

Organização e gestão: a influência dos fatores psicossociais na saúde no trabalho

Juliana Andrade Oliveira

A crise de saúde mental no trabalho no mundo



De acordo com a OMS, 1 em cada 8 pessoas no mundo vivem com algum tipo de sofrimento mental



Em 2019, 257 milhões de adultos viviam com depressão, e 15% da população em idade de trabalhar tem algum tipo de adoecimento mental

OMS e OIT, 2022.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A crise de saúde mental no trabalho no Brasil

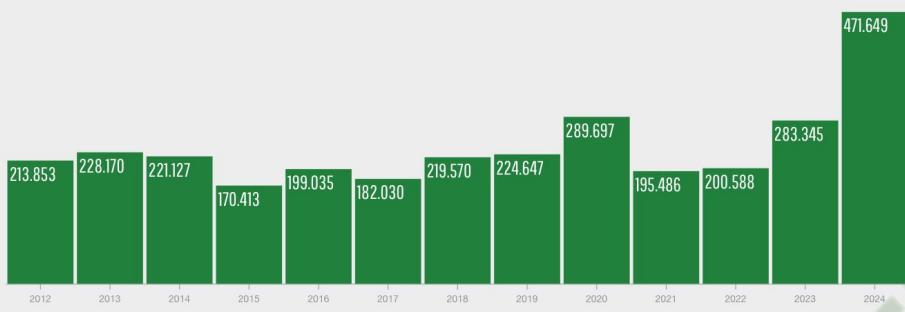
Afastamentos Saúde Mental

Concessão de Benefícios Previdenciários associados à saúde mental, acidentários e comuns (B91 + B31) - Série Histórica
Brasil de 2012 a 2024

Em destaque, especificamente no que se refere à saúde mental, o número acumulado de concessões de benefícios previdenciários, acidentários (B91) ou não (B31), de 2012 a 2024. No gráfico, apresenta-se a evolução histórica do número de concessões no período. No filtro, pode-se filtrar por setor econômico.

Setor Econômico

Fonte: INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
Tratamento e análise: SmartLab



DADOS

Elaboração: Smartlab, MPT Fonte: INSS

Em 2024, houve no INSS 9,8 mil concessões de auxílios acidentários, 461 mil de auxílios previdenciários relacionados a TMRT.

644 milhões de dias perdidos desde 2012.



FUNDACEV
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Respostas normativas à crise de adoecimento mental no trabalho

- 2019: aprovada na OIT a Convenção 190 (eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho) e a Recomendação 206.
- 2019: Revisão da NR 17. Bancada dos trabalhadores solicita inserção de seção específica sobre aspectos psicossociais do trabalho.
- 2020 – ISO 45003
- 2021: inicio do Grupo de Estudos Tripartite sobre Riscos Psicossociais (GET) no Trabalho, no âmbito da CTPP. Dados mostram que o crescimento dos afastamentos causados por transtornos mentais relacionados ao trabalho é consistente desde 2016, segundo dados do INSS. Relatório aponta que há necessidade de referência normativa sobre o conceito de riscos psicossociais no trabalho, uma vez que falta clareza sobre o tema.

- 2022: Relatório conjunto da OMS com OIT destinado a ressaltar o trabalho como fator de adoecimento mental.
- 2023, mar.: Lei Federal, de iniciativa do Câmara dos Deputados, criando Certificado de Empresa Promotora de Saúde Mental no Trabalho.
- 2023, mar.: Presidência da República (Brasil) envia Convenção 190 para ratificação – falta ainda apreciação do Congresso.
- 2023, nov.: Ministério da Saúde atualiza Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho e insere Fatores Psicossociais entre os agentes causadores das doenças.
- 2024: Inclusão da expressão “riscos psicossociais” reforçando a obrigação de serem contemplados no gerenciamento de riscos ocupacionais.
- 2025: Adiamento da vigência do novo texto na NR1 para maio de 2026.

NIOSH

“É o momento certo para abordar os riscos psicossociais de forma mais assertiva. Primeiro, a prevalência e o impacto dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho atuais parecem estar aumentando. Segundo, a mudança na natureza do trabalho devido a arranjos laborais não tradicionais e a consequente precarização do emprego estão na base do aumento dos efeitos negativos na saúde. Terceiro, a pandemia de COVID-19 aumentou a conscientização de que o trabalho é um determinante social da saúde e que os riscos relacionados ao trabalho podem ter um grande impacto na saúde mental. Quarto, as comunidades científica e de saúde pública estão pedindo uma abordagem ampliada na segurança e saúde ocupacional (SSO) para lidar com os riscos psicossociais e o bem-estar. Quinto, o National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) estabeleceu uma abordagem fundamental, o **Total Worker Health®**, que se concentra no desenho e na organização do trabalho, bem como em fatores externos ao trabalho que afetam o bem-estar dos trabalhadores. Essa abordagem é uma **perspectiva holística** que analisa como o trabalho afeta a saúde e o bem-estar geral, **incluindo aspectos físicos, psicológicos, sociais e econômicos**. Sexto, há esforços para alcançar paridade entre saúde mental e física na cobertura dos seguros de acidentes de trabalho, de modo que a primeira não seja mais tratada como uma condição de saúde ‘de segunda classe’” ([Schulte et al 2024](#)).

Examples of Psychosocial Hazards

Work Organization

Shiftwork

Long Work Hours

Fatigue

Violence

Bullying

Incivility



Definições de Riscos Psicossociais

Psychosocial hazards refer to aspects of work organisation, design, and management, and interpersonal relationships at work that have the potential to have a negative impact on workers' health, safety, and well-being (Potter, Dollard, Leka, Jain 2023).

Os **Riscos Psicossociais [do Trabalho]** podem ser definidos como os riscos de danos à saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho (e de emprego), pelos fatores organizacionais e relacionais. (Adaptado de SANTOS, Marta, 2024.)

Psychosocial risks arise from poor work design, organisation and management, as well as poor social context of work. When seen as organisational matters instead of individual problems, psychosocial risks can be as manageable as other safety and health risks at the workplace. (Wersal, Mink, 2023).



FUNDACEN
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Definições de Riscos Psicossociais – Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, 2025

“FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO” para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas **na concepção, na organização e na gestão do trabalho**, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.



As definições institucionais contêm, em geral, exemplos de aspectos do trabalho, **fatores da organização do trabalho** que podem causar agravos à saúde.

Há uma centralidade e um consenso de que o principal lócus de intervenção em relação aos riscos psicossociais é a **organização do trabalho**

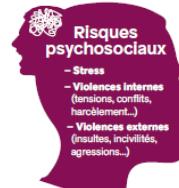
No entanto, há também uma confusão entre o fator de risco e o dano propriamente dito: **assédios e humilhações são violências são danos, perigos, e não fatores de risco.**



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

College D'Expert e INRS: seis categorias de fatores de risco psicossocial

- **Intensidade e tempo de trabalho**
- **Exigências emocionais**
- **Fraca autonomia de trabalho**
- **Relações sociais no trabalho degradadas**
- **Conflito de valores**
- **Insegurança da situação de trabalho**



Gollac e Bodier, (2011) e Langevin e Benoit (2022), p.7

NR 1: O gerenciamento dos riscos à saúde e a segurança no trabalho

1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, **incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, **nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO



INVENTÁRIO DE RISCOS

PLANO DE AÇÃO



INSPERÇÃO
DO TRABALHO **SIT**

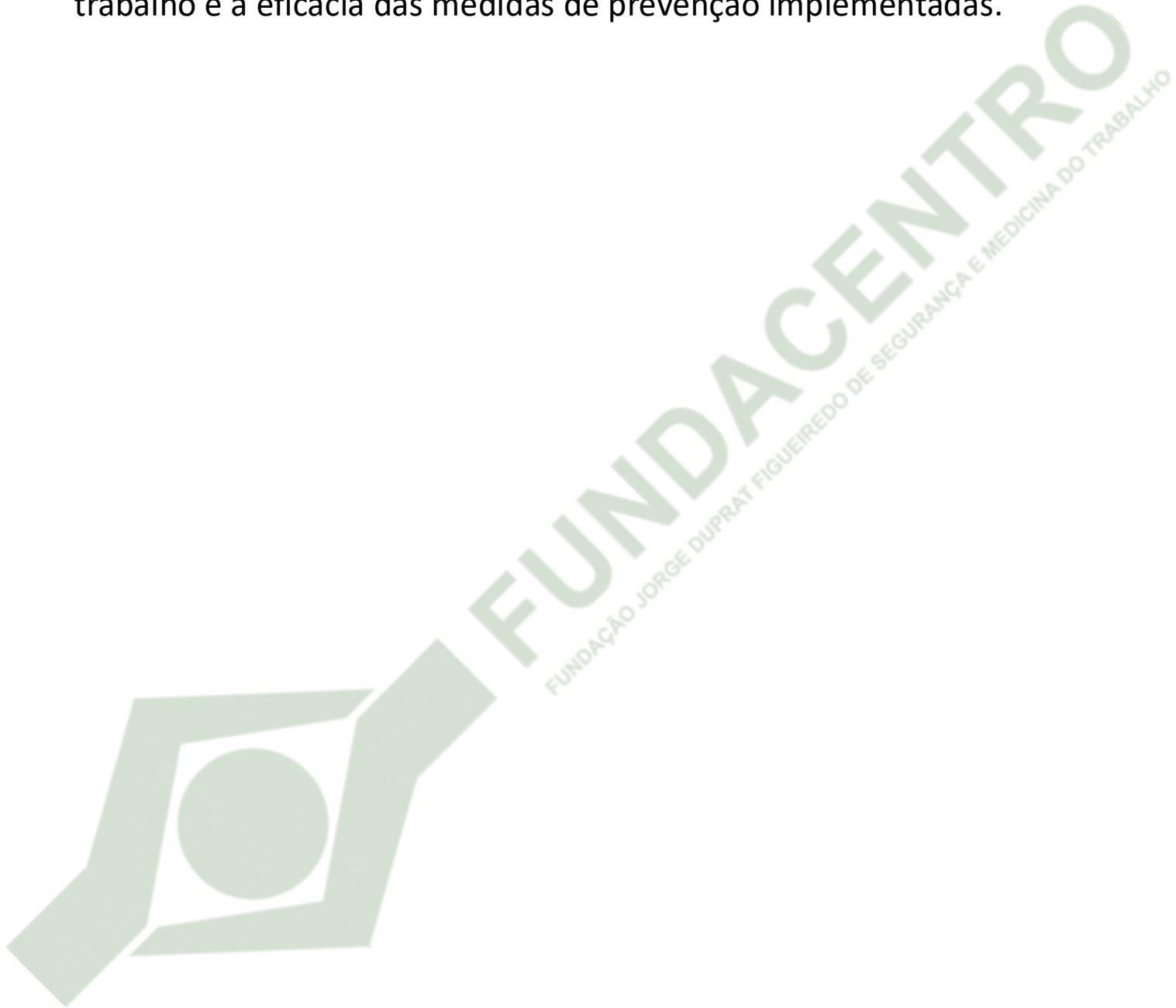
SECRETARIA DE
TRABALHO

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA

FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Integração entre NR 1 e NR 17

1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde **decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais** relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.



Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – NR1

1.5.4.3 Identificação de perigos

1.5.4.4 Avaliação de riscos ocupacionais

1.5.4.4.2 Para cada risco deve ser indicado **o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de sua ocorrência.**

Pode ser feito com AEP.

1.5.4.4.2.1 A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam **adequadas ao risco ou circunstância em avaliação**



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

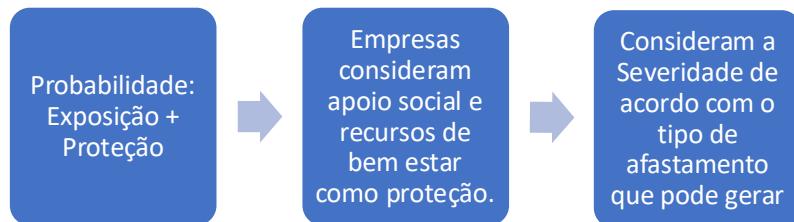
Risco Ocupacional

Risco ocupacional é a possibilidade de alguém se acidentar ou desenvolver um problema de saúde temporário ou permanente e até de morrer devido ao seu trabalho.

Avaliação de Risco: Probabilidade x Severidade

Grau de risco e severidade para RPST?

Enquanto alguns fatores são gerenciáveis, como a carga de trabalho, o ritmo, a comunicação entre chefias e subordinados, a forma de execução do trabalho, outros não são.



Não há como medir grau de severidade em um risco que afeta diretamente a saúde mental.
Exemplo: qualquer forma de assédio é intollerável – não há o que se falar em gerenciamento.



Onde estão os fatores psicossociais do trabalho que podem causar agravos à saúde e à segurança?

Na organização do trabalho (incluindo processo de trabalho e gestão da força de trabalho);

Nas condições de contratação, ou seja, nas relações de emprego ou ausência delas;

Na divisão social do trabalho (discriminação em gênero, raça, origem étnica no seio das atividades de trabalho).



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Reestruturações Produtivas e seus sistemas de organização do trabalho

Para cada modo de produção, há uma forma de gestão dos trabalhadores correspondente.

Quais as repercussões desses modos de produção na saúde dos trabalhadores?

Para responder essa pergunta, precisamos observar a organização do trabalho.

- Da manufatura ao Fordismo e Taylorismo
- Toyotismo
- Lean Production
- Terceirizações
- O crescimento do setor de serviços e a plataformaização



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Manufatura e as corporações de ofício e Maquinofatura

Corporações de ofício reuniam artesãos experientes e aprendizes

Retalhamento de tarefas: não mais o artesão que faz todas as etapas do trabalho, mas ele ainda conhece todo o processo de trabalho.

Produção manual, para mercado e consumo local

Máquinas simples com trabalho manual (ferramentas)



Fig. 75.—The Baker.—From an Engraving of the Sixteenth Century, by J. Amman.

MAQUINOFATURA:

Maquinas movidas a carvão e vapor;

Maquinas grandes que não pertencem ao trabalhador;

Trabalho assalariado, feito em galpões.

Taylorismo e Fordismo

- Fordismo: introduz a linha de montagem: trabalhador não mais se move pela fábrica. Seus braços tornam-se uma extensão da máquina.
- Taylor: introduziu gerenciamento da força de trabalho para acelerar e intensificar a produção; estudo de tempos e movimentos.
- Maior vigilância aos trabalhadores, a fábrica deve ditar o ritmo. Grande controle com supervisores.
- Trabalhadores separados por funções, fazendo sempre o mesmo, trabalho manual, destituído de planejamento, rotineiro.
- Contrapartidas: salário básico, bem-estar social: saúde, lazer, clubes.
- Concepção social: trabalhador adestrado também é bom consumidor. Vida familiar e associativa subordinada ao trabalho.



Vista da linha de montagem da Ford/Autolatina em São Bernardo do Campo, em junho de 1989 — Foto: Oswaldo Luiz Palermo/Estadão Conteúdo/Arquivo

Toyotismo e Lean Production

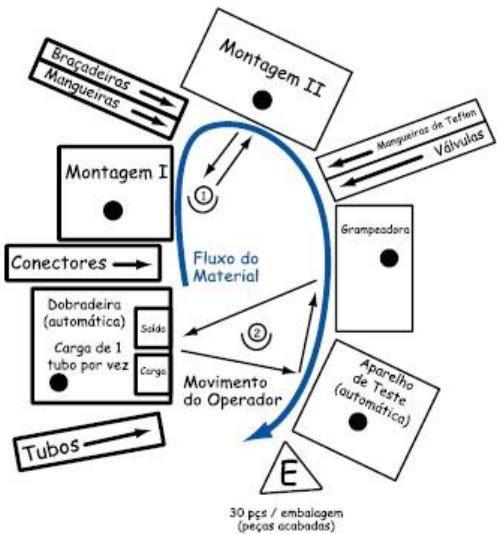


Imagen extraída do site Lean Brasil em
<https://www.lean.org.br/conceitos/19/celula-de-producao---como-criar-fluxo-continuo>

- Não mais produzir estoques, mas apenas o encomendado (produção just in time);
- Produção em células com várias etapas e funções, ao invés de especialização da linha de montagem;
- Polivalente: trabalhador desempenha várias funções (Kanban);
- Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) e Kaizen (melhoria contínua, PDCA)
- Trabalhador deve engajar-se mentalmente para melhorar sua produção; deve “vestir a camisa” da empresa
- Ver: Ferreira, (1993) – trabalhar em pé, aumento da produção, intensificação, redução de efetivo, mantendo o líder supervisor.

FUNDACEN
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

- Aumenta a eliminação de tempos “mortos”, desperdícios de uso de material e de recursos humanos, gerando intensificação do trabalho
- Redução de número de postos de trabalho
- Terceirização das atividades meio e retalhamento da produção – encerramento das grandes plantas fabris;
- Aumento do desemprego.
- Além do supervisor, os próprios trabalhadores passam a cobrar-se mutuamente na célula (prêmio (bônus) pelo alcance de metas de produção (Mello e Silva, 2006). Remuneração por produção faz com que trabalhadores trabalhem mais.
- Novas formas de gestão por competências, cobrança de engajamento, trabalhador **pró-ativo** – **porém, voltado ao cumprimento dos objetivos colocados pela empresa** (potencial conflito do ponto de vista da atividade com o ponto de vista da gestão).



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Terceirização e Terciarização: crescimento do setor de serviços

- Aplicação da produção enxuta para diversos setores de atividade, incluindo os serviços sociais e pessoais;
- Aumento do setor terciário: servicialização industrial.
- Anos 2000: explosão dos casos de sofrimento mental e assédio moral , principalmente Teleatendimento e setor bancário
- Reforma trabalhista de 2017: trabalho intermitente e terceirização da atividade fim. Diminuição do desemprego não se traduz em melhor qualidade de vida.
- Gestorização (Metzenger, 2012), (Fortino, 2012) (Gaulejac, 2009).



Lean production no hospital: <https://www.kimia.com.br/lean-no-hospital-saude-healthcare/>



Co-existência de diversos modos de produção.



“Essa linha é, literalmente, uma grande fileira de máquinas e mesas de trabalho, numa progressão fordista em que não há esteira rolante, mas sim a transferência de lotes de telefones - em simples caixas plásticas - que passam de uma estação a outra. (...) Em Jaguariúna há peças que são feitas manualmente e outras que são automatizadas.”

Reportagem de O Globo sobre a fábrica da Motorola em Jaguariúna



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Plataformização, crowdsourcing, multidarização

Organização do trabalho caracterizada por variabilidade do espaço e do tempo.

Trabalho sem contrato com empregador, que é uma empresa gerenciadora de uma plataforma virtual de trabalho, que oferece determinado tipo de serviço (desde delivery de alimentação, até psicoterapia).

O trabalhador é chamado esporadicamente e remunerado apenas enquanto está atendendo ao chamado, ficando seu tempo de espera, em que está à disposição, sem remuneração.

Apesar das empresas de plataformas alegarem que o trabalhador pode escolher a hora de trabalhar e fazer seu dia de trabalho livremente, há regras que devem ser seguidas para a execução do trabalho e que influenciam os ganhos. O cadastro do trabalhador na plataforma pode ser rompido pela mesma abruptamente e sem nenhuma explicação (Liberato et al, 2021).



Foto: Sergio Lima/Poder 360

Riscos psicossociais na Platformização

Segundo Barreira (2023), entre outros, no trabalho de entregadores ciclistas realizado por meio de aplicativos de delivery de alimentação, há:

- Intensificação do trabalho por escalas irregulares e prolongadas
- Remunerações baixas, incertas e variáveis
- Pressões organizacionais por entregas de trabalho em prazos apertados, obrigando o trabalhador a acelerar o ritmo de trabalho e não observar regras de segurança
- Demandas emocionais com clientes agressivos
- Insegurança socioeconômica por remunerações variáveis determinadas arbitrariamente
- Gestão algorítmica e vigilância contínuos
- Insegurança laboral devido a suspensão ou eliminação do trabalhador da plataforma sem direito ao contraditório.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Onde estão os fatores psicossociais do trabalho que podem causar agravos à saúde e à segurança?

Na organização do trabalho (incluindo processo de trabalho e gestão da força de trabalho).

Nas condições de contratação, ou seja, nas relações de emprego ou ausência delas;

Na divisão social do trabalho (discriminação em gênero, raça, origem étnica no seio das atividades de trabalho).

Na organização do trabalho (incluindo processo de trabalho e gestão da força de trabalho):

Os fatores psicossociais são aqueles referidos pelos trabalhadores, por isso, podem variar conforme a situação e a ocupação analisada.

A solução de intervenção também é específica para cada situação e grupo analisado.

Tanto análise de identificação, quanto avaliação da severidade dos possíveis agravos e danos dependem da referência dos trabalhadores, uma vez que impactam subjetivamente.



FUNDACENT
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

17.4 Organização do trabalho

- 17.4.1 A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração:
 - a) as **normas de produção**;
 - b) o **modo operatório**, quando aplicável;
 - c) a **exigência de tempo**;
 - d) o **ritmo de trabalho**;
 - e) o **conteúdo das tarefas** e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e
 - f) os **aspectos cognitivos** que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.



27



FUNDAC
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E CIDADANIA

Fatores organizacionais presentes na gestão do trabalho que podem gerar agravos à saúde

Metas, formas de cobrança das metas, repercussão na remuneração;

Relacionamento interpessoal entre colegas e com chefias: estilos de liderança das chefias;

Gestão que estimula cooperação ou competição.

Ausência de escuta dos trabalhadores

Formas de avaliação de desempenho (por exemplo: curva normal); Incidência da avaliação na remuneração;

Ausencia de reconhecimento do saber operatório, profissional, técnico dos trabalhadores;

Juliana Andrade Oliveira

28



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Características da tarefa e das condições de trabalho, tais como ritmo, modo operatório, conteúdo.

Demandas de performance emocional (atuação sobre as emoções como parte de serviços);

Alta exigência cognitiva; necessidade de ser multitarefa e ficar com atenção dividida;

Pressão de usuários e clientes

Ausência de tempo de desconexão e pausa (mais presente no teletrabalho e na plataformização)

Juliana Andrade Oliveira

29

Características da tarefa e das condições de trabalho, tais como ritmo, modo operatório, conteúdo.

Metas com prazos curtos, acelerando ritmo de trabalho, eliminando pausas;

Roteirização de atendimento, ausência de latitude de decisão;

Conflito de valores, sofrimento ético, discordância dos princípios e modos de fazer;

Possibilidade de aprendizado no trabalho, autonomia, versus monotonia e impossibilidade de aperfeiçoamento;

O olhar clínico da atividade de trabalho: o sentido do trabalho versus a lógica da gestão

- Há um sentido do trabalho é construído coletivamente pelos trabalhadores, e pode ser percebido na avaliação entre os pares do que é um trabalho bom. Há um **ponto de vista da atividade, que é a análise de quem produz**.
- A gestão que mede desempenho e intervém nos processos de trabalho em nome da maximização dos lucros, da produção enxuta, do enxugamento dos tempos “mortos” – isto é, não voltados para a produção – produz modificações no trabalho que podem tornar a mercadoria produzida ruim, o serviço menos efetivo, o trabalho “mal feito”, e ruim do ponto de vista de quem produz.
- Os “tempos mortos” para o capital são os tempos vivos para a saúde.
- **O ataque à saúde mental é quando esses valores construídos coletivamente são ignorados e mesmo oprimidos por uma gestão externa à atividade de trabalho**

Onde estão os fatores psicossociais do trabalho que podem causar agravos à saúde e à segurança?

Na organização do trabalho (incluindo processo de trabalho e gestão da força de trabalho).

Nas condições de contratação, ou seja, nas relações de emprego ou ausência delas;

Na divisão social do trabalho (discriminação em gênero, raça, origem étnica no seio das atividades de trabalho).

Precarização ou perda dos direitos trabalhistas

“PJotização”, ausência de vínculos empregatícios;

Mudanças organizacionais com ameaça de desemprego, insegurança laboral;

Relação com sindicatos, se há obstáculos à sindicalização

Trabalhadores realizando funções iguais com contratos diferentes

Obstrução à sindicalização



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Nas condições de contratação, ou seja, nas relações de emprego ou ausência delas;

Pagamento por peça (também gera eliminação de pausas);

Remuneração com valor incerto e variável

Necessidade de estar em tempo de espera, sem remuneração (plataformizados)

Extensão da jornada com horas extras

Jornada de 44 horas e a escala 6 x 1 reduzem o tempo de recuperação biopsicossocial dos trabalhadores

Trabalho noturno: além dos problemas biológicos, há o prejuízo à vida associativa e familiar.



FUNDACÉNTRICO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Teletrabalho

- Antes o “homeoffice” ou o teletrabalho era mais praticado trabalhadores autônomos, como arquitetos, advogados, psicólogos, ou “free-lancers”, como jornalistas. A diferença é que agora temos uma boa parte de trabalhadores que são empregados, ou seja, têm jornada e horários definidos.
- Para estes, há uma preocupação maior das empresas em como controlar os trabalhadores. Com o avanço das TIC, aumentam os sistemas de controle, que podem se tornar obstáculos para a realização da própria atividade de trabalho.
- Estudos na área de EaD mostram ausência de suporte social, relação pobre com chefias e colegas, solidão, invasão da vida laboral na vida doméstica, familiar, e vice-versa, ocasionando sobretrabalho principalmente em mulheres.
- A falta de delimitação de horário de início e fim de jornada extende o tempo de trabalho.
- Ausência de tempo de desconexão do trabalho.
- Maior exposição a cyberbullying e seus efeitos;
- Ausência de prevenção de adoecimentos e acidentes, inadequação ergonômica de postos de trabalho

Onde estão os fatores psicossociais do trabalho que podem causar agravos à saúde e à segurança?

Na organização do trabalho (incluindo processo de trabalho e gestão da força de trabalho).

Nas condições de contratação, ou seja, nas relações de emprego ou ausência delas;

Na divisão social do trabalho : Discriminação de trabalhadores por raça, gênero, origem étnica, religião, orientação sexual, deficiências, entre outras.

nas formas de contratação (ou na não contratação);

no tratamento interpessoal;

na (in)justiça organizacional: distribuição desigual das tarefas, dos meios de trabalho, das possibilidades de ascenção, de reconhecimento profissional e financeiro (desigualdades salariais).



Ministério da Saúde : Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, 2023.

No Brasil, O Ministério da Saúde, em 2023, atualizou a lista de doenças relacionadas ao trabalho e seus fatores de adoecimento, incluindo fatores psicossociais do trabalho

Lista A: Fatores de riscos que podem gerar adoecimento

Lista B: Identificação de doenças e seus fatores causadores

Ministério da Previdência e Ministério do Trabalho deram parecer favorável à lista.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO - Seção 1

ISSN 1677-7042

Nº 226, quarta-feira, 29 de novembro de 2023

Ministério da Saúde

Gabinete da Ministra

PORTRARIA GM/MS Nº 1.999, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023

Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT).

A MINISTRA DE ESTADO DA SAÚDE, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, resolve:

Art. 1º A Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 42º Fica instituída a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), a ser adotada como referência das doenças e agravos oriundos do processo de trabalho.

I - § 3º A LDRT destina-se, no âmbito da saúde, às seguintes finalidades, entre outras:

I - promover a saúde e a segurança, garantindo a qualificação da atenção integral à Saúde do Trabalhador;

II - facilitar o estudo da relação entre o adoecimento e o trabalho;

III - adotar procedimentos de diagnóstico;

IV - elaborar procedimentos de tratamento e cura do adoecimento;

V - orientar as ações de vigilância e promoção da saúde em nível individual e coletivo;

VI - elaborar procedimentos de monitoramento e avaliação das estruturas;

I - Lista A: agentes e/ou fatores de risco com respectivas doenças relacionadas ao trabalho;

II - Lista B: doenças relacionadas ao trabalho com respectivos agentes e/ou fatores de risco;

Art. 2º Ficam revogados os §§ 1º e 2º do art. 42º da Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 2017.

Art. 3º Ficam revogados os §§ 1º e 2º do art. 42º da Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 2017.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor 30 dias após a data de sua publicação.

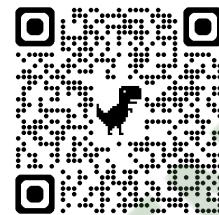
NISSA TRINDADE LIMA

ANEXO

(Anexo LXXX à Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 2017)

LISTA DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO*

*A exposição aos agentes e/ou fatores de risco podem desencadear doenças relacionadas ao trabalho



App criado pelo Hiago, do
Cerest de Botucatu

Juliana Andrade Oliveira

36

Agentes e/ou Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho

Fatores psicossociais relacionados a:

Gestão organizacional: Deficiências na administração de recursos humanos, que incluem **estilo de comando, modalidades de pagamento e contratação** [terceirização, trabalho intermitente, MEI, pejotização e uberização], participação, acesso a integração e treinamento, serviços de assistência social, mecanismos de avaliação de desempenho e estratégias para gerenciar mudanças que afetam as pessoas, entre outros.

Contexto da organização do trabalho: **Deficiência nas formas de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho e demandas qualitativas e quantitativas do trabalho**, entre outros.

Características das relações sociais no trabalho: Deficiência no clima das relações, coesão e qualidade das interações, inclusive trabalho em equipe, assédio psicológico, entre outros.

Conteúdo das tarefas do trabalho: Exigências de carga mental (velocidade, complexidade, atenção, profundidade, variedade e restrição de tempo); o próprio conteúdo da tarefa que é definida através do nível de responsabilidade direta (por bens, pela segurança de outros, por informações confidenciais, pela vida e saúde de outros, por orientação e resultados); demandas emocionais (pelo atendimento ao cliente); especificação de sistemas de controle e definição de funções, entre outros.

Condições do ambiente de trabalho: Deficiência em aspectos físicos (temperatura, ruído, iluminação, ventilação, vibração); químicos; biológicos; projeto de trabalho e saneamento, como fatores psicossociais agravantes ou coadjuvantes.

Interação pessoa-tarefa: Avaliar a relevância do conhecimento e das habilidades que a pessoa possui em relação às demandas da tarefa, os níveis de iniciativa e autonomia permitidos e de reconhecimento, bem como a identificação da pessoa com a tarefa e com a organização.

Fatores psicossociais relacionados à:

Jornada de trabalho: Problemas na organização e duração da jornada de trabalho; existência ou ausência de pausas durante o dia, diferente da hora das refeições; trabalho em turno e noturno; tipo e frequência de rotação dos turnos; número e frequência de horas extras mensais e duração e frequência de intervalos semanais; Trabalho intermitente

Desemprego

Violência e Assédio moral/sexual: Violência física ou psicológica relacionada a aspectos do trabalho

Discriminação

Riscos Psicossociais do Trabalho?

- É importante esclarecer que o trabalho pode adoecer adoecer mentalmente os trabalhadores de acordo com a forma que está organizado.
- Dito de outra forma, **o tema do risco psicossocial deixa claro que há fatores de risco ocupacionais, que não são físicos, químicos e biológicos e biomecânicos e que atingem psiquicamente os trabalhadores. São fatores de risco que advém da forma como o trabalho está gerido, planejado, prescrito, cobrado, organizado, e por isso podem ser alterados.**
- Diante da questão da subjetividade, argumenta-se que as medidas de proteção à saúde mental no trabalho devem ser sobre os indivíduos, fortalecendo-os por meio de acesso a terapias, recursos de bem estar, de autocuidado, para que se tornem resilientes e adquiram competências relacionais; mas a identificação de "fatores psicossociais do trabalho" demonstra que é **preciso intervir no seio do próprio trabalho**, e não no indivíduo. **Ainda que tais recursos de autocuidado sejam importantes e colaborem na proteção à saúde eles serão sempre INSUFICIENTES se não houver ação diretamente nas condições, na organização e no desenho do trabalho**
- A questão da subjetividade no trabalho não deve ser um empecilho para a identificação dos fatores causadores de sofrimento mental nos ambientes de trabalho e sua prevenção.
- Sendo os fatores de risco psicossocial **conhecidos por meio da escuta dos trabalhadores**, tendo o ponto de vista da atividade de trabalho como referência, a Ergonomia pode propor intervenções para promover o trabalho que não adoece, que tem sentido e que promove saúde.



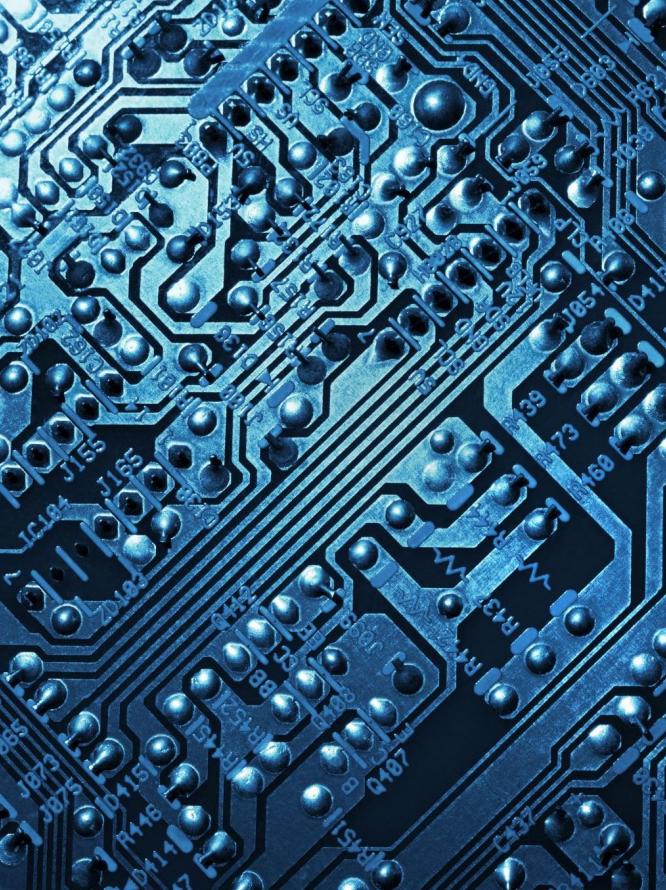
FUNDACEN
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Observação: A presença e a persistência de perigos psicossociais como os assédios, e outros, podem revelar uma super exploração do trabalho, uma gestão que **desgasta mentalmente*** os trabalhadores (Seligman-Silva, 2011) e se torna, por fim, **violenta**.

**"impactos deformantes do trabalho sobre a identidade" (Seligmann-Silva, 2011, p.153).



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO



As inovações e os novos fatores de riscos psicossociais

- Ponto de atenção: o desenvolvimento das tecnologias de comunicação e informação acentuam e criam novos fatores de riscos psicossociais
 - Exemplo: cyberbullying
 - Desaparecimento de funções que demandaram grande aprendizado e especialização;
 - Geração de postos de trabalho voláteis
 - Aumento do trabalho intermitente
 - Ajuste humano do trabalho dos robôs: microtrabalho
 - Fazenda de cliques, venda de íris: desconhecimento dos riscos...

Possibilidades de intervenção

- Identificação feita de forma participativa, com retorno aos trabalhadores sobre os resultados
- Escuta dos trabalhadores operadores – sempre há proposições a partir deles.
- Negociação das ações que podem ser implementadas entre os níveis operacionais, intermediários e direção
- Acompanhamento das ações que foram consensuadas.
- E reinício do ciclo periodicamente ou em eventos sentinelas – casos de assédio, por exemplo.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Referencias

- CLOT, Yves (2012). Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux. Paris : La Découverte.
- SCHULTE PA, Sauter SL, Pandalai SP, et al. An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *Am J Ind Med.* 2024; 67: 499-514. [doi:10.1002/ajim.23583](https://doi.org/10.1002/ajim.23583)
- BRASIL. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 20 jun. 2024.
- BRASIL. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) – Ergonomia. Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 20 jun. 2024.

Relatórios e Publicações Institucionais

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. São Paulo: FGV, 2007.

GOLLAC, M e BODIER, M., et al. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. [2011. Disponível em https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf Acesso em 23 de abril de 2024.

INRS. Risques Psychosociaux: comment agir en prevention?. Paris, dec 2022. Disponível em <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349> Acesso em 22 mai 2025.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION; WORLD HEALTH ORGANIZATION. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Geneva: ILO, 1986.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Psychosocial risks and work-related stress. 15 ago. 2014. Disponível em: http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Recomendação 206 da Convenção 190. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 20 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho. 28 set. 2022. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2024.

POTTER et al. **International review of national policies for psychological health at work: expert opinion audit** - University of South Australia. Disponível em: <https://find.library.unisa.edu.au/discovery/fulldisplay/alma9916785416901831/61USOUTHAUS_INST:ROR>. Acesso em: 22 maio. 2025.

- Imagens

Lean production no hospital: <https://www.kimia.com.br/lean-no-hospital-saude-healthcare/>

Linha de montagem da Positivo: <https://meiobit.com/417961/coronavirus-afeta-57-por-cento-industria-eletronicos-brasil/>

Linha de Montagem da Autolatina:

<https://g1.globo.com/economia/quiz/quiz-sabe-tudo-sobre-a-historia-da-ford-teste-seus-conhecimentos.ghtml>

Pessoas dialogando: https://br.freepik.com/vetores-gratis/pessoas-conversando_2900441.htm

Motoboy do Ifood: <https://www.poder360.com.br/brasil/trabalhadores-de-aplicativo-relatam-ofensas-em-entregas/>