



## A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E ADOECIMENTO MENTAL

**Kênia Aurora Cotta e Sales<sup>1</sup>**

**Cíntia Mendes Assis<sup>2</sup>**

[cintiamendesassis@hotmail.com](mailto:cintiamendesassis@hotmail.com)

**ÁREA DE CONHECIMENTO:** Ciências da Saúde

**RESUMO:** Entender o nexos de causalidade entre adoecimento mental e o trabalho tem se mostrado uma nova vertente para os profissionais da psicologia como teoria e prática em seus diversos campos de atuação. Esse artigo, fruto de um estágio supervisionado em Psicologia Organizacional, escrito após pesquisa qualitativa descritiva, advinda de encontros remotos e presenciais, realizado numa faculdade do interior de Minas Gerais trás o adoecimento mental ligado ao trabalho ao longo da história bem como nos dias atuais, aplicando a teoria ao que fora praticado na experiência do estágio, concluindo que é de fundamental importância que as empresas se atentem para o bem estar mental e físico de seus trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Nexos causal; saúde do trabalhador; saúde e adoecimento mental.

### 1. INTRODUÇÃO

No mundo atual, o trabalho se tornou, essencialmente, uma ferramenta de socialização. Aquele que não tem um trabalho fica rejeitado, excluído. Diz respeito a uma criação histórica da sociedade capitalista (CASTEL, 1995). Ademais, não se fala aqui em qualquer forma de trabalhar. No sistema capitalista, o prestígio do trabalho advém daquele trabalho diretamente inserido no meio econômico, ou seja, daquele capaz de gerar e possibilitar a mais valia, tendo em vista que o sistema capitalista tem por característica, basicamente, a produção de mercadoria (CASTEL, 1995).

A mudança do modo de produção fordista/taylorista para um formato industrial diverso caracterizado pela tecnologia, com novos modos de gestão e ordenação do trabalho, inaugura a nova fase da convivência social. O contemporâneo formato de produção industrial alterou o modo de ordenar o trabalho, trazendo o pilar tecnológico das etapas de produção (POCHMANN, 1999) e se vive, na atualidade, a

modificação dos pilares técnicos do trabalho onde a produtividade é excessivamente alta e a ordem antiga dos meios de produção apresentam grandes mudanças. O capitalismo se modifica e determina outras normas ao trabalho, reordena o seu *modus operandi* sem, ademais, modificar os seus fundamentos (ANTUNES, 1999). Assim se deu a reestruturação da organização produtiva por meio de novas formas de gerir o padrão de trabalho, afim de se alcançar uma maior produção e acumulação de capital.

As questões sociais são resultado da interação trabalho/renda, e traduzem de diversas maneiras a desigualdade, vista na saúde, na falta de emprego, no desgaste da política de acolhimento social, na fome e na fragilidade dos vínculos sociais. Dessa forma, pode ser definida como “ordem de adversidades políticas, sociais e econômicas fomentadas pelo aparecimento da classe operária no decurso da história capitalista” (CERQUEIRA, 1982). Dessa forma, Questões Sociais estão indiscutivelmente ligadas ao confronto entre o trabalho e a renda. Os trabalhadores que adoecem, ainda que garantidos por benefícios previdenciários, estão em circunstâncias vulneráveis socialmente, no que diz respeito à angústia pela inaptidão física ou psíquica e, também, no que diz respeito à angústia em decorrência das inúmeras maneiras de violência secundária, como o preconceito, dentro da empresa, por estar adoecido, o mal estar com os patrões e, ainda, entre os próprios trabalhadores (CERQUEIRA, 1982).

O nexos de causalidade entre o adoecimento psicológico e a atividade laboral está cada dia mais evidente. Contribuem para essa evidência os crescentes casos de suicídio e depressão dentre os moradores de zonas rurais, ligados ao uso de diversos agrotóxicos (SILVA, NOVATO-SILVA, FARIA, PINHEIRO, 2005) e os incontáveis casos de adoecimento mental dentre os trabalhadores que passam por reestruturações logísticas dentro das empresas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017).

Os casos de adoecimento mental no trabalho crescem cada dia mais. Nos dados da World Health Organizations (WHO, 2015), os transtornos mentais menores como depressão e ansiedade atingiram por volta de 35% dos trabalhadores estáveis e os transtornos mentais graves por volta de 8%. Em nosso país, o adoecimento

mental ocupa a terceira causa de incapacidade laboral dentre os trabalhadores (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017).

O cenário mais recente exige do Psicólogo, em suas diversas formas de atividade, dar um novo significado ao papel do trabalho na construção doença/saúde psicológica. Dar um novo significado, tendo em vista que na trajetória da Psicologia como ciência e profissão, a atividade laboral esteve num lugar secundário, tornando-se apenas mais um setor de emprego dos conhecimentos da Psicologia ou como demonstrativo de uma vivência moldada e “normal” (SILVA, NOVATO-SILVA, FARIA, PINHEIRO, 2005).

Com intuito de contribuir para a construção de um ambiente de trabalho humanizado, apoiado pela união do trabalho de profissionais da Psicologia e dos Recursos Humanