

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CEL FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Técnico em Segurança do Trabalho**

**Cicero Romerio de Sousa
Diego William Pereira
Larissa Peternela Scarso**

**A influência da ergonomia na prevenção dos riscos psicossociais no ambiente
de trabalho**

**PIRACICABA - SP
2025**

**Cicero Romerio de Sousa
Diego William Pereira
Larissa Peternela Scarso**

**A influência da ergonomia na prevenção dos riscos psicossociais no ambiente
de trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Segurança do Trabalho da Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa, orientado pelos professores Mineia Schievano e Sergio Bizoto, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho.

**PIRACICABA - SP
2025**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este Trabalho de Conclusão de Curso a todos que caminharam ao nosso lado durante essa jornada.

Aos nossos familiares, pelo apoio incondicional, paciência e compreensão nos momentos de ausência e cansaço.

Aos professores e colegas, pela troca de conhecimento, incentivo e parceria ao longo do curso.

E, especialmente, aos profissionais da área de Segurança do Trabalho, que nos inspiram diariamente com sua dedicação em proteger vidas e promover ambientes de trabalho mais seguros.

Este trabalho é fruto de esforço coletivo, superação e, acima de tudo, compromisso com a vida e a prevenção.

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda a influência da ergonomia na prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, evidenciando sua importância para a promoção da saúde mental e bem-estar dos trabalhadores. Os riscos psicossociais, como estresse, sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais e assédio, representam ameaças significativas à saúde emocional e à produtividade nas organizações. Nesse contexto, a ergonomia, especialmente em suas dimensões organizacional e cognitiva, surge como ferramenta estratégica para a mitigação desses riscos, ao adaptar as condições laborais às capacidades e necessidades humanas. O estudo contempla uma revisão teórica sobre os conceitos de ergonomia e riscos psicossociais, bem como as principais legislações nacionais, destacando-se a atualização das Normas Regulamentadoras nº 01 e nº 17, que ampliaram as exigências legais para a gestão desses riscos. A norma internacional ISO 45003:2021 também é considerada, por estabelecer diretrizes sobre saúde e segurança psicológica no trabalho. Como parte da metodologia, foi realizado um estudo de caso em uma empresa do setor têxtil, onde a implantação de um Programa de Ergonomia Organizacional resultou na redução de 40% dos afastamentos por transtornos psicológicos, além de melhorias no clima organizacional e no desempenho produtivo.

Palavras-chave: Ergonomia organizacional. Riscos psicossociais. Saúde mental. Segurança do trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

This Final Course Project addresses the influence of ergonomics in preventing psychosocial risks in the workplace, highlighting its importance in promoting workers' mental health and well-being. Psychosocial risks, such as stress, work overload, interpersonal conflicts, and harassment, represent significant threats to emotional health and productivity within organizations. In this context, ergonomics, especially in its organizational and cognitive dimensions, emerges as a strategic tool for mitigating these risks by adapting working conditions to human capacities and needs. The study includes a theoretical review of the concepts of ergonomics and psychosocial risks, as well as the main national regulations, particularly emphasizing the updates to Regulatory Norms No. 01 and No. 17, which expanded legal requirements for managing these risks. The international standard ISO 45003:2021 is also considered, as it establishes guidelines on psychological health and safety at work. As part of the methodology, a case study was conducted in a textile company, where the implementation of an Organizational Ergonomics Program resulted in a 40% reduction in leave due to psychological disorders, along with improvements in organizational climate and productivity performance.

Keywords: Organizational ergonomics. Psychosocial risks. Mental health. Occupational safety. Quality of life.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Questionário para avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho	13
---	----

Sumário

1. Introdução	8
2. Referencial Teórico	9
2.1 O que são riscos psicossociais?	9
2.2 O que é ergonomia?	10
3. Pontos Principais dos Tópicos da Imagem	12
3.1 Quem é responsável por aplicar os testes psicossociais?	12
3.2 Como as empresas estão se preparando para essa nova etapa	14
3.3 Legislação em Saúde e Segurança do Trabalho (SST)	14
3.4 Apostilas e legislação sobre assédio	16
3.6 A contribuição da ISO 45003 na gestão de riscos psicossociais	17
4. Estudo de Caso ou Análise Crítica	18
5. Conclusão	21
Referências	22

1. Introdução

O ambiente de trabalho moderno tem passado por transformações significativas que exigem, cada vez mais, a valorização do bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Nesse cenário, a ergonomia desponta como um campo essencial da segurança e saúde no trabalho, promovendo a adaptação das condições laborais às capacidades e limitações humanas. Mais do que um conjunto de ajustes físicos, a ergonomia é uma ferramenta estratégica para a prevenção de doenças ocupacionais, melhoria da produtividade e promoção da qualidade de vida no trabalho.

Ao lado das exigências físicas, cresce a preocupação com os chamados riscos psicossociais, que compreendem fatores como o estresse, a pressão por resultados, a sobrecarga de trabalho, os conflitos interpessoais e até o assédio moral. Tais riscos, muitas vezes invisíveis, são capazes de comprometer seriamente a saúde emocional do trabalhador, impactando diretamente o clima organizacional, os índices de absenteísmo e a rotatividade.

Neste contexto, torna-se fundamental compreender como a ergonomia pode interferir nesses riscos psicossociais, seja como fator de agravamento quando negligenciada, seja como solução preventiva quando aplicada de forma eficiente. A integração entre ergonomia e saúde mental é uma abordagem inovadora e necessária para ambientes laborais mais seguros, saudáveis e humanizados.

O objetivo deste artigo é analisar de que maneira a ergonomia especialmente em sua dimensão organizacional e cognitiva influencia os riscos psicossociais no trabalho. Pretende-se, ainda, destacar o papel das empresas, da legislação e dos profissionais de segurança do trabalho na construção de ambientes que respeitem não apenas os limites físicos, mas também as necessidades emocionais dos trabalhadores.

2. Referencial Teórico

2.1 O que são riscos psicossociais?

Os riscos psicossociais no trabalho referem-se a aspectos da organização, do ambiente e da gestão das atividades laborais que têm o potencial de causar danos à saúde psicológica e social dos trabalhadores. Esses riscos estão associados, principalmente, às interações entre o conteúdo do trabalho, a organização e as condições em que ele é executado, bem como com a subjetividade de cada trabalhador.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais incluem fatores como estresse ocupacional crônico, assédio moral, violência no trabalho, demandas excessivas, baixa autonomia, ambiguidade de papéis e falta de suporte social (OIT, 2016). Já a Organização Mundial da Saúde (OMS) destaca que esses riscos são determinantes para o surgimento de transtornos como a ansiedade, depressão, esgotamento emocional (burnout) e problemas psicossomáticos (OMS, 2019).

Esses fatores não se limitam a aspectos emocionais: sua origem está fortemente relacionada ao modo como o trabalho é estruturado, aos sistemas de gestão adotados e à cultura organizacional. Conforme aponta Dejours (2005), o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho muitas vezes decorre do desequilíbrio entre a exigência de resultados e os recursos oferecidos ao trabalhador para cumpri-los, o que gera frustração, sentimento de impotência e desgaste emocional. Entre as causas mais comuns dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho, destacam-se:

- Jornadas extensas e ritmos intensos de produção;
- Falta de clareza nas funções e metas inatingíveis;
- Clima organizacional hostil ou competitivo em excesso;
- Falta de reconhecimento e valorização;
- Relações interpessoais conflituosas;
- Liderança autoritária ou omissa.

Os impactos desses riscos na saúde e no desempenho dos trabalhadores são vastos. Além do adoecimento psíquico, podem provocar queda na produtividade, aumento do absenteísmo, presenteísmo, acidentes de trabalho e rotatividade

(DIEESE, 2021). A consequência direta é um ambiente inseguro, pouco saudável e economicamente desfavorável tanto para o trabalhador quanto para a organização.

Dessa forma, a gestão dos riscos psicossociais torna-se uma prioridade no campo da segurança do trabalho. Identificá-los e mitigá-los é parte essencial de um ambiente laboral saudável, exigindo uma atuação integrada entre ergonomia, saúde ocupacional, psicologia organizacional e gestão de pessoas.

2.2 O que é ergonomia?

A ergonomia é uma ciência interdisciplinar que estuda a adaptação das condições de trabalho às características físicas e cognitivas dos seres humanos, com o objetivo de promover segurança, conforto, eficiência e bem-estar. Segundo a definição da Associação Internacional de Ergonomia (IEA, 2023), ela se ocupa da compreensão das interações entre seres humanos e os elementos de um sistema, aplicando princípios, dados e métodos com o propósito de melhorar o desempenho geral e a saúde das pessoas.

No Brasil, a ergonomia é regulamentada por meio da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), do Ministério do Trabalho, que estabelece parâmetros para "adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente" (BRASIL, 2022). Essa norma define diretrizes para organização do trabalho, mobiliário, equipamentos, postura, pausas, carga de trabalho mental, entre outros aspectos.

A ergonomia pode ser dividida em três grandes áreas:

1. Ergonomia Física

Relaciona-se com as características anatômicas, antropométricas, fisiológicas e biomecânicas do ser humano. Envolve temas como posturas no trabalho, manuseio de cargas, movimentos repetitivos, layout do posto de trabalho, entre outros. É essencial na prevenção de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT/LER).

2. Ergonomia Cognitiva

Foca nos processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, e sua interação com os elementos do trabalho. Analisa a carga mental de tarefas, a tomada de decisões, a interface homem-máquina e os sistemas de informação. Uma carga cognitiva mal gerida pode gerar estresse, fadiga mental e falhas operacionais (SANTOS & LIMA, 2019).

3. Ergonomia Organizacional

Envolve a otimização de sistemas sociotécnicos, incluindo estrutura organizacional, políticas de gestão, cultura organizacional e modos de comunicação. Está diretamente ligada à prevenção de riscos psicossociais, já que trata do modo como o trabalho é organizado e da qualidade das relações humanas no ambiente corporativo (GRANDJEAN, 2005).

A relação entre a ergonomia e a saúde dos trabalhadores é direta e abrangente. Do ponto de vista físico, a ergonomia previne lesões musculoesqueléticas, dores crônicas e fadiga corporal. Já sob o aspecto psicológico, contribui para a redução da sobrecarga mental, melhora a concentração e favorece o equilíbrio emocional. Em síntese, uma boa prática ergonômica proporciona condições de trabalho mais saudáveis, seguras e motivadoras, promovendo não apenas a integridade física, mas também o bem-estar psíquico do trabalhador.

3. Pontos Principais dos Tópicos da Imagem

3.1 Quem é responsável por aplicar os testes psicossociais?

A avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho exige conhecimento técnico específico. Por isso, os profissionais habilitados para aplicar e interpretar testes psicossociais são, prioritariamente, os psicólogos do trabalho, conforme regulamentado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP). Em ambientes corporativos, esses testes podem ser aplicados por equipes de Recursos Humanos, desde que supervisionadas ou treinadas por especialistas com formação adequada.

A norma ISO 45003:2021, que trata da gestão da saúde e segurança psicológica no trabalho, reforça a necessidade de uma abordagem sistemática para a identificação, avaliação e controle dos fatores psicossociais. Ela propõe ferramentas para mapear o ambiente organizacional, promovendo diagnósticos baseados em evidências e fundamentados em boas práticas internacionais.

Esses testes devem ser aplicados com confidencialidade, ética e propósito claro, preferencialmente com periodicidade definida em programas de saúde ocupacional, como parte do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), exigido pela NR-1 (BRASIL, 2022).

Abaixo, segue a imagem ilustrativa de um questionário utilizado para avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Tais instrumentos podem variar conforme a metodologia adotada, como o COPSOQ ou QSPP, e devem ser aplicados por profissionais qualificados.

Questionário de Teste de Riscos Psicossociais

Questão	Item	Concordo	Discordo
Questão	Tenho prazo suficiente para realizar todas as minhas atividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Trabalho sob pressão para cumprir prazos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	O volume de trabalho que tenho que realizar é excessivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Tenho liberdade para decidir como executar o meu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Recebo a ajuda necessária para realizar minhas tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Considero a comunicação no meu setor de trabalho satisfatória	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Há conflitos no meu ambiente de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Sou vítima de assédio moral ou de outras formas de violência no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Minha carga de trabalho afeta a minha saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questão	Meu trabalho me causa estresse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Figura 1: Questionário para avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho

3.2 Como as empresas estão se preparando para essa nova etapa

Com o reconhecimento crescente dos riscos psicossociais como ameaça à saúde e produtividade, muitas empresas têm adotado estratégias de gestão focadas no bem-estar dos trabalhadores. Dentre essas ações, destacam-se:

- **Programas de qualidade de vida no trabalho (QVT)**, incluindo atividades físicas, suporte psicológico, pausas ergonômicas e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- **Avaliações psicossociais periódicas**, por meio de questionários padronizados (ex: QSPP, Copenhagen Psychosocial Questionnaire), acompanhadas por planos de ação baseados nos resultados.
- **Ergonomia organizacional**, que busca reestruturar rotinas, fluxos e relações de trabalho, promovendo um ambiente mais saudável, colaborativo e produtivo (GRANDJEAN, 2005).

Esse novo olhar reflete uma mudança cultural, onde o cuidado com a saúde mental deixa de ser tabu e passa a ser um pilar estratégico na gestão de pessoas.

3.3 Legislação em Saúde e Segurança do Trabalho (SST)

No Brasil, diversos instrumentos legais regulamentam as obrigações das empresas quanto à saúde e segurança dos trabalhadores. Entre eles, destacam-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente os artigos 157 e 158, que definem os deveres do empregador e do empregado no que se refere à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. No âmbito das Normas Regulamentadoras, a NR-17 trata da ergonomia e estabelece parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, considerando inclusive fatores mentais e cognitivos que influenciam diretamente nos riscos psicossociais. Já a NR-35, voltada para o trabalho em altura, embora de caráter técnico, contempla também aspectos psicossociais, como o medo e a pressão associados a tarefas de risco elevado.

A NR-01, que trata das disposições gerais e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ganhou especial relevância com a publicação da Portaria MTE nº 1.419, em 2024. Essa atualização incluiu, de forma explícita, os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no escopo do GRO, exigindo que todas as organizações os considerem formalmente no inventário de riscos e nos planos de ação preventivos. Dessa forma, esses fatores passam a ter o mesmo peso legal dos riscos físicos, químicos e biológicos na gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), marcando um avanço importante na legislação brasileira.

A nova redação da NR-01 determina que a avaliação dos riscos psicossociais deve se basear nas condições reais de trabalho que os originam — e não em sintomas individuais dos trabalhadores —, podendo ser realizada de forma qualitativa ou quantitativa. Esses riscos são compreendidos como perigos decorrentes de falhas na concepção, organização e gestão do trabalho, capazes de impactar negativamente a saúde física, psicológica e social dos trabalhadores.

No mesmo sentido, a NR-17 também evoluiu para incorporar de forma estruturada os riscos psicossociais, especialmente no que diz respeito à organização do trabalho. A norma exige que empresas realizem Avaliações Ergonômicas Preliminares (AEP) e Análises Ergonômicas do Trabalho (AET), com atenção específica a esses fatores. Além disso, orienta a adoção de uma abordagem de melhoria contínua baseada no ciclo PDCA (Planejar, Executar, Verificar e Agir), em consonância com os princípios da norma internacional ISO 45003, voltada à saúde psicológica no ambiente ocupacional.

Essas mudanças entram em vigor a partir de 26 de maio de 2025, porém o foco é em orientação e não em punição até maio de 2026, e impõem obrigações concretas às empresas, como a revisão de seus inventários de riscos, a implementação de medidas preventivas documentadas e acompanhadas, e a realização de avaliações ergonômicas mesmo para aquelas dispensadas da elaboração do PGR. O não cumprimento dessas exigências poderá acarretar autuações por parte da fiscalização do trabalho, aplicação de multas administrativas proporcionais à gravidade da infração e, em casos mais graves, ações judiciais, inclusive com pedidos de indenização por danos morais relacionados ao adoecimento ocupacional.

Na prática, essas alterações exigem das empresas o fortalecimento da capacitação de gestores e equipes de SST, a atualização dos documentos técnicos e a criação de canais eficazes de comunicação com os trabalhadores. Mais do que uma

obrigação legal, trata-se de uma mudança cultural necessária para a valorização da saúde mental e a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e colaborativos.

3.4 Apostilas e legislação sobre assédio

O assédio no ambiente de trabalho, em especial o assédio moral e sexual, é reconhecido como um fator de risco psicossocial grave. Em resposta a essa problemática, foi sancionada a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres. Essa lei obriga empresas com CIPA a adotarem políticas de prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência no trabalho.

Além disso, a legislação prevê a necessidade de campanhas educativas, canais seguros de denúncia e treinamentos periódicos para todos os níveis hierárquicos. A ergonomia, sobretudo em sua dimensão organizacional, surge como ferramenta importante para mitigar o assédio, ao propor uma cultura de respeito, diálogo e relações horizontais de poder.

3.5 Diferença entre assédio e riscos psicossociais

É importante destacar a **diferença conceitual e prática** entre assédio e riscos psicossociais:

- O **assédio** é uma **conduta individualizada, intencional, sistemática e ofensiva**, que pode ocorrer de forma vertical (chefe para subordinado) ou horizontal (entre colegas). Seu objetivo costuma ser intimidar, excluir ou desestabilizar emocionalmente a vítima.
- Já os **riscos psicossociais** são **estruturais e organizacionais**. Eles envolvem situações como carga de trabalho excessiva, falta de controle sobre as tarefas, metas inatingíveis e ausência de suporte social. São riscos muitas vezes involuntários, mas que precisam ser diagnosticados e mitigados.

A ergonomia organizacional, ao propor modelos de gestão mais humanos e equilibrados, é um caminho preventivo tanto para o assédio quanto para os demais

riscos psicossociais. Ela atua de forma transversal, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, justo e colaborativo.

3.6 A contribuição da ISO 45003 na gestão de riscos psicossociais

A norma **ISO 45003:2021** é a primeira norma internacional a fornecer diretrizes sobre a gestão da saúde e segurança psicológica no trabalho, no contexto do sistema de gestão da ISO 45001. Ela orienta as organizações sobre como identificar os perigos psicossociais, avaliar os riscos e implementar medidas de controle eficazes.

A ISO classifica os riscos psicossociais em três categorias principais:

- **Aspectos do trabalho:** como a carga e o ritmo de trabalho, tipo de tarefas, e exigências emocionais.
- **Relacionamentos no trabalho:** comunicação, suporte organizacional e supervisão.
- **Organização do trabalho:** como a cultura organizacional, envolvimento dos trabalhadores nas decisões, clareza de papéis e políticas de reconhecimento.

A norma enfatiza a importância da participação dos trabalhadores, da liderança ética e de uma cultura de bem-estar psicológico como pilares para a prevenção desses riscos. Ela propõe que a saúde mental seja tratada com o mesmo grau de seriedade que a segurança física.

4. Estudo de Caso ou Análise Crítica

Para compreender a influência da ergonomia organizacional na redução de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, é fundamental explorar os principais conceitos, normativas e abordagens teóricas que sustentam essa relação. A ergonomia organizacional, segundo a Associação Internacional de Ergonomia (IEA, 2020), é um campo que visa à otimização dos sistemas sociotécnicos, abrangendo estruturas, políticas, processos e cultura organizacional. Diferente da ergonomia física, que foca nos aspectos biomecânicos do trabalho, essa vertente amplia o olhar para fatores cognitivos e sociais que interferem na dinâmica laboral. Dul et al. (2012) destacam que a ergonomia organizacional busca equilibrar os objetivos de produtividade com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, promovendo ambientes mais humanos, cooperativos e eficientes.

Nesse contexto, a discussão sobre os riscos psicossociais ganha centralidade. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) define tais riscos como elementos do ambiente laboral que têm potencial para causar danos à saúde física e mental dos trabalhadores. Esses fatores incluem sobrecarga de trabalho, exigências emocionais excessivas, falta de reconhecimento, instabilidade no emprego e conflitos interpessoais. Complementando essa visão, Dejours (1992), por meio da psicodinâmica do trabalho, argumenta que o sofrimento psíquico pode emergir da perda de sentido do trabalho e da ausência de reconhecimento, sendo imprescindível criar espaços de escuta, valorização e reorganização das práticas laborais.

As atualizações recentes das normas regulamentadoras brasileiras também reforçam a importância do tema. A Portaria SEPRT nº 6.730/2020 promoveu mudanças na NR-01, estabelecendo a obrigatoriedade da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) para todas as organizações, mesmo aquelas isentas do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa avaliação deve incluir aspectos relacionados à ergonomia organizacional e aos riscos psicossociais, como o estresse ocupacional e os conflitos interpessoais. Oliveira e Andrade (2021) observam que a inclusão desses fatores como exigência normativa representa um avanço na valorização da saúde mental no ambiente de trabalho, exigindo registros documentais e ações concretas de mitigação dos riscos.

Além disso, a gestão empática e a comunicação eficaz têm sido apontadas como estratégias fundamentais para a prevenção desses riscos. Rosenberg (2003)

desenvolveu a abordagem da Comunicação Não Violenta (CNV), que prioriza a escuta ativa, a expressão de sentimentos e a construção de relacionamentos mais respeitosos no ambiente organizacional. Essa metodologia tem se mostrado eficaz na redução de conflitos e no fortalecimento do vínculo entre líderes e equipes. Nesse mesmo sentido, Chiavenato (2014) destaca que a liderança moderna deve se basear em confiança, empatia e reconhecimento, contribuindo para o fortalecimento do engajamento e da satisfação no trabalho.

Diversos estudos têm evidenciado os impactos positivos da adoção da ergonomia organizacional nas empresas. Barreto e Borges (2019), por exemplo, demonstram que a implementação de programas voltados à ergonomia organizacional está associada à redução do absenteísmo, ao aumento da produtividade, à melhoria do clima organizacional e à valorização do capital humano. Tais benefícios vão além da simples conformidade legal, pois promovem transformações na cultura interna da organização, evidenciando o compromisso com a saúde integral dos trabalhadores e com o desenvolvimento sustentável do negócio.

À luz dos referenciais teóricos apresentados, observa-se que a aplicação de práticas ergonômicas organizacionais é capaz de gerar efeitos positivos tanto na saúde dos trabalhadores quanto nos indicadores organizacionais. O estudo de caso a seguir exemplifica como essas estratégias podem ser implementadas na prática, demonstrando resultados concretos em uma empresa do setor têxtil.

Estudo de Caso: A implantação da ergonomia organizacional na redução de riscos psicossociais

Para compreender de forma prática a influência da ergonomia nos riscos psicossociais, veremos de acordo com o referencial teórico a análise de uma empresa do setor têxtil localizada no interior de São Paulo, que enfrentava altos índices de afastamentos por estresse, desmotivação e conflitos interpessoais. A organização decidiu implementar um Programa de Ergonomia Organizacional Integrada, com foco na reestruturação do ambiente de trabalho e das práticas de gestão. As principais ações adotadas incluíram o redesign dos fluxos de trabalho, reduzindo a sobrecarga de tarefas individuais; ajuste na jornada de trabalho, com maior flexibilidade e pausas programadas; capacitação de líderes para uma gestão empática e comunicação não-violenta; implantação de canais de escuta ativa e atendimentos psicossociais

semanais; e a reavaliação das metas e indicadores de desempenho, priorizando critérios qualitativos.

Paralelamente, em conformidade com a recente atualização normativa da NR-01, a empresa passou a cumprir a exigência de realizar uma Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), mesmo estando entre aquelas dispensadas da obrigatoriedade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa avaliação, que deve contemplar os riscos psicossociais, tornou-se obrigatória e reforçou a necessidade de identificar perigos como a sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais. Com base nessas identificações, foram implementadas medidas preventivas sustentadas por evidências documentais, garantindo não apenas conformidade legal, mas também ações efetivas voltadas ao bem-estar dos colaboradores.

Após seis meses da implementação do programa e das adequações à nova exigência legal, a empresa registrou uma redução de 40% nas licenças médicas por transtornos psicológicos, queda significativa nos índices de rotatividade e absenteísmo, melhoria no clima organizacional e maior engajamento das equipes, além de aumento na produtividade e na qualidade dos produtos. Esse exemplo demonstra que a adoção de princípios ergonômicos, especialmente nos níveis organizacional e cognitivo, não só contribui para a prevenção de riscos psicossociais, como também promove uma cultura de bem-estar, respeito e valorização no ambiente de trabalho. Além de cumprir os requisitos legais e normas técnicas, tais medidas refletem o compromisso da empresa com a saúde integral dos seus colaboradores.

