

Riscos psicossociais e a saúde dos trabalhadores de saúde: reflexões sobre a Reforma Trabalhista Brasileira

Psychosocial risks and the health of health workers: reflections on Brazilian labor reform

Los riesgos psicossociales y la salud de los trabajadores de la salud: reflexiones sobre la reforma laboral brasileña

Leni de Lima Santana¹

ORCID: 0000-0001-5480-7684

Leila Maria Mansano Sarquis¹

ORCID: 0000-0002-0542-5062

Fernanda Moura D' Almeida Miranda¹

ORCID: 0000-0001-7140-9557

¹Instituto Federal do Paraná. Curitiba, Paraná, Brasil.

Como citar este artigo:

Santana LL, Sarquis LMM, Miranda FMA. Psychosocial risks and the health of health workers: reflections on Brazilian labor reform. Rev Bras Enferm. 2020;73(0):e20190092. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0092>

Autor Correspondente:

Leni de Lima Santana

E-mail: lenisantana@gmail.com



EDITOR CHEFE: Antonio José de Almeida Filho
EDITOR ASSOCIADO: Maria Saraiva

Submissão: 11-02-2019 Aprovação: 19-04-2020

RESUMO

Objetivo: refletir sobre os riscos psicossociais e seus impactos na saúde dos trabalhadores de saúde frente ao contexto econômico e à Reforma Trabalhista Brasileira. **Método:** estudo reflexivo acerca da Reforma Trabalhista Brasileira e seus impactos na saúde dos trabalhadores de saúde. **Resultados:** embora tenham colaborado para avanços nas políticas de saúde e segurança dos trabalhadores, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho – muitas delas decorrentes do modelo econômico globalizado – contribuíram para o surgimento de novos riscos decorrentes das atividades laborais, entre eles os riscos psicossociais, que atingem todas as categorias profissionais. **Considerações finais:** compreendemos que a Reforma Trabalhista Brasileira conduzida em 2017 induz à fragilização das relações de trabalho, potencializa a exposição dos trabalhadores aos riscos existentes no ambiente laboral, aumenta o risco de adoecimento, contrapondo-se ao movimento global de organizações internacionais voltadas à prevenção de agravos na saúde dos trabalhadores e também à proteção de sua saúde.

Descritores: Impacto Psicossocial; Ambiente de Trabalho; Saúde do Trabalhador; Pessoal de Saúde; Riscos Ocupacionais

ABSTRACT

Objective: to reflect on the psychosocial risks and their impacts on the health of health workers in light of the Brazilian economic context and Labor Reform. **Method:** reflective study on the Brazilian Labor Reform and its impacts on health of health workers. **Results:** although the changes observed in the labor sphere have contributed to improvements in health and safety policies for, these changes have also contributed to the emergence of new risks arising from work activities, including psychosocial risks, which affect all occupational categories. **Final considerations:** we understand that the Brazilian Labor Reform carried out in 2017 leads to the weakening of labor relations, increases workers' exposure to risks in the workplace, increases the risk of illness, and opposes the global movement of international organizations aimed at the prevention of aggravation in workers' health and also at preserving their health.

Descriptors: Psychosocial Impact; Workplace; Worker's Health; Health Personnel; Occupational Risks.

RESUMEN

Objetivo: reflexionar sobre los riesgos psicossociales y sus impactos en la salud de los trabajadores de la salud a la luz del contexto económico y la Reforma Laboral Brasileña. **Método:** estudio reflexivo sobre los impactos de la Reforma Laboral Brasileña en la salud del trabajador de la salud. **Resultados:** los cambios en el mundo del trabajo contribuyeron a la aparición de nuevos riesgos derivados de las actividades laborales, destacando los riesgos psicossociales asociados con el trabajo, incluyendo los trabajadores de la salud. **Consideraciones finales:** se puede ver que la Reforma Laboral Brasileña que tuvo lugar en 2017 induce el debilitamiento de las relaciones laborales, aumenta la exposición de los trabajadores a los riesgos en el lugar de trabajo, aumenta el riesgo de enfermedad en el trabajo, en oposición al movimiento mundial para la prevención de lesiones y la protección de la salud de los trabajadores.

Descriptor: Impacto Psicossocial; Ambiente de Trabajo; Salud del Trabajador; Personal de Salud; Salud Ocupacional.

INTRODUÇÃO

O trabalho possui um papel fundamental para o desenvolvimento humano. Contudo, pode se tornar uma fonte de sofrimento físico e psíquico, quando inserido em um contexto de precarização e flexibilização de suas relações, ou seja, em situações nas quais as condições mínimas de saúde e segurança não são garantidas.

Nas últimas décadas, observamos um aumento no índice de doenças relacionadas ao trabalho em contexto mundial, com destaque para doenças relacionadas aos riscos psicossociais.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o risco psicossocial resulta das interações entre o trabalhador e seu contexto de trabalho. Essas interações envolvem, por um lado, ambientes de trabalho, a organização e a satisfação profissional, e por outro, a cultura, as necessidades e as situações vivenciadas pelo indivíduo fora de seu ambiente ocupacional. A percepção do trabalhador e das suas experiências podem interferir de forma positiva ou negativa em seu desempenho profissional, na sua satisfação com o trabalho e no seu estado de saúde⁽¹⁾.

As consequências da exposição aos riscos psicossociais na saúde de trabalhadores dependem, entre outros fatores, do contexto do trabalho, do tipo de atividade econômica e da tecnologia envolvida. Observamos globalmente um aumento no número de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC), muitas vezes, em decorrência da exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais⁽²⁾.

Apesar dos avanços dentro do campo da saúde ocupacional decorrentes do aperfeiçoamento de maquinários, do desenvolvimento tecnológico e da produção de dispositivos de segurança, acidentes continuam ocorrendo e as doenças relacionadas ao trabalho mantêm-se em constante crescimento⁽²⁾. Além disso, novos riscos e desafios em termos de saúde e segurança no trabalho emergem⁽³⁾ sem que medidas efetivas de prevenção e controle tenham sido estabelecidas⁽²⁾.

Em termos globais, estima-se que anualmente 2,2 milhões de pessoas morrem em virtude de doenças relacionadas à atividade profissional e que cerca de 160 milhões de trabalhadores adoecem por agravos relacionados ao trabalho⁽⁴⁾. Neste contexto, as doenças relacionadas aos riscos psicossociais ganham notoriedade tendo em vista o adoecimento físico e psíquico dos trabalhadores o que é, em muitas situações, subestimado no contexto do trabalho.

No Brasil, de acordo com os índices da Previdência Social, que inclui apenas trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 2017, foram registrados 549.405 acidentes, sendo 9.700 referentes às doenças do trabalho. No mesmo período ocorreram 2.096 óbitos e 12.651 incapacitações permanentes relacionadas ao desempenho da atividade laboral⁽⁵⁾. Ao analisar esses dados é possível afirmar que as medidas de segurança no trabalho, que deveriam anular ou minimizar os riscos de acidentes, não são cumpridas em sua totalidade, o que gera um número elevado de mortes e invalidez.

Apesar dos índices serem significativos, deve se considerar que nas estatísticas previdenciárias brasileiras diferentes vínculos empregatícios não estão contemplados, tais como os trabalhadores informais e os estatutários, cujas informações acidentárias não são registradas. Isso significa que os números

sobre a morbimortalidade da população trabalhadora no país não condizem com a realidade.

É importante considerar que a ausência de notificação compulsória dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho pode estar vinculada a diversos fatores, referentes tanto a trabalhadores quanto a empregadores. No que se refere à classe trabalhadora, a omissão de registros pode estar relacionada ao desconhecimento dos sujeitos acerca de seus direitos legais ou pela não atribuição de importância à notificação do acidente. No que se refere aos empregadores e gestores, a subnotificação pode se dar tanto pelo desconhecimento como pelo descumprimento das legislações trabalhistas. O Fator Acidentário Previdenciário do INSS também pode concorrer para a subnotificação, o que acarreta um aumento na contribuição previdenciária paga pela empresa dependendo do número e da gravidade do agravo notificado.

Além das questões envolvendo o ser humano, há ainda a ausência de bancos de dados nacionais unificados que englobam todos os trabalhadores – independentemente de vínculo empregatício – e o fato de que algumas doenças não são de notificação obrigatória. Esses problemas dificultam a definição, o reconhecimento e a notificação das doenças⁽²⁾, contribuindo, assim, para que diversos acidentes de trabalho não sejam contabilizados.

A conjuntura política, econômica e trabalhista brasileira potencializa a exposição dos trabalhadores aos fatores de risco, principalmente os psicossociais, o que pode influenciar seu estado de saúde. A reforma trabalhista brasileira de 2017 amplia a liberdade das empresas em relação aos acordos trabalhistas, reduz as proteções sociais e os direitos do trabalhador⁽⁶⁾, contribui para o aumento da competitividade e jornadas extensas de trabalho sem intervalos adequados para o descanso, e ainda aumenta a pressão pelo tempo e pelo alcance de metas, mantendo os trabalhadores em constante estado de tensão frente ao medo do desemprego.

No momento econômico atual, a reforma trabalhista coloca os trabalhadores em uma situação muitas vezes desfavorável e com uma potencial exposição aos riscos à saúde física e emocional. Frente ao número de desempregados no país, o receio de perder o emprego induz os trabalhadores a realizarem horas extras ou banco de horas, concordando com a redução nos intervalos de descanso, a prorrogação da jornada de trabalho, a redução no período de férias, entre outras perdas de direitos. Como resultado disso, é possível que haja uma sobrecarga física e psicológica com efeitos a curto, médio e longo prazo.

Destaca-se que o tempo livre é imprescindível aos trabalhadores para o descanso físico e mental. Ambientes de trabalho em que as exigências são elevadas e nos quais existem um clima de insegurança interferem na recuperação física e emocional após o trabalho, o que contribui para a deterioração da saúde e para a baixa produtividade⁽⁷⁾. Esses fatores geram insatisfação do empregador com o trabalho produzido, além de aumentarem o estresse, a insegurança e o comprometimento da saúde e do bem-estar do trabalhador, tornando-se, assim, um ciclo vicioso.

Na área da saúde, além de todos os aspectos envolvendo a exposição dos trabalhadores aos riscos ocupacionais, há ainda fatores que perpassam pela baixa remuneração de muitas categorias profissionais, pela extensa jornada de trabalho, pela falta de recursos materiais para o efetivo desempenho das tarefas,

além das questões éticas e emocionais que contribuem para o sofrimento psíquico, para o comprometimento da saúde e da qualidade de vida dos sujeitos.

OBJETIVO

Refletir sobre os riscos psicossociais e seus impactos na saúde dos trabalhadores de saúde frente ao contexto econômico e à Reforma Trabalhista Brasileira.

MÉTODO

Este estudo reflexivo aborda a influência da Reforma Trabalhista Brasileira na ocorrência de riscos psicossociais e na saúde dos trabalhadores da saúde. A preparação da reflexão se deu com a definição da problemática a ser discutida e pela seleção de publicações nacionais e internacionais alinhadas com essa temática. Foram selecionadas dez publicações significativas para a sustentabilidade do constructo.

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DOS TRABALHADORES

Apesar dos avanços legais ocorridos a partir da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da promulgação das Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamentam as condições de saúde e segurança em diversos ramos produtivos e asseguram melhores condições de trabalho, a aprovação da Lei nº 13.467/2017 que altera a CLT⁽⁶⁾ pode ser interpretada como um retrocesso no campo da saúde ocupacional no país. A partir da sua promulgação, tornou-se possível a flexibilização das jornadas e dos locais de trabalho bem como a regulamentação do teletrabalho (*home office*), o qual possibilita que os trabalhadores desenvolvam atividades em suas próprias casas.

Uma vez que não é possível garantir que as instalações domiciliares sejam adequadas, a exposição dos trabalhadores aos fatores de risco pode aumentar, principalmente aos fatores ergonômicos e aos psicossociais. Esses fatores podem causar lesões musculoesqueléticas e transtornos mentais relacionados ao trabalho interferindo, assim, na capacidade de trabalhar, na saúde e na qualidade de vida desse profissional.

Outro ponto preocupante que afeta principalmente as trabalhadoras de saúde, é a permissão de trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres de grau mínimo e médio. Isso permite que essas mulheres exerçam a atividade tendo contato com pacientes com doenças infectocontagiosas e com materiais infecto-contagiantes no ambiente hospitalar, expondo-as ao risco de comprometer a sua saúde e a saúde de seus filhos. Percebe-se, dessa forma, que alterações como essas na legislação trabalhista geram dúvidas a respeito das garantias aos trabalhadores de condições seguras de trabalho que não lhes sujeitem adoecer ou morrer.

Apesar de seus papéis normalizadores, as leis não podem evitar o adoecimento relacionado ou potencializado pelo trabalho. Por conta disso, é necessário manter estruturas de fiscalização dessas legislações a fim de proporcionar saúde e segurança aos

trabalhadores. A legislação torna-se inoperante sem fiscalização – ou seja, a fiscalização não ocorre de modo adequado, e se os trabalhadores não possuem conhecimento acerca dos seus direitos, a existência dessas leis não é sinônimo de segurança no trabalho.

É inquestionável a importância da legislação para a garantia de condições dignas de trabalho, livres de riscos à saúde do trabalhador. Entretanto, as atuais alterações da legislação trabalhista permitem situações desfavoráveis aos trabalhadores, principalmente com o desmantelamento das instituições de amparo aos trabalhadores como a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego e os entraves impostos para o acesso à justiça do trabalho. Outro ponto negativo da mudança na legislação trabalhista brasileira consiste na permissão da terceirização da atividade-fim, o que significa que as ações desempenhadas pelo Sistema Único de Saúde para verificar a saúde dos trabalhadores podem ser realizadas por empresas, o que facilita incoerências éticas e morais.

Apesar dessas fragilidades, é importante ressaltar que as normas regulamentadoras da CLT permanecem válidas, embora se reconheça a necessidade de investimento em ações para seu efetivo cumprimento. Da mesma forma, ações educativas devem orientar trabalhadores, empregadores e gestores sobre os riscos presentes no trabalho e sobre os impactos decorrentes da não-obediência às normas em nível individual, familiar, institucional e social.

É preciso reconhecer, também, que o adoecimento de um trabalhador, independentemente da origem da doença, implica em consequências a todos os envolvidos: a família, que auxilia no tratamento do trabalhador; o empregador, que é responsável pelos os encargos trabalhistas, previdenciários e pela substituição do trabalhador; o sistema de saúde pelos custos de tratamento; o sistema previdenciário e os contribuintes, que atuam na manutenção desses sistemas.

Além disso, é necessário considerar as perdas subjetivas, que são difíceis de contabilizar, mas que causam impactos significativos na atividade laboral, tais como a descontinuidade do trabalho, a interferência na qualidade do serviço prestado, a sobrecarga de trabalho entre os membros da equipe e, sobretudo, os impactos nas vidas dos trabalhadores adoecidos.

OS RISCOS PSICOSSOCIAIS E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

As novas formas de contrato de trabalho e emprego, a sobrecarga laboral e a elevada demanda emocional são alguns dos fatores relacionados ao adoecimento dos trabalhadores na atualidade. A essa relação, soma-se o desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, o ritmo acelerado imposto pela pressão de tempo e pelo alcance de metas, a falta de controle dos trabalhadores na organização de suas tarefas e o medo do desemprego⁽⁷⁾.

Essas condições aumentam as exigências ao trabalhador, cuja manutenção do emprego requer cada vez mais qualificação, dinamismo e capacidade de adaptação. Apesar de todos os desafios e do sentimento de desamparo em vista das fragilidades das relações de trabalho, muitas vezes trabalhadores se veem em um impasse devido à crise econômica e ao aumento no número de desempregados no país, sob condições adversas para manterem-se empregados, mesmo que sua saúde seja comprometida.

