido sugeridos como possíveis temas os estilos de liderança, o assédio moral e a felicidade no trabalho. Somado a isso, solicitou-se que, para além da teoria, o material possuísse *quizzes* para que os servidores pudessem testar os conhecimentos adquiridos.

A partir de então, iniciou-se o processo de criação de conteúdo, que contou com três momentos: planejamento, revisão de literatura e desenvolvimento dos folhetos e, por último, avaliação do material divulgado.

Planejamento

Primeiramente, as temáticas e a sequência em que seriam abordadas foram planejadas no espaço da supervisão de estágio, em conjunto com a professora supervisora. Com base em sua expertise, nos principais achados da literatura científica e no contexto do Órgão de estágio, definiu-se os fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho como o assunto a ser desenvolvido. Uma estrutura lógica foi estipulada para os folhetos: o material iniciaria de forma mais ampla, tratando sobre saúde e saúde mental para, em seguida, entrar especificamente no campo dos fenômenos psicossociais, os quais se dividiriam em fatores de risco e fatores de proteção. Em relação aos *quizzes*, entendeu-se que, por se tratar de uma temática que envolvia muito mais uma mudança de perspectiva do que a fixação de conceitos e ideias, valer-se somente deste recurso não seria o mais adequado. Por conta disso, sugeriu-se para a chefia da unidade que, para além dos *quizzes*, fossem disponibilizados dicas, curiosidades e indicações de mídias para cada assunto – proposta essa que foi aceita.

Revisão de literatura e desenvolvimento dos folhetos

Foram consultadas bases de dados (SciELO, Lilacs, Portal de periódicos da CAPES, Google Acadêmico e repositórios de universidades brasileiras), assim como livros e cartilhas de Psicologia para a criação do material. Embora a escrita tenha se dado no programa Word, utilizou-se um caderno e canetas hidrocor coloridas para a elaboração de mapas mentais com os tópicos a serem explicados em cada folheto, a fim de facilitar na organização das ideias (o

título do folheto era escrito no centro da folha e dele irradiavam-se flechas com elementos a serem apresentados a partir dos achados na literatura). Tanto a seleção de informações quanto a formulação dos recursos tinham como norte a seguinte questão: "qual o objetivo a ser atingido com este material?".

Finalizadas as produções, obteve-se 12 folhetos, cujos arquivos foram enviados para a unidade organizacional responsável pela produção de mídias para a confecção do *design* do material. Depois de prontos, os folhetos foram enviados semanalmente aos servidores via e-mail institucional. Além deste canal, eles também foram disponibilizados em um grupo de WhatsApp que compartilhava diariamente informações de saúde, bem como na página da campanha de saúde mental, na intranet. A Tabela 1 demonstra, de maneira sintética, o título de cada folheto, o(s) objetivo(s) a ser(em) alcançado(s), os tópicos tratados e os recursos sugeridos, respeitando sua sequência lógica e de envio:

Tabela 1

Quadro-resumo dos folhetos de saúde mental no trabalho.

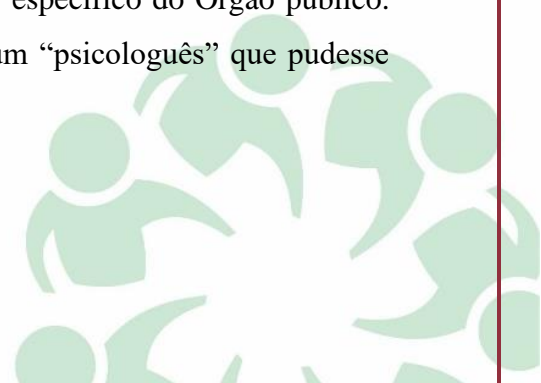
Título	Objetivo	Tópico	Recurso
Introdução	Comunicar o envio dos folhetos de saúde mental no trabalho por e-mail.	Anúnciação do envio semanal dos folhetos pelo e-mail institucional dos servidores; Explicação do trabalho como produtor de consequências negativas ou positivas para a saúde; Explicação do objetivo do material.	Não havia.
Saúde Mental no Trabalho – Parte 1	Entender a saúde como um fenômeno permeado por distintas variáveis.	Conceituação de saúde, em seu sentido mais amplo, de acordo com a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS); Caracterização dos Determinantes Sociais da Saúde (DSS); Apresentação dos recursos condicionantes para a saúde descritos pela	Reflexão sobre a concordância ou não com o conceito de saúde difundido pela Organização Mundial de Saúde, tendo em vista a circunstância de que muitos estudiosos definem-no como utópico.

Saúde Mental no Trabalho – Parte 2	Evidenciar as possíveis perspectivas de entendimento da saúde mental.	Lei Orgânica da Saúde (Lei 8.080/90). Descrição da saúde como aspecto indissociável da saúde mental; Definição de saúde mental, segundo a OMS; Distinção entre as abordagens negativa e positiva de compreensão da saúde mental.	Demonstração de dados epidemiológicos da OMS sobre os Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT) e do número de concessões auxílio-doença motivadas por problemas de saúde mental registradas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). <i>Quiz</i> sobre o conteúdo do folheto.
Fenômenos Psicossociais Relacionados ao Trabalho	Compreender a definição de fenômenos psicossociais e a lógica de operação dos recursos e demandas para a produção (ou não) de saúde.	Conceituação de fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho; Exposição sobre a interação entre recursos e demandas do trabalho como produtora de bem-estar ou mal-estar.	<i>Google Forms</i> para envio (de forma anônima) dos fenômenos de risco percebidos na instituição pelos servidores.
Fenômenos Psicossociais de Risco	Entender o que são os fenômenos de risco e apontar as situações do contexto de trabalho que podem originá-los.	Definição de fenômenos psicossociais de risco; Antecedentes e consequentes do aparecimento de fenômenos de risco no trabalho; Exemplos de possíveis fenômenos de risco no contexto laboral.	<i>Google Forms</i> para envio (de forma anônima) dos fenômenos de risco percebidos na instituição pelos servidores.
Assédio Moral no Trabalho	Discriminar as situações qualificadas como assédio moral daquelas que não.	Qualificação do assédio moral no trabalho; Modos de expressão do assédio moral; Objetivos do assédio moral; Características do assédio moral; Exemplos de frases e situações características de assédio moral; Discussão sobre a importância de se	Estudo de caso com duas situações fictícias para que os servidores identificassem qual apresentava assédio moral e qual não, bem como descrevessem os fenômenos de risco e proteção percebidos na história.

Sobrecarga de Trabalho	Elucidar a sobrecarga no ambiente de trabalho e instrumentalizar os servidores para melhor equilibrarem suas demandas.	abordar a temática no contexto laboral; Disponibilização de canais de ajuda dentro da instituição. Conceituação de sobrecarga de trabalho; Tipos de sobrecarga; Consequentes da sobrecarga; Disponibilização de canais de ajuda dentro da instituição.	Confecção de um portfólio com orientações para que os servidores pudessem melhor equilibrar as demandas de trabalho, baseado em experiências prévias da autora e no guia “Bem-estar no trabalho em tempos de pandemia: um guia para profissionais em <i>Home Office</i> ”, elaborado pela Força-Tarefa PsiCOVIDa (2020).
Estresse Ocupacional	Salientar a seriedade do estresse ocupacional e instrumentalizar os servidores para minimizarem-no.	Caracterização do estresse ocupacional; Antecedentes e consequentes do estresse ocupacional.	Vídeo ensinando a respiração diafragmática para alívio da ansiedade, produzido pelo Hospital das Clínicas de Porto Alegre (2021).
Fenômenos Psicossociais de Proteção	Compreender do que se tratam os fenômenos de proteção e apontar as circunstâncias laborais que podem provocá-los.	Definição de fenômenos de proteção; Antecedentes e consequentes do surgimento dos fenômenos de proteção no trabalho; Exemplos de possíveis fenômenos de proteção no contexto laboral.	<i>Google Forms</i> para envio (de forma anônima) dos fenômenos de proteção percebidos na instituição pelos servidores ou justificativa da ausência destes fenômenos.
Apoio Social no Trabalho	Estimular a ocorrência de apoio social entre os servidores.	Definição de apoio social; Benefícios do apoio social no contexto laboral; Ações que contribuem para o	Sugestão para envio de e-mail a um colega de trabalho perguntando se precisa de ajuda ou agradecendo por algum auxílio prestado.

Clareza de Papéis	Ressaltar a importância da clareza de papéis no contexto de trabalho e incentivar sua manifestação.	apoio social no trabalho. Conceituação de papel; Diferenciação entre clareza de papéis, ambiguidade de papéis e conflito de papéis no trabalho; Consequentes da clareza de papéis no trabalho; Explicação de que pessoas diferentes podem apresentar diferentes necessidades de esclarecimento.	Sugestões para propiciar a clareza de papéis no contexto laboral.
Felicidade no Trabalho	Desmistificar a felicidade no trabalho.	Apresentação da felicidade no trabalho como algo complexo, em contraposição à concepção do senso comum; Definição de felicidade no trabalho nas civilizações antigas e na atualidade; elementos contributivos para a felicidade no contexto laboral.	Nuvem de palavras com os sentidos atribuídos pelos servidores ao trabalho no Órgão; Podcast sobre o assunto, produzido pelo Supremo Tribunal do Trabalho (TST).