5. Conclusão

A relação entre ergonomia e riscos psicossociais revela-se como um dos principais desafios contemporâneos no campo da saúde e segurança do trabalho. Ao longo deste artigo, foi possível compreender que os riscos psicossociais são fatores estruturais e organizacionais capazes de afetar profundamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores, gerando impactos negativos como estresse, burnout, baixa produtividade e adoecimentos diversos.

Nesse contexto, a ergonomia, especialmente em suas vertentes cognitiva e organizacional, apresenta-se como uma ferramenta estratégica para a prevenção e o enfrentamento desses riscos. Longe de se limitar à adequação física do posto de trabalho, a ergonomia moderna envolve a análise das relações humanas, da organização das tarefas, das formas de comunicação e do modelo de gestão, propondo ambientes laborais mais equilibrados, justos e saudáveis.

A legislação brasileira, por meio da NR-17, e as normas internacionais, como a ISO 45003, têm evoluído para reconhecer e incluir os aspectos psicossociais como parte integrante da gestão de riscos ocupacionais. Esse avanço normativo, aliado ao amadurecimento das práticas organizacionais, exige dos profissionais de segurança do trabalho uma atuação cada vez mais interdisciplinar, sensível e propositiva.

Diante disso, recomenda-se que as empresas invistam na implantação de programas de ergonomia organizacional, promovam avaliações psicossociais periódicas, capacitem lideranças para práticas de gestão humanizadas e incentivem ambientes de trabalho acolhedores e colaborativos. Para os profissionais da área de SST, é fundamental buscar constante atualização e atuar de forma integrada com psicólogos, gestores e demais agentes institucionais.

A promoção da saúde no trabalho deve ir além da prevenção de acidentes: deve contemplar também o respeito à subjetividade, ao bem-estar e à dignidade do ser humano em seu cotidiano laboral. A ergonomia, nesse processo, é uma aliada indispensável para a construção de ambientes onde se trabalha não apenas com segurança, mas também com qualidade de vida.

Referências

BARRETO, R.; BORGES, F. Ergonomia organizacional e sua contribuição para o bem-estar no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 44, n. 1, 2019.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Atualizada.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 22 set. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho*. Brasília: MTE, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 28 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR-17 – Ergonomia*. Atualizada em 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 28 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia*. Atualizada pela Portaria MTP nº 423, de 7 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/entenda-a-norma-nr-17-ergonomia>. Acesso em: 28 maio 2025.

BRASIL. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Altera a Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2020.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Dossiê saúde mental e trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 28 maio 2025.

DUL, J. et al. A strategy for human factors/ergonomics: developing the discipline and profession. *Ergonomics*, v. 55, n. 4, p. 377–395, 2012.

GRANDJEAN, E. *Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IEA – International Ergonomics Association. *Definition of Ergonomics*. 2020. Disponível em: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>. Acesso em: 28 maio 2025.

IEA – International Ergonomics Association. *What is Ergonomics?* [S. l.]: IEA, 2023. Disponível em: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>. Acesso em: 28 maio 2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION – ISO. *ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks*. Geneva: ISO, 2021.

OLIVEIRA, L. A.; ANDRADE, M. G. Avaliação Ergonômica Preliminar e riscos psicossociais: uma abordagem integrada. *Caderno de Saúde e Segurança do Trabalho*, v. 9, n. 2, 2021.

OMS – Organização Mundial da Saúde. *Mental health in the workplace*. Genebra: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 28 maio 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Diretrizes sobre fatores psicossociais no trabalho*. Genebra: OIT, 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Riscos psicossociais no ambiente de trabalho*. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 28 maio 2025.

ROSENBERG, M. B. *Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais*. São Paulo: Ágora, 2003.

SANTOS, K.; LIMA, V. Ergonomia cognitiva e saúde mental no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 44, e21, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso>. Acesso em: 28 maio 2025.