



► Sumário Executivo

28 de abril de 2026 – Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho

O ambiente psicossocial de trabalho Tendências globais e orientações para a ação

Riscos psicossociais relacionados com o trabalho - uma ameaça cada vez mais expressiva para a segurança e saúde dos trabalhadores, para a produtividade e o desempenho económico das organizações

- De acordo com as estimativas da OIT recentemente divulgadas no Relatório mundial *O ambiente psicossocial de trabalho: tendências globais e orientações para a ação*, os fatores de risco psicossocial são responsáveis por mais de **840.000 mortes** anuais devido a doenças cardiovasculares e perturbações mentais associadas.
- Estes riscos também originam perdas anuais de quase **45 milhões de anos de vida ajustados por incapacidade (DALY)**. Estima-se que o impacto combinado das doenças cardiovasculares e das perturbações mentais associadas a fatores de risco psicossocial resulte numa **perda anual de 1,37 por cento do PIB global**.
- Em relação a isto, é importante frisar que as **longas jornadas de trabalho**, um fator de risco psicossocial crítico associado ao aumento do risco de doenças cardiovasculares e de acidentes vasculares cerebrais (AVC), prevalecem. A OIT estima que, a nível mundial, **35 por cento das pessoas trabalham mais de 48 horas por semana**.
- A exposição ao *bullying* e a outras formas de violência e de assédio constituem outra grande preocupação. A OIT estima que **a nível mundial 23 por cento dos trabalhadores e das trabalhadoras** tenham experienciado pelo menos uma forma de violência ou assédio ao longo da sua vida profissional, sendo a violência psicológica a mais prevalente, **atingindo os 18 por cento**.
- Em resposta às persistentes lacunas na disponibilidade de dados e às preocupações relativas à qualidade e comparabilidade das estatísticas de segurança e saúde no trabalho (SST), a OIT lançou em 2025 um questionário direcionado para os pontos focais nacionais das estatísticas de SST. Os resultados indicam que **37 por cento das instituições respondentes** (41 de 111) possuem planos concretos para **reforçar as estatísticas** sobre riscos psicossociais e saúde mental no trabalho nos **próximos cinco anos**.
- A integração destes temas nos quadros de diálogo social transnacional ainda é incipiente. Apenas **18 por cento** dos 338 **acordos transfronteiriços** registados entre 2000 e 2025 no Repositório do Diálogo Social Transfronteiriço (CBSD) da OIT, aborda **explicitamente fatores de saúde mental ou psicossociais nas disposições relacionadas com a SST**.

O que é o ambiente psicossocial de trabalho?

O ambiente psicossocial de trabalho abrange as componentes do trabalho e as interações relacionadas com a forma como as tarefas são concebidas, o trabalho é organizado e gerido, as políticas, práticas e procedimentos mais amplos que regem o trabalho, o modo como estes elementos se interrelacionam, e como podem influenciar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como o desempenho organizacional.

O relatório destaca as mudanças no mundo do trabalho e as suas implicações para o ambiente psicossocial de trabalho. A digitalização e o uso da inteligência artificial (IA) têm vindo a transformar a forma como as tarefas são coordenadas, monitorizadas e avaliadas. As novas formas de emprego, incluindo o trabalho em plataformas, a diversidade das formas contratuais e a expansão do trabalho remoto e híbrido, obrigam a redefinir a supervisão, as expectativas e o tempo de trabalho. Paralelamente, alguns fatores externos mais amplos, nomeadamente a incerteza geopolítica, também contribuem para uma remodelação da organização do trabalho. Embora estas tendências possam criar oportunidades para promover ambientes psicossociais de trabalho mais positivos, também podem agravar os riscos psicossociais, sublinhando a necessidade de uma gestão proativa.

Para apoiar a ação preventiva, o relatório propõe uma perspetiva multidimensional centrada em atributos identificáveis e variáveis do ambiente de trabalho. Enfatiza aspetos que, na medida do praticável, podem ser geridos para minimizar riscos e fomentar o trabalho saudável e produtivo. Ao fazê-lo, identificam-se três dimensões do ambiente psicossocial de trabalho que se interrelacionam:

- ▶ **O trabalho** – as características inerentes às tarefas e responsabilidades, incluindo as exigências das tarefas, o alinhamento com as competências dos trabalhadores e trabalhadoras, o acesso a recursos e atributos das tarefas como o seu propósito, diversificação e utilização de competências.
- ▶ **Como o trabalho é gerido e organizado** – modo como trabalho é estruturado e experienciado na prática, a clareza de funções, a autonomia, a carga e os ritmos de trabalho, a supervisão, o apoio e a qualidade das interações sociais no local de trabalho.
- ▶ **Políticas, práticas e procedimentos gerais sob as quais o trabalho se rege** – os sistemas organizacionais e institucionais mais amplos que determinam as condições de trabalho, os tempos de trabalho, a monitorização digital, os procedimentos dos sistemas de desempenho e

recompensas, medidas para prevenir a violência e o assédio e mecanismos para consulta e participação dos trabalhadores.

Estas dimensões abrangem um conjunto de fatores psicossociais que refletem as características essenciais dos ambientes de trabalho presentes em todas as formas e contextos de trabalho. A forma como aqueles fatores operam e interagem em contextos específicos determina se promovem a saúde e o desempenho eficaz ou se originam riscos psicossociais e consequências adversas.

A compreensão destes processos é apoiada por evidências de áreas como a epidemiologia, a psicologia organizacional, a economia laboral e a investigação em saúde ocupacional. Apesar das limitações metodológicas e de uma cobertura geográfica desigual, os dados disponíveis tenham indicam que os riscos psicossociais ocorrem de forma generalizada. Certos contextos de trabalho e formas de emprego, nomeadamente a economia informal e o trabalho independente respetivamente, bem como características setoriais específicas, podem aumentar a exposição a estes fatores. Apesar destas limitações, a investigação demonstra consistentemente que ambientes psicossociais de trabalho adversos estão associados a problemas de saúde e impactos organizacionais negativos.

Compilação de quadros regulatórios e políticas para abordar os riscos psicossociais

As normas internacionais do trabalho sobre SST, constituem uma base normativa sólida para abordar os riscos psicossociais e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores e das trabalhadoras. Embora as convenções fundamentais de SST não se refiram explicitamente aos riscos psicossociais, fornecem o enquadramento de base para políticas e sistemas de SST abrangentes com foco na prevenção, quer se trate de instrumentos nacionais ou ao nível das empresas. A Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, de 2019 é o primeiro instrumento da OIT a referir-se explicitamente aos riscos psicossociais configurando um quadro abrangente de obrigações de prevenção e de proteção contra aqueles riscos. Existem também outras normas que reforçam ainda mais o quadro normativo para a prevenção e gestão dos riscos psicossociais.

A análise dos instrumentos regionais apresentada neste relatório, evidencia uma integração cada vez mais frequente e um número cada vez maior de riscos psicossociais, em sistemas de SST, embora a amplitude e o nível de detalhe regulatório variem entre regiões. Alguns

desse instrumentos identificam explicitamente fatores de risco, como a violência e o assédio, enquanto outros abordam os riscos psicossociais através de referências mais gerais à saúde mental, à organização do trabalho e às condições de trabalho. Em várias regiões, verifica-se que os quadros regulatórios colocam a ênfase na prevenção e destacam os aspectos organizacionais do trabalho como determinantes-chave dos riscos psicossociais. O relatório também ilustra iniciativas recentes que refletem igualmente a crescente atenção a contextos emergentes, como a inteligência artificial e a economia das plataformas, assim como o desenvolvimento de orientações e de ferramentas práticas.

A análise das **políticas e programas nacionais de SST** evidencia um reconhecimento crescente da prevenção dos riscos psicossociais, como prioridade nacional em todas as regiões. Estas políticas promovem medidas para prevenir e mitigar riscos psicossociais, inclusive através da monitorização, formação e utilização de ferramentas validadas para avaliação dos riscos e para a ação. Em muitos casos, estão alinhadas com estratégias nacionais mais amplas que promovem a saúde e o bem-estar, especialmente aquelas que enfatizam a saúde mental. Em alguns países, os esforços de prevenção são reforçados através da coordenação entre as autoridades de saúde e do trabalho, abordagens intersetoriais e envolvimento dos parceiros sociais.

As **legislações nacionais** sugerem uma mudança gradual do enquadramento dos deveres do empregador - principalmente em termos de proteção da "saúde mental"- que pode incentivar respostas personalizadas, no sentido do desenvolvimento de quadros preventivos que reconhecem explicitamente os riscos psicossociais. Muitos países já definem estes riscos regulando-os através de disposições sobre organização do trabalho, a avaliação de riscos e a avaliação de medidas preventivas, embora o âmbito e a especificidade variem consideravelmente.

Tradicionalmente, a avaliação dos riscos psicossociais encontra-se frequentemente integrada nos requisitos gerais de avaliação e prevenção de riscos para a segurança e saúde no trabalho, com base em mecanismos de denúncia e de fiscalização que apoiam a ação preventiva. Contudo, a dificuldade de prova - especialmente na demonstração da causalidade do trabalho - continuam a influenciar a forma como as denúncias são tratadas e a forma como o controlo do cumprimento das obrigações legais é realizado. As abordagens legislativas mais desenvolvidas relacionam de forma mais clara a avaliação de riscos e a implementação de medidas preventivas e corretivas, embora essa operacionalização não seja uniforme. Uma variação semelhante é observada nos processos de reconhecimento de doenças profissionais, sendo o

transtorno de stresse pós-traumático (PTSD), mais amplamente reconhecido do que outras perturbações relacionadas com o stresse e a saúde mental. Estes são frequentemente abordados através de processos de avaliação individualizada do nexo de causalidade.

A negociação coletiva e o diálogo social desempenham um importante papel na tradução prática das disposições legais em medidas de âmbito setorial e ao nível dos locais de trabalho. A análise dos acordos transfronteiriços indica que a referência explícita à saúde mental e aos fatores psicossociais nas disposições de SST ainda é muito incipiente: apenas 18 por cento dos 338 acordos registados entre 2000 e 2025 no Repositório do Diálogo Social Transfronteiriço (CBSD) da OIT- incluem tais referências. No entanto, verifica-se um aumento desde meados da década de 2010, da integração destas matérias em acordos recentes com abordagens mais frequentes sobre o stresse, a saúde mental e o bem-estar, o assédio laboral, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a digitalização e o teletrabalho. Por outro lado, o envolvimento dos parceiros sociais contribuiu para o desenvolvimento de ferramentas de orientação setorial e de conhecimento para fundamentar os instrumentos políticos e regulatórios subsequentes.

A adoção de normas voluntárias, ferramentas de orientação e campanhas de sensibilização também tem contribuído para traduzir os quadros de prevenção em abordagens práticas e orientadas para a ação. Em várias regiões do mundo, verificou-se que as inspeções do trabalho têm adaptado modelos tradicionais para abordar os riscos psicossociais, através de verificações de conformidade legal integradas com abordagens de prevenção, do desenvolvimento de ferramentas especializadas e da adoção de estratégias com foco no risco ou em cada setor. As campanhas de sensibilização tornaram-se também um importante instrumento para complementar e fortalecer a prevenção de riscos psicossociais, através da melhoria da compreensão dos riscos e incentivando a ação preventiva nas empresas.

Respostas ao nível dos locais de trabalho

O relatório baseia-se nas Diretrizes da OIT sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (OIT-SST 2001) que se constitui como um quadro flexível para a gestão dos riscos psicossociais. Embora não sejam específicas para estes riscos, as Diretrizes apresentam uma abordagem estruturada — abrangendo elementos como as políticas, a organização, o planeamento e implementação, e a avaliação — assegurando que o ambiente psicossocial é considerado como parte

integrante de sistemas eficazes de gestão da SST, em vez de ser tratado como um sistema separado ou um processo paralelo.

A política de SST estabelece o compromisso de uma organização com a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, devendo reconhecer de forma explícita que os riscos psicossociais são originados pela forma como as tarefas e funções são concebidas, como o trabalho é organizado e de sistemas organizacionais mais abrangentes alinhadas com funções relevantes como a gestão de pessoas e do desempenho. Uma gestão eficaz da SST deve definir de forma clara as responsabilidades, lideranças competentes uma coordenação transversal de funções e uma participação significativa dos trabalhadores e trabalhadoras na identificação de perigos, avaliação de riscos e controle dos mesmos em todos os níveis da organização.

Para que o planejamento e a implementação de medidas traduzam este compromisso em ações práticas, é necessário definir de forma clara objetos, responsabilidades e a alocação de recursos baseada num análise das condições existentes.

Identificar os fatores de risco psicossocial requer uma análise do conteúdo funcional, da organização e da gestão do trabalho, bem como dos processos organizacionais mais amplos que influenciam o trabalho diariamente. Também é necessário levar em conta as interações entre aqueles elementos, juntamente com as relações de poder e práticas discriminatórias que possam criar ou intensificar riscos psicossociais.

Como os riscos psicossociais nem sempre são diretamente observáveis, a avaliação deve basear-se em evidências provenientes de múltiplas fontes, como por exemplo indicadores organizacionais, registros de pessoal e resultados de inquéritos aos trabalhadores. Embora os inquéritos possam conter elementos subjetivos, o uso de ferramentas validadas e confidenciais pode melhorar a fiabilidade. A avaliação de riscos deve considerar a duração, a frequência e a natureza cumulativa da exposição, pois com frequência os riscos psicossociais desenvolvem-se gradualmente.

A prevenção é o objetivo central. De acordo com a hierarquia de controlos, a prioridade deve ser dada a medidas organizacionais e coletivas que abordem as causas profundas, incluindo a gestão da carga de trabalho, a clarificação de papéis, a comunicação, a participação e as práticas de liderança. Pode ser necessária uma intervenção imediata em caso de risco iminente, por exemplo em situações de violência e assédio, ou de estratégias a longo prazo que podem implicar a redefinição de papéis ou a revisão de sistemas. A implementação de medidas personalizadas de proteção

e de promoção da saúde podem apoiar os trabalhadores e trabalhadoras, a gerir as exigências e a aceder a assistência, mas devem complementar, e não substituir, a ação sobre as condições organizacionais.

O relatório apresenta **exemplos de medidas preventivas** nas três dimensões já referidas do ambiente psicossocial de trabalho e as suas inter-relações, apoiando as partes interessadas na identificação de áreas prioritárias de ação e na prevenção dos riscos na sua origem. Na prática, estas medidas devem ser consideradas coletivamente, uma vez que as mesmas frequentemente se destinam a múltiplos riscos psicossociais que interagem entre si, reforçando a necessidade de uma abordagem abrangente.

As organizações devem rever periodicamente a implementação e a eficácia da gestão dos riscos psicossociais, através de indicadores e dos contributos de todas as partes impactadas. Essa revisão contribui para identificar consequências indesejadas e problemas emergentes ou persistentes, e simultaneamente garante a atualidade e relevância, à medida que o trabalho evolui.

O caminho a seguir

O relatório identifica três áreas inter-relacionadas para ações futuras, com vista a encorajar os avanços na prevenção de riscos psicossociais construir ambientes psicossociais de trabalho que promovam a segurança e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras e o desempenho organizacional:

- **Investigação** – É necessário produzir dados mais consistentes, baseados em instrumentos de avaliação harmonizados e que permitam ampliar a cobertura geográfica, colmatar lacunas e reforçar a compreensão das causas da prevalência e tendências dos riscos psicossociais. A integração de indicadores psicossociais nos sistemas de inspeção da SST e nas estatísticas nacionais contribuirá para um melhor acompanhamento das exposições e dos resultados. Embora vários países iniciem esforços para reforçar as estatísticas sobre os riscos psicossociais e a saúde mental relacionada com o trabalho, são necessárias medidas adicionais para garantir a produção sistemática de dados, que sejam harmonizados e internacionalmente comparáveis. Essa informação deve assegurar a desagregação por características dos trabalhadores e abordar diversas formas de trabalho, juntamente com uma avaliação mais rigorosa das políticas e da ação nos locais de trabalho, uma vez que podem facilitar a identificação e adoção de abordagens mais eficazes e abrangentes.

► Resumo executivo da OIT**O ambiente de trabalho psicossocial: Tendências globais e orientações para a ação**

- ▶ **Enquadramentos políticos e regulatórios** – Verifica-se a necessidade de uma maior coerência, clareza e consistência das abordagens políticas e regulatórias, uma vez que as práticas divergem quanto ao âmbito, à terminologia e aos níveis de proteção. Com vista a um reforço da prevenção, as políticas e a legislação de SST devem abordar explicitamente os riscos psicossociais, evitando que o foco principal se concentre nos resultados da saúde mental no trabalho. Para além da atenção contínua a problemas urgentes e visíveis, de que são exemplo ocorrências de violência e de assédio, é necessário colocar maior ênfase nos aspetos estruturais e organizacionais do trabalho. Uma intervenção eficaz requer a combinação entre a imposição do cumprimento das obrigações legais, com orientações práticas, instrumentos de operacionalização e desenvolvimento de competências, especialmente para pequenas e médias empresas, bem como uma comunicação mais clara e uma coordenação institucional mais forte. A cooperação reforçada entre as autoridades de SST, instituições de saúde pública e parceiros sociais pode apoiar de forma mais eficaz prevenção e a partilha de conhecimentos.
- ▶ **Nos locais de trabalho** –Embora nem todos os fatores psicossociais possam ser totalmente eliminados, os riscos que deles decorrem podem muitas vezes ser mitigados através da introdução de melhorias na conceção, organização e gestão do trabalho. Para tal é necessário proceder à revisão da carga de trabalho, da atribuição de tarefas, da supervisão e outros elementos do ambiente de trabalho, e simultaneamente reforçar as capacidades dos trabalhadores e trabalhadoras para reconhecer e se protegerem dos riscos. Uma liderança responsável é determinante para integrar a prevenção nas decisões de gestão operacional corrente e em todas as funções organizacionais. As abordagens participativas de trabalhadores e respetivos representantes, aliadas à cooperação entre profissionais de SST, recursos humanos e a administração, contribuem para garantir que as medidas sejam exequíveis, contextualizadas específicas e sustentáveis.



Licenciado ao abrigo [da CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

© Organização Internacional do Trabalho [2026]

OIT. *O ambiente de trabalho psicossocial: Tendências globais e orientações para a ação*. Sumário Executivo, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2026. © OIT.

Contactos

Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22

Suíça

T: +41 22 799 7239
E: OSHE@ilo.org