Na Tabela 1 também é possível visualizar mais facilmente a sequência lógica estipulada para abordagem do assunto, no qual iniciava-se com um folheto discorrendo sobre o conceito de fatores de risco e de proteção e, em seguida, dois folhetos tratando de exemplos específicos para cada um destes fenômenos – “Assédio Moral no Trabalho” e “Sobrecarga de Trabalho”, no caso dos fatores de risco e “Apoio Social” e “Clareza de Papéis”, no caso dos fatores de proteção. Por último, produziu-se os folhetos de “Estresse Ocupacional” e “Felicidade no Trabalho” para discutir as consequências da presença dos fenômenos de risco e de proteção, respectivamente, na organização. Salienta-se que o conteúdo de todos os folhetos foi produzido articulando-se os conhecimentos da Psicologia com o contexto específico do Órgão público. Ainda, a linguagem utilizada foi adaptada, de modo a evitar um “psicologuês” que pudesse obstaculizar o acesso à informação.



Avaliação do material enviado

Uma vez que todo o material fora enviado, encaminhou-se um folheto de encerramento da temática, no qual se agradecia os elogios e a participação dos servidores, bem como disponibilizava-se o link de acesso para um *Google Forms* de avaliação dos folhetos produzidos. Esta ação foi planejada tendo em mente o estudo de Gusso et al. (2019), que estipulou a avaliação do psicólogo que atua com POT sobre as próprias intervenções como uma competência profissional fundamental a ser desenvolvida. Tendo isso em vista, pensou-se na realização de uma avaliação dos folhetos confeccionados para que os trabalhadores participassem do processo de produção do material que lhes seria destinado, apontando aspectos estruturais a serem aperfeiçoados, assim como escolhendo assuntos que teriam desejo em aprender.

Dessa forma, no formulário foi solicitada a opinião dos servidores quanto à quantidade de texto (pequena, grande ou adequada), à linguagem empregada (de difícil compreensão ou de fácil compreensão), ao intervalo de envio (curto, extenso ou adequado), à utilidade dos recursos sugeridos (sem utilidade ou importantes), à percepção ou não de benefícios produzidos pelo material e à aplicabilidade do conteúdo apreendido no cotidiano – este último devendo ser respondido em uma escala de 1 a 5, sendo 1= quase nada e 5= quase tudo. No caso das questões referentes à linguagem e ao intervalo de envio, caso fossem assinaladas as opções “de difícil compreensão” e “curto” ou “extenso”, respectivamente, perguntava-se ainda os fatores que dificultaram na leitura do material (uso de muitos termos próprios da Psicologia, frases muito longas, uso de termos estrangeiros em excesso, falta de clareza na apresentação das ideias e falta de objetividade na apresentação das ideias) e o período de tempo que considerariam mais adequado para envio dos folhetos (a cada dois dias, a cada quinze dias ou uma vez por mês). Em seguida, forneceu-se algumas possibilidades de temáticas futuras (impacto das lideranças na saúde mental de seus liderados, segurança psicológica no trabalho, fortalezas psicológicas, redesenho do trabalho, mediação de conflitos, criatividade no trabalho, sentidos do trabalho, bem-estar no trabalho, motivação no trabalho) para que os servidores pudessem assinalar aquelas que despertavam seu interesse. Além das opções disponibilizadas, eles também poderiam dar suas próprias sugestões. Ao final das perguntas, criou-se um espaço para o envio de observações, caso os servidores quisessem.



Resultados e discussão

Durante o período de envio do material aos servidores, alguns feedbacks positivos foram endereçados para a chefia da unidade em que o estágio ocorria, parabenizando o trabalho realizado, ressaltando a importância da iniciativa ou expressando gratidão pelas palavras contidas no folheto do dia, cujo conteúdo parecia ter sido enviado em um momento oportuno.

Do universo de servidores que compõem o Órgão, 17 preencheram o formulário, cujas respostas obtidas indicavam ajustes a serem feitos. Em relação à quantidade de texto, 10 (58,8%) dos respondentes consideraram a quantidade de texto “Adequada”, enquanto que 7 (41,2%) a considerou “Grande”. Quanto à linguagem empregada, 15 (88,2%) pessoas a classificaram como de “Fácil compreensão”, ao passo que duas (11,8%) se referiram à ela como de “Difícil compreensão”. No caso desta última situação, uma pessoa (50%) indicou como um elemento que dificultou a compreensão do material o “Uso de muitos termos próprios da Psicologia”, enquanto outra (50%) pessoa indicou a utilização de “Frases muito longas”. Acerca do intervalo de envio semanal, este foi considerado “Adequado” por 15 (88,2%) pessoas, “Curto” para uma (5,9%) pessoa e “Extenso” para uma (5,9%) outra pessoa. Os 2 (100%) respondentes que assinalaram como “Curto” e “Extenso” indicaram como tempo adequado de envio uma vez ao mês.

Foi assinalado pela maioria (88,2%) dos respondentes que o material trouxe benefícios, assim como que os recursos vinculados nos folhetos foram considerados importantes. Ademais, sobre o grau de aplicabilidade do conteúdo apresentado nos folhetos, na escala de 1 a 5 disponível para resposta, uma (5,9%) pessoa assinalou 5, 4 (23,5%) pessoas assinalaram 4, 6 (35,3%) pessoas assinalaram 3, 4 (23,5%) pessoas assinalaram 2 e duas (11,8%) pessoas assinalaram 1. Acerca das temáticas oferecidas para escolha, a que recebeu maior quantidade de votos foi a de mediação de conflitos, contabilizando 10 votos (62,5%). No espaço para observações, foram registradas 4 respostas, as quais se dividiam entre sugestões para os folhetos futuros e parabenizados pelo trabalho.

Isto posto, verifica-se que a avaliação do material produzido pelos servidores do Órgão foi, de maneira geral, positiva. As percepções assinaladas no formulário expressam que o conteúdo conceitual foi facilmente compreendido e trouxe benefícios aos leitores, assim como os recursos vinculados aos folhetos foram considerados importantes. Estabelecendo-se uma conexão com a teoria JD-R, observa-se que os materiais educativos confeccionados podem ter atuado como recursos do trabalho, na medida em que buscaram oferecer informações sobre fatores de risco e proteção psicossocial, ao mesmo tempo em que sugeriam vídeos, cartilhas

dentre outros materiais para auxiliar os trabalhadores a lidarem com as demandas típicas de seu trabalho. O fato de os folhetos terem produzido efeitos positivos, considerando os dados obtidos no formulário de avaliação e os feedbacks fornecidos pelos servidores à chefia da unidade em que o estágio era realizado, também reforçam esta perspectiva.

Além do reconhecimento da efetividade do material concebido, o formulário possibilitou a identificação de componentes a serem aprimorados na elaboração dos próximos folhetos. Um primeiro fator que requer melhoria diz respeito à redução da quantidade de texto, que, embora tenha sido classificado como “Adequada” pela maioria dos respondentes, também suscitou um número expressivo de respostas definindo-a como “Grande”. Ademais, a redução do uso de termos circunscritos à área da Psicologia e dos períodos (frases) construídos também são pontos que merecem atenção nos materiais futuros. Por fim, a criação de estratégias de modo a aumentar a aplicabilidade das informações fornecidas na rotina dos servidores se mostra como uma ação necessária, haja vista que a maior parte das respostas se posicionou na região intermediária da escala elaborada.

Assim, ainda que existam elementos a serem modificados, os resultados obtidos vão ao encontro das expectativas iniciais da autora deste trabalho, na medida em que contribuíram para a disseminação de conhecimentos a respeito dos fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho de forma acessível aos servidores. Intervenções com este propósito se fazem pertinentes de serem realizadas no contexto laboral e se encontram alinhadas com recomendações de organizações internacionais.

De acordo com a OIT (2020), a formação a respeito dos fatores de risco psicossocial deve se dar por meio de instrumentos que contenham esclarecimentos sobre as maneiras para sua devida identificação, reconhecimento dos seus reflexos, conscientização de estratégias para sua prevenção e para a redução de seus impactos, assim como o entendimento das responsabilidades atribuídas às entidades empregadoras, aos trabalhadores e às entidades internacionais neste cenário. Como consequências da capacitação de gestores e trabalhadores com noções de saúde mental, a OMS (2022) elenca a ampliação de conhecimentos, atitudes e comportamentos sobre o assunto, bem como o incentivo para a oferta de apoio e a busca por ajuda.

Na mesma direção, Henry (2019) destaca o conhecimento e a participação ativa dos trabalhadores como importantes ferramentas para a construção de condições laborais mais saudáveis. Tendo em vista que são os próprios indivíduos quem melhor conhecem sobre as condições do trabalho que realizam, a autora defende que seu acesso a saberes e informações relativas à saúde laboral devem ser garantidas, já que impulsionam suas habilidades para

identificar os fatores de risco psicossocial, refletir sobre suas origens e, ao mesmo tempo, propor de soluções.

Isto posto, nota-se que os folhetos educativos desenvolvidos convergem com a literatura supracitada, na medida em que, ao apresentar explicações acerca do funcionamento dos fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, oportunizaram um momento para que os servidores pudessem, a partir dos conhecimentos adquiridos, reconhecer os fenômenos psicossociais atuantes no Órgão foco da intervenção e mobilizar ações de prevenção e/ou enfrentamento. Ademais, a atividade também estimulou o papel participativo dos servidores: os recursos vinculados nos folhetos, no qual se questionava sobre os fatores de risco e de proteção perceptíveis na instituição, assim como o formulário de avaliação enviado por e-mail para a escolha de temas de interesse e a descrição de ajustes a serem feitos no material revelam o protagonismo assumido pelos servidores na produção dos folhetos educativos.

Outra pretensão da autora atendida pela intervenção foi com relação à ampliação de seu próprio desenvolvimento, enquanto estudante em processo de formação profissional. Em um estudo com 18 psicólogos graduados em uma Instituição de Ensino Superior (IES) do Espírito Santo e que tinham realizado estágio em POT nos anos de 2007 e 2008, Martins-Silva, Silva Junior e Liberdi (2015) concluíram que graças à inseparabilidade entre ensino, pesquisa e prática os ex-alunos puderam empregar conhecimentos teóricos na vivência em uma organização real, no qual suas ações e decisões produziam efeitos na dinâmica organizacional e nas pessoas que participavam deste espaço. Adicionalmente, em um grupo focal com seis estagiárias de diferentes áreas da Psicologia, Santos e Nóbrega (2017) constataram que o estágio propiciava possibilidades para aprendizagem de novos modos de relacionamento, estratégias de resolução de problemas e aspectos para o entendimento do que constitui o fazer do psicólogo. Isso porque, em virtude dos desafios, limitações e possibilidades com as quais se deparavam, as estagiárias buscavam discutir e refletir sobre suas ações, bem como ressignificar conceitos e práticas (Santos & Nóbrega, 2017).

Estes achados da literatura convergem com a experiência vivida pela presente autora que, ao produzir os folhetos educativos, utilizou de saberes teóricos para implementar uma intervenção no contexto organizacional do Órgão, estabelecendo uma ponte entre teoria e prática. Aliado a isso, a confecção do material, na medida em que exigiu planejamento, transferência de conhecimentos, criatividade, comunicação e avaliação do material produzido mobilizou o uso de competências estipuladas pela Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2020) como essenciais para a atuação em POT. E mais: o estudo dos fenômenos psicossociais, assim como a própria atividade de confecção dos

folhetos possibilitou refletir sobre as possibilidades de atuação do psicólogo no âmbito organizacional, compreendendo sua importante contribuição para a criação de condições de trabalho saudáveis, que atuem na redução dos fatores de risco e ampliem a gama de fatores de prevenção disponíveis, a fim evitar desfechos negativos de saúde mental para os trabalhadores.

A leitura a respeito dos fenômenos psicossociais propiciou aprendizagens relativas à temática e que extrapolaram o mero entendimento conceitual. A partir da atividade concretizada, apreendeu-se que a saúde configura um fenômeno transversal a toda a dinâmica organizacional. Visto dessa forma, pode-se dizer que todas as ações e decisões empreendidas dentro de uma organização são, em última instância, práticas de saúde, uma vez que poderão reverberar na saúde de seus membros com maior ou menor intensidade e à curto ou longo prazo. Isso significa que, promover saúde no ambiente de trabalho é sim criar materiais educativos e eventos que tratem do assunto, mas é também elaborar avaliações de desempenho com critérios claros e realistas, tratar com seriedade as descrições dos trabalhadores nas pesquisas de clima organizacional e, de fato, traçar ações de melhoria aos aspectos apontados como críticos, capacitar gestores para que mantenham um relacionamento respeitoso com seus liderados e alterar práticas e políticas que operam contra o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.

Esta ponderação, apesar de proveniente do contexto de estágio, encontra-se apoiada por o que descrevem Borges e Mourão (2013) em relação à participação do funcionamento organizacional na promoção de saúde. De acordo com as autoras, a organização do trabalho e a gestão de pessoas, indubitavelmente, influem sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Por esse motivo, a promoção de saúde nas organizações deve contar com a cooperação dos diferentes atores que compõem o ambiente laboral (saúde e segurança ocupacional, gestão de Recursos Humanos, gestão de qualidade, etc.) e com a associação entre as atividades direcionadas para o trabalhador com aquelas que ditam o desenho das condições de trabalho e da organização (Borges & Mourão, 2013).

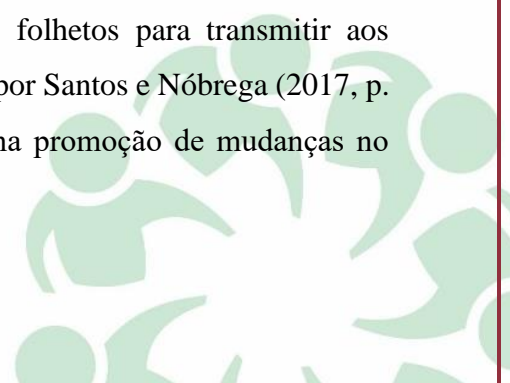
Conectado com isso, um segundo aspecto aprendido com a atividade realizada diz respeito ao papel exercido pela POT no contexto de trabalho. Apesar de ainda sobreviverem práticas tradicionais, Borges e Mourão (2013) defendem que mudanças ocorridas neste campo fazem com que a POT assuma contornos distantes dos que possuía em seus primórdios, ligados à Psicologia Industrial. Como exemplos destas transformações, as autoras citam a repaginação de práticas clássicas, o aparecimento de novos fazeres que alargam o foco das intervenções, a diversificação do *locus* de inserção e a ruptura com os muros das organizações. A atividade descrita no escopo deste relato é um indicativo destas alterações pelas quais o campo têm passado e evidencia a potência da atuação da Psicologia em uma esfera da vida (trabalho) que

contribuiu para o desenvolvimento de diversificadas situações de saúde, conforme elucidado por pesquisas mencionadas anteriormente (Caldas et al., 2022; Dias et al., 2023; Galon et al., 2022; Lottermann et al., 2021; Pinho et al., 2021; Ribeiro et al., 2022; Silva et al., 2022; Souza et al., 2021; Vieira et al., 2023; Winters et al., 2023).

Entretanto, cumpre ressaltar que, para que este potencial de fato venha a se concretizar, é necessário do psicólogo organizacional e do trabalho uma prática guiada pelo entendimento da transversalidade da saúde no ambiente laboral, como posto acima, associada à compreensão de que a saúde não se trata de um meio para (para se obter mais produtividade, mais lucratividade e assim por diante), mas sim como um fim em si mesma, conforme já explicitado por Zanelli & Kanan (2018). Portanto, é necessário que exista uma constante reflexão crítica, por parte do psicólogo que atua no campo da POT, a respeito das expectativas sociais que circundam este profissional e de que modo ele está moldando sua atuação para atendê-las, a fim de não se perder de vista as relações de cuidado que pautam o fazer próprio da Psicologia.

Esta conclusão é reforçada por Tubino, Pedruzzi-Reis e Silva (2009). Para as autoras, o papel dos psicólogos nas organizações está relacionado, dentre outros aspectos, com a identificação de riscos para promoção de saúde e com o exercício contínuo de se auto-interrogar a respeito da finalidade dos pedidos para intervenção que lhes chegam, visando desnaturalizar práticas e discursos já cristalizados. É diante dessa circunstância que a posição ocupada pelo estágio na construção da identidade profissional deve **ser** ressaltada. Isso porque, segundo Santos e Nóbrega (2017), é necessário que os estagiários desenvolvam habilidades para uma análise crítica da realidade, assim como para a elaboração de ações coerentes com o contexto em que atuam. Dessa forma, é fundamental que a graduação em Psicologia não seja focada apenas na aprendizagem de técnicas, mas também no estímulo para que o futuro profissional desenvolva uma postura crítica e uma consciência sobre o que envolve seu trabalho e seu campo de atuação (Santos & Nóbrega, 2017).

Em vista do exposto, percebe-se o caráter formativo e informativo assumido pelo estágio neste contexto: formativo, pois como um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo” (Lei N. 11.788/08), contribuiu para a aquisição de conhecimentos e habilidades no percurso de formação da autora; e informativo, à medida que esta utilizou da confecção dos folhetos para transmitir aos servidores saberes ligados à Psicologia. Conforme mencionado por Santos e Nóbrega (2017, p. 522): “A estagiária, ao ser inserida no campo, pode auxiliar na promoção de mudanças no contexto, ao tempo que também será modificado por este”.



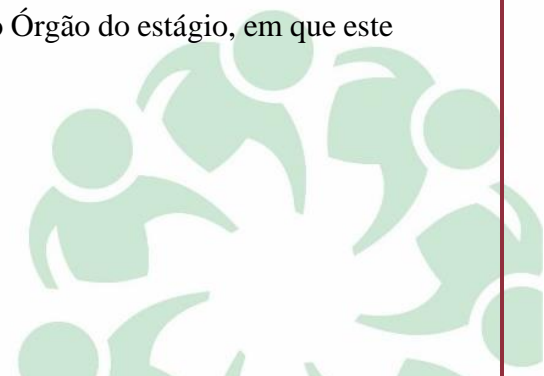
Considerações Finais

O presente estudo teve por objetivo relatar a experiência de produção de folhetos educativos virtuais a respeito dos fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, no escopo de um estágio não-obrigatório na área de POT realizado em um Órgão público do poder judiciário de Santa Catarina.

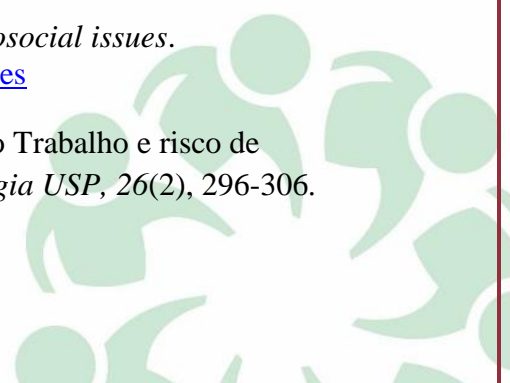
A partir da atividade, percebeu-se que os materiais desenvolvidos pela autora/estagiária podem ter funcionado como recursos do trabalho para os servidores da organização. Adicionalmente, a prática aqui descrita contribuiu para o desenvolvimento de competências profissionais necessárias para a atuação em POT, assim como suscitou aprendizados vinculados ao entendimento da saúde mental no contexto laboral e das possibilidades de ação da Psicologia neste cenário. Com isso, espera-se que a prática aqui descrita possa contribuir com pesquisas futuras, bem como estimular estudantes e profissionais que atuam na área de POT no desenvolvimento de ações compromissadas com a saúde dos trabalhadores.

Como limitações, destaca-se o caráter restrito da atividade explicitada, uma vez que se trata de uma intervenção com foco individual (no trabalhador). Esta fala em hipótese alguma tem por finalidade inferiorizar o uso de folhetos educativos no contexto organizacional ou desestimular sua produção, mas sim alertar para o fato de que, enquanto prática visando a melhora de problemas de saúde mental identificados no contexto de trabalho, este material, por si só, configura-se insuficiente. A confecção de recursos educativos de saúde mental, de fato, é uma ação importante e que deve ser empreendida pelo psicólogo, visto que a educação atravessa todo o “fazer psi” e contribui para a difusão dos conhecimentos da Psicologia para a sociedade, para a reflexão das pessoas acerca de si e do meio no qual estão inseridas, bem como para a instrumentalização destas em matéria dos fenômenos psicossociais. Entretanto, caso seja reproduzida de forma isolada, a ação apresentada neste estudo poderá ter toda sua potência diminuída, na medida em que partirá de uma compreensão reducionista de saúde mental, na qual ela é tratada como um fenômeno que se encerra no próprio indivíduo trabalhador.

Portanto, sugere-se – e incentiva-se – que a produção de folhetos educativos para o contexto de trabalho seja realizada, mas que seja combinada com outras práticas que abranjam diferentes níveis da organização, a exemplo de como foi feito no Órgão do estágio, em que este material compunha uma campanha interna de saúde mental.



REFERÊNCIAS

- Amazarray, M.R., Oliveira, G.F., & Feijó, F.R. (2019). Contexto de Trabalho e Transtornos Mentais Comuns em Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, Brasil. *Psicologia: Organizações & Trabalho*, 19(3), 687-694.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>
- Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (2020). *Competências para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil*. <https://www.sbpot.org.br/publicacao/e-book-competencias-para-a-atuacao-em-pot/>
- Antloga, C.S., Maia, M., Cunha, K.R., & Peixoto, J. (2014). Contexto de Trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4787-4796. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
<http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Borges, L.O., & Mourão, L. (Orgs.) (2013). *O Trabalho e as Organizações: Atuações a partir da Psicologia*. Artmed.
- Carneiro, L.L. (2021). Contribuições da teoria de demandas e recursos do trabalho para compreensão de fenômenos positivos da relação indivíduo-trabalho-organização. In A.C.S., Vazquez, & C.S., Hutz (Eds.), *Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho na Prática* (pp. 223-254). Hogrefe.
- Caldas, C.M.P., Silva, J.P., Santos, K.D.A. (2022). Impactos da pandemia da Covid-19 na saúde mental do professor: uma revisão integrativa de literatura. *Roteiro*, 47(1), 1-24.
<https://doi.org/10.18593/r.v47.27751>
- Dias, C.A., Siqueira, M.V.S., & Ferreira, L.B. (2023). Análise socioclínica do contexto do trabalho e sua relação com o adoecimento mental de policiais militares no Distrito Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120220095>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research. *Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- European Agency for Safety and Health at Work (2022). *Psychosocial issues*. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-issues>
- Fernandes, L.C., & Ferreira, M.C. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, 26(2), 296-306.
<http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- 