Esses aspectos constituem alguns dos fatores que integram os riscos psicossociais, problemas emergentes e crescentes em termos de segurança e saúde ocupacional mundialmente⁽²⁻³⁾. Considerados alguns dos maiores desafios em termos de saúde e segurança no trabalho, os riscos psicossociais estão associados à ocorrência de doenças de ordem física e psicológica⁽³⁾ em trabalhadores de diferentes ocupações, em atividades e faixas etárias distintas.

Na literatura, há certo consenso acerca da natureza e da identificação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, cuja existência é atribuída a fatores como: exigências laborais; organização e conteúdo do trabalho; relações sociais e qualidade da liderança; a interface entre trabalho e indivíduo; os valores no local de trabalho; justiça e respeito, em relação aos colegas de trabalhos e aos superiores hierarquicamente; saúde e bem-estar dos trabalhadores; e comportamentos ofensivos. Somam-se a esses fatores: novas ou renovadas formas de trabalho, contextos sociais, fluxos migratórios e a crise econômica global⁽⁷⁾ – que implicam na necessidade de mudanças para o fortalecimento da economia o que, geralmente, acarreta condições desfavoráveis à saúde dos trabalhadores.

Entre as principais consequências dos riscos psicossociais no ambiente laboral, destacam-se absenteísmo por doença, alto custo do presenteísmo, rotatividade de pessoal, redução na qualidade de vida, sobrecarga de trabalho, redução de motivação e produtividade, acréscimos em gastos com cuidados de saúde e prejuízo à saúde dos trabalhadores, principalmente com o aumento das doenças pertencentes ao grupo dos TMC⁽³⁾.

Para trabalhadores da área da saúde, os riscos psicossociais se manifestam em diferentes categorias e estão associados, por exemplo: às especificidades das profissões, à necessidade de qualificação contínua, à prestação ininterrupta de serviços, à prática em diferentes turnos e em finais de semana, às horas excessivas de trabalho e à escassez de recursos humanos e materiais⁽⁹⁾.

Os trabalhadores de saúde, de modo geral, são submetidos a desgastes emocionais pela atuação diária em ambientes rodeados de emoções, pelo contato direto ou indireto com pessoas em situação de sofrimento, e pelo convívio com mortes de pacientes. Além disso, em muitas situações, são vítimas de ameaças, agressões verbais e físicas e são culpabilizados pela falta de recursos e pela ineficiência do sistema de saúde, como frequentemente divulgado pela mídia.

Outro fator que contribui para a existência de riscos psicossociais é má remuneração dos trabalhadores, o que faz com que seja necessário ter mais de um vínculo empregatício para complementar a renda familiar, duplicando sua jornada de trabalho. Com isso, o tempo para descanso, convívio social, qualificação profissional e cuidados pessoais ficam comprometidos, aumentando, assim, os riscos de adoecimento físico e mental.

Além de todos esses fatores, as más práticas de gestão e o despreparo de chefias exercem efeitos nocivos no bem-estar individual e coletivo devido ao desempenho de práticas abusivas como carga horária superior a 40 horas semanais, trabalho em diferentes turnos, hora extra não remuneradas, pouca autonomia e carga de trabalho excessiva. Em contrapartida, boas práticas de gestão aliadas à gestão eficaz de tempo de atividade, estabilidade de horários e contratos de trabalho, cordialidade e comportamentos

não agressivos são favoráveis ao desenvolvimento de ambientes psicossociais promissores⁽⁷⁾.

No contexto atual, as novas formas de contrato de trabalho potencializam a existência dos riscos psicossociais, uma vez que geram insegurança, competitividade e, conseqüentemente, sobrecarga de trabalho, indo em direção contrária à de muitas categorias profissionais, como da enfermagem, que luta pela redução da carga horária e por um piso salarial digno.

A enfermagem é a única profissão da área da saúde em que a carga horária de trabalho é de 40 horas/semanais, diferente da classe médica que apresenta carga horária de 20 horas/semanais. Compreendendo que a enfermagem desenvolve o seu trabalho na assistência direta a pacientes e é responsável pelo seu cuidado nas 24 horas de internação hospitalar, faz-se necessário reduzir sua jornada de trabalho e garantir uma melhor remuneração a fim de proporcionar cuidados com mais qualidade a pacientes.

Há mais de uma década, no Brasil, leis que amparam a redução da carga horária de trabalho e promovem um piso salarial nacional para os profissionais de enfermagem estão em discussão no Congresso Nacional. Entretanto, a categoria de enfermagem constitui a maior força de trabalho na saúde, o que contribui para a falta de interesse dos empregadores e gestores para a aprovação dessas leis. Dentre os entraves para essas mudanças está a alegação de que elas resultariam em uma elevação nos custos da área da saúde, tanto no setor público quanto no privado. Mais uma vez, percebe-se o interesse econômico em detrimento da saúde do trabalhador.

Devido à possibilidade de negociação direta entre trabalhadores e empregadores, prevista na Reforma Trabalhista vigente, é possível que haja falta de capacidade de negociação por melhores condições de trabalho e de remuneração, e pelo enfraquecimento dos movimentos de classe, o que pode resultar em precarização do trabalho e exploração da mão-de-obra.

A Reforma Trabalhista prevê novas formas de organização e de contrato de trabalho, promete mais autonomia aos trabalhadores, maior poder de decisão sobre horário de trabalho e remuneração⁽⁶⁾. Contudo, parece inevitável que a carga de trabalho também aumente, afetando o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e gerando um ambiente de tensão que pode expor trabalhadores a riscos psicossociais, que podem comprometer sua saúde física e mental.

As exigências emocionais, decorrentes da exposição aos riscos psicossociais, sujeitam os trabalhadores à problemas como estresse, depressão, ansiedade, distúrbios do sono, síndrome de Burnout⁽⁷⁾ - alguns dos principais transtornos mentais que acometem os trabalhadores brasileiros⁽⁵⁾.

No âmbito dos trabalhadores de saúde, essas situações podem incorrer em riscos à segurança de pacientes, tendo em vista que as atividades desenvolvidas por esses profissionais requerem constante atenção, agilidade, dinamismo e tomada de decisões assertivas. Portanto, o esgotamento físico, a falta de atenção e os elevados níveis de estresse podem levar a erros irreversíveis às pessoas sob os seus cuidados.

De modo geral, saúde mental e bem-estar psicossocial de trabalhadores se deterioram à medida que o nível de estresse fisiológico e cognitivo aumenta, o que resulta em reações neuroendócrinas, imunológicas e emocionais, com a manifestação de ansiedade,

depressão, alienação e apatia. Também há a manifestação de reações cognitivas com o comprometimento da capacidade de concentração, alteração na criatividade, dificuldades no processo de tomada de decisões, além de alterações de conduta, como o abuso de substâncias químicas e comportamentos violentos. Geralmente resultantes do estresse, esses sintomas estão associados a problemas clínicos como dores musculoesqueléticas, cefaleia, distúrbios gastrointestinais, cardiopatias, distúrbios hormonais, transtornos mentais e suicídio⁽⁷⁾.

Independentemente do fator atribuído à ocorrência de transtornos mentais, o adoecimento de trabalhadores repercute negativamente no ambiente de trabalho, seja pelas ausências para tratamento ou pela redução na produtividade e na qualidade do serviço prestado. Em termos gerais, pessoas apresentando esses agravos tendem a ter a capacidade de concentração reduzida, o que pode conduzir a erros inesperados, dificuldade de adaptação a mudanças, podendo gerar conflitos com colegas de trabalho ou supervisores⁽¹⁰⁾.

Além disso, transtornos mentais podem comprometer a vigilância, interferir na comunicação e na produtividade⁽¹⁰⁾. Na área da saúde, além das questões financeiras e de produtividade, há de se refletir sobre os impactos dessas alterações na segurança de pacientes. Assim, independentemente denexo causal, as instituições devem pensar em estratégias de prevenção e gerenciamento dos riscos psicossociais no trabalho e de transtornos mentais em seus trabalhadores, no intuito de preservar sua saúde e garantir integralidade e segurança de pacientes.

