

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

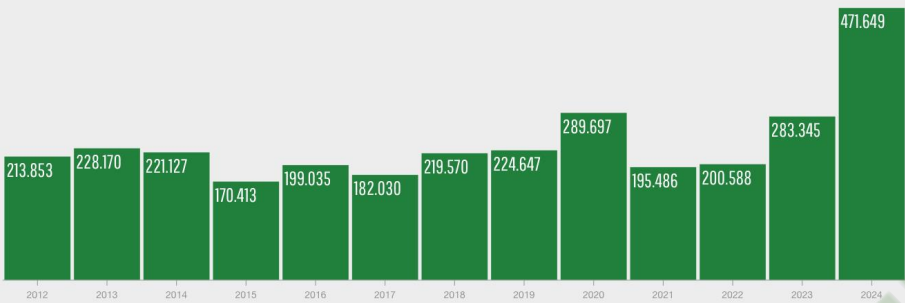
Afastamentos Saúde Mental

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

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



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.



FUNDACENTRO
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: início 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.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

- 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: Adiamiento da vigência do novo texto na NR1 para maio de 2026.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

“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	↘



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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**

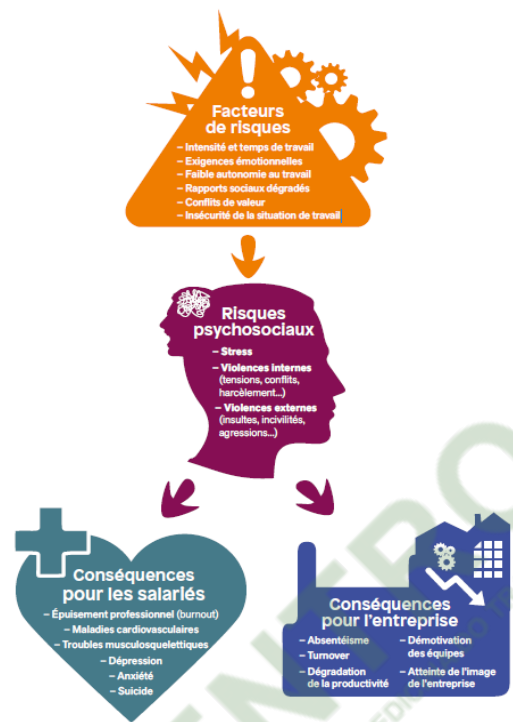
No entanto, há também uma confusão entre o fator de risco e o dano propriamente dito: **assédios e humilhações são violências são danos, perigos, e não fatores de risco.**



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



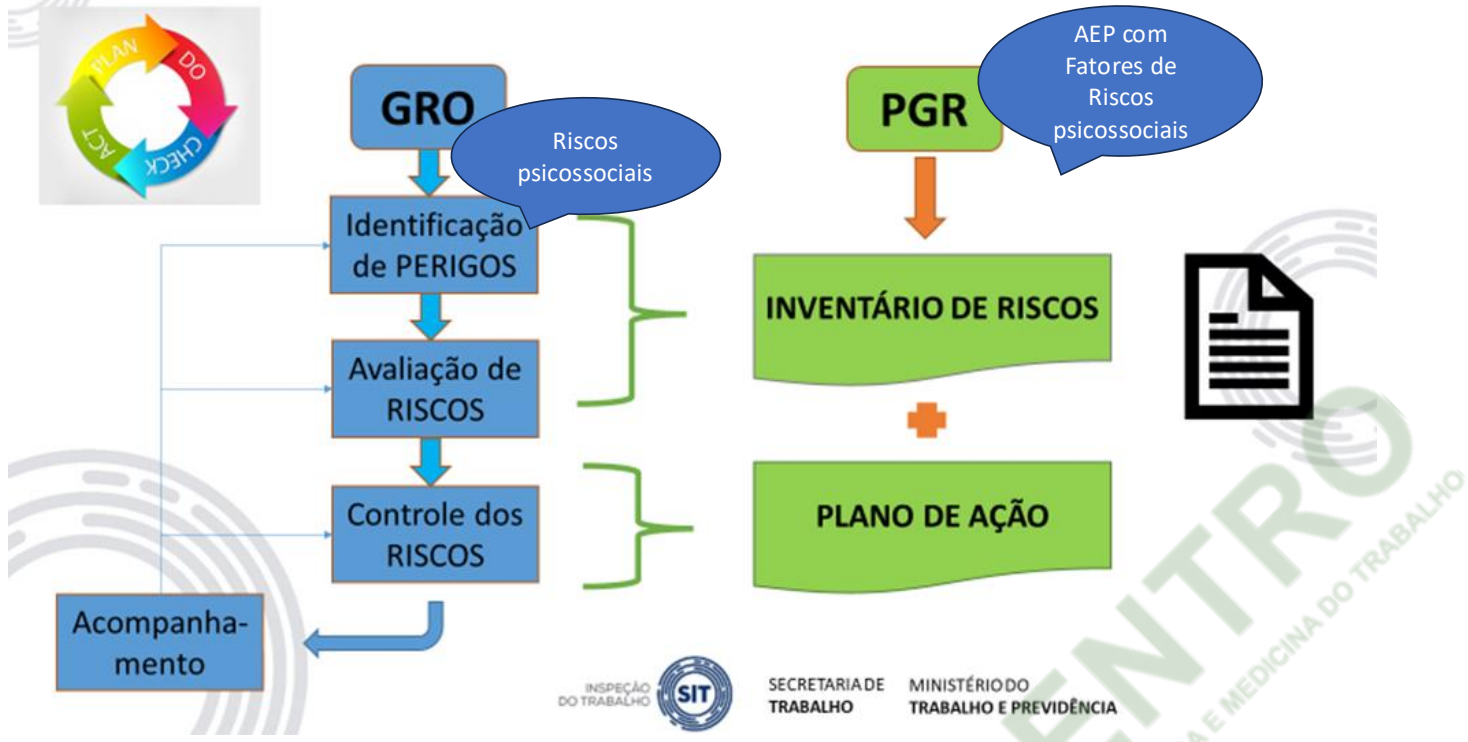
NR 1: O gerenciamento dos riscos à saúde e a segurança no trabalho