- Freitas Júnior, J.L.V., & Barbosa, S.C. (2022). Bem-estar Psicológico e Características Sociolaborais em Profissionais do Poder Judiciário. *Psicologia: Organizações & Trabalho*, 22(1), 1884-1892. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.21354>
- Galon, T., Navarro, V.L., & Gonçalves, A.M.S. (2022). Percepções de profissionais de enfermagem sobre suas condições de trabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 47(1), 1-9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/15821PT2022v47ecov2>
- Gusso, H.L., Alvarenga, A.S., Nunes, P.P., Nunes, M.F.O., Luca, G.G., & Oliveira, M.Z. (2019). Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 644-652. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n3/v19n3a02.pdf>
- Henry, M.L. (2019). Metodologias participativas para a produção de conhecimento sobre riscos psicossociais no trabalho. *Trabalho (En) Cena*, 4(esp), 58-76. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4NEspecialP58>
- Hospital das Clínicas de Porto Alegre (2020, maio 20). 2.1 Respiração Diafragmática [Vídeo]. Youtube. <https://youtu.be/Px54tGh4Ub8>
- Jacinto, A., Huck, C. K., Silva, M. G., & Tolfo, S. R. (2020). Fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho: Promovendo saúde e monitorando riscos. In S. R., Tolfo (Ed.). *Gestão de Pessoas e saúde mental do trabalhador: Fundamentos e intervenções com base na psicologia* (pp. 203-221). Artmed.
- Lei N. 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. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.080%2C%20DE%2019%20DE%20SETEMBRO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20para,correspondentes%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs
- Lei N. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm
- Lottermann, F., Giongo, C.R., Oliveira-Menegotto, L.M. (2021). “Eu Não Tenho Direito de Me Desanimar”: Sofrimento no Trabalho de Executivos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 37(1), 1-9. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e37523>
- Martins-Silva, P., Silva Junior, A., & Libardi, A.B.O. (2015). Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), 1327-1339. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000722014>

- Organização Internacional do Trabalho (1984). *Psychosocial Factors At Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series N. 56. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf
- Organização Internacional do Trabalho (2020). *Ambientes de Trabalho Seguros e Saudáveis Livres da Violência e de Assédio*. https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_783092/lang--pt/index.htm
- Organização Mundial de Saúde (s.d.). Social determinants of health. https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab_1
- Organização Mundial de Saúde (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
- Pimenta de Devotto, R., Oliveira, D. S., Ziebell, M., Freitas, C.P.P., & Vazquez, A. C. S. (2020). Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office. https://www.pucrs.br/coronavirus-provz/wp-content/uploads/sites/270/2020/06/2020_06_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bem-estar-no-trabalho-em-tempos-de-pandemia.pdf
- Pinho, P.S., Freitas, A.M.C., Cardoso, M.C.B., Silva, J.S., Reis, L.F., Muniz, C.F.D., & Araújo, T.M. (2021). Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia de COVID-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19(1), 1-21. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>
- Ribeiro, C.L., Maia, I.C.V.L., Pereira, L.P., Santos, V.F., Brasil, R.F.G., Santos, J.S., Cunha, M.B., & Vieira, L.J.E.S. (2022). Ansiedade e depressão em profissionais de enfermagem de uma maternidade durante a pandemia de COVID-19, *Escola Anna Nery*, 26(esp), 1-8. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2022-0041pt>
- Rodrigues, C.M.L., Faiad, C., & Facas, E.M. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(esp), 1-9. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Santos, A.L., Nóbrega, D.O. (2017). Dores e Delícias em ser Estagiário: o Estágio na Formação em Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(2), 515-528. <https://doi.org/10.1590/1982-3703002992015>
- Silva, V.R., Gradim, C.V.C., & Tonini, T. (2022). Enfermeiros oncológicos: felicidade profissional frente à psicologia positiva. *International Journal of Development Research*, 12(1), 53161-53164. <https://doi.org/10.37118/ijdr.23558.01.2022>
- Souza, N.V.D.O., Carvalho, E.C., Soares, S.S.S., Varella, T.C.M.Y.M.L., Pereira, S.R.M., & Andrade, K.B.S. (2021). Trabalho de Enfermagem na pandemia de covid-19 e repercussões para a saúde mental dos trabalhadores. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 42(esp), 1-6. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200225>
- Tubino, C.L., Pedruzzi-Reis, M.G., & Silva, R.S. (2009). De outras Tecituras Possíveis em Psicologia do Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(3), 626-637. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000300015>

Vieira, B., Bandini, M., Azevedo, V., & Lucca, S. (2023). Risco de suicídio no trabalho: revisão integrativa sobre fatores psicossociais. *Saúde Debate*, 47(136), 253-268. <https://doi.org/10.1590/0103-11042022313617>

Winters, J.R.F., Nogueira, D.R., Durand, M.K., Heldemann, I.T.S.B., Magagnin, A.B., & Arakawa-Belaunde, A.M. (2023). O ensino remoto durante a pandemia de COVID-19: repercussões sobre o olhar docente. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76(Suppl 1), 1-8. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0172pt>

Zanelli, J.C, & Kanan, L.A. (2018). *Fatores de risco e de proteção psicossocial: organizações que emancipam ou que matam*. UniPlac.

Contribuições dos autores	
Autor 1	Administração do projeto, investigação, primeira redação, revisão e edição.