De forma semelhante, instâncias governamentais, legisladores e órgãos voltados à saúde e segurança no trabalho precisam elaborar estratégias que minimizem os efeitos dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Ações nesse sentido extrapolam intervenções de âmbito individual e exigem movimentos coletivos, mudanças

estruturais, administrativas e comportamentais. Contudo, respostas positivas podem ser obtidas se ações de prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores forem compartilhadas entre gestores e trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os riscos psicossociais são foco da comunidade científica e de organizações voltadas à saúde e a segurança no trabalho em todo o mundo, devido aos impactos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Na contramão deste movimento, a Reforma Trabalhista, realizada no Brasil em 2017, potencializa a exposição de trabalhadores a riscos no ambiente de trabalho e configura-se como um retrocesso na área da saúde dos trabalhadores, elevando o risco de adoecimento por conta do trabalho.

As recentes mudanças na legislação trabalhista podem contribuir para o desgaste físico e emocional dos trabalhadores devido ao risco de sobrecarga de trabalho, de pressão de tempo, risco de aumento na competitividade entre pares e pela falta de garantia de direitos, o que pode culminar em abuso de poder e exploração dos trabalhadores. Nesse sentido, algumas estratégias precisam ser pensadas para protegê-los dos riscos a que estão expostos em função do trabalho.

É necessário um esforço conjunto por parte das entidades de classe, dos trabalhadores e da sociedade para ampliar as discussões acerca dos efeitos nocivos dos riscos psicossociais, bem como a necessidade do desenvolvimento de medidas protetivas à saúde do trabalhador. É preciso reconhecer legalmente os riscos psicossociais como riscos ocupacionais no país e instituir programas de gerenciamento dos mesmos em todos os ambientes ocupacionais de modo a reduzir os impactos negativos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

1. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Factores psicossociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención [Internet]. OIT, Ginebra, Suiza, 1984. [cited 2020 Mar 27]. Available from: <http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-60423.html>.
2. International Labour Organization (ILO). La Prevención de Las Enfermedades Profesionales. ILO, Ginebra, Suiza. [Internet]. 2013 [cited 2019 Jan 23]. Available from: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_209555/lang-es/index.htm.
3. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Cálculo do custo do estresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Observatório Europeu dos Riscos: Revisão bibliográfica [Internet]. European Risk Observatory Report. Luxembourg, Spain: Publications Office. 2014 [cited 2019 Jan 23]. Available from: https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psycho-social-risks/view.
4. International Labour Organization (ILO). XIX World Congress on Safety and Health at Work. ILO introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health, Report, XIX World Congress on Safety and Health at Work, Istanbul [Internet]. ILO, Ginebra, Suiza. 2011 [cited 2019 Jan 23]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_162662.pdf.
5. Ministério da Previdência Social (BR). Anuário Estatístico da Previdência Social 2017 [Internet]. 2017 [cited 2019 Jan 23]. Available from: <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/>
6. Krein JD, Abílio L, Freitas P, Borsari P, Cruz R. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: Krein JD, Gimenez DM, Santos, AL. Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. 306 p.
7. Fernandes C, Pereira A. Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. Rev Saúde Pública. 2016;50:24. doi: 10.1590/S1518-8787.2016050006129
8. Presidência da República (BR). Subchefia para assuntos jurídicos. Lei N. 13467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de

maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho [Internet]. Brasília, DF; 2017. [cited 2019 Jan 30]. Available from: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm

9. Messenger JC, Vidal P. The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa and the Republic of Korea. In: International Labour Office. Geneva. [Internet]. 2015 [cited 2019 Jan 23]. Available from: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/486945.pdf>.
 10. Jansson I, Gunnarsson AB. Employers' views of the impact of mental health problems on the ability to work. Work [Internet]. 2018 [cited 2019 Jan 23];59:585–98. Available from: <https://content.iospress.com/articles/work/wor2700>
-