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



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?

Probabilidade:
Exposição +
Proteção



Empresas
consideram
apoio social e
recursos de
bem estar
como proteção.



Consideram a
Severidade de
acordo com o
tipo de
afastamento
que pode gerar

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 intolerável – não há o que se falar em gerenciamento.



FUNDACEN
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).



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 plataformização



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.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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.

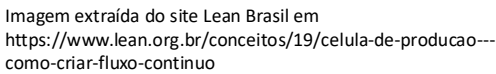


Vista da linha de montagem da Ford/Autolatina em São Bernardo do Campo, em junho de 1989 — Foto: Oswaldo Luiz Palermo/Estadão Conteúdo/Arquivo



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

- 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.



- 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.

- 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



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

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.
- Gestonarização (Metzenger, 2012), (Fortino, 2012) (Gaulejac, 2009).



FUNDACEN
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO



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



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Riscos psicossociais na Plataformização

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.



FUNDACENTRO
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.



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;

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



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

Demanda 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



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.**

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**

Juliana Andrade Oliveira

31



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).

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 a 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.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Teletrabalho

- Antes o “homeoffice” ou o teletrabalho era mais praticado por 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 estende 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



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 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 ascensão, de reconhecimento profissional e financeiro (desigualdades salariais).



FUNDACEN
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

PORTARIA 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. 423. Fica instituída a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), a ser adotada como referência das doenças e agravos oriundos do processo de trabalho.

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

I - orientar o uso clínico-epidemiológico, de forma a permitir 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 projetos terapêuticos mais adequados; e

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

§ 4º A LDRT consta no Anexo LXXX desta Portaria, sendo organizada nas seguintes estruturas:

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

II - Lista B: doenças relacionadas ao trabalho com respectivos agentes e/ou fatores de risco.” (NR)

Art. 2º O Anexo LXXX à Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 2017 passa a vigorar na forma do Anexo a esta Portaria.

Art. 3º Ficam revogados os §§ 1º e 2º do art. 423 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.

NÍSSA TRINDADE LIMA

ANEXO

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

LISTA DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

LISTA A - Agentes e/ou Fatores de Risco com respectivas Doenças Relacionadas ao Trabalho*

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



App criado pelo Hiago, do
Ceres de Botucatu

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, pejetização 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 adoece 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 adoecer, que tem sentido e que promove saúde.



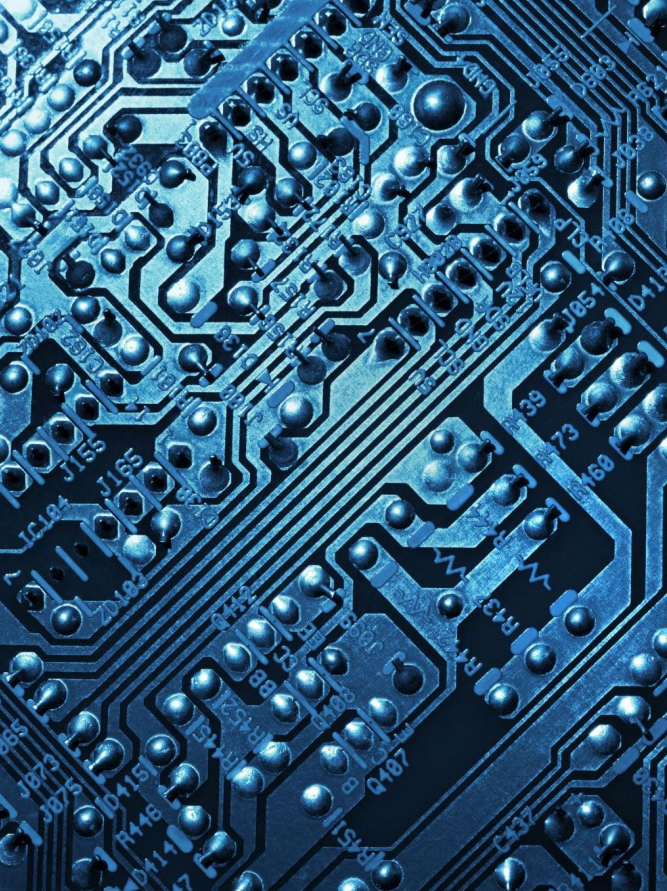
FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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...



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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 sentinela – 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/aceso-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/aceso-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.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. <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/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/alma9916785416901831/61USOUTH AUS_INST:ROR. Acesso em: 22 maio. 2025.



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

- 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/>



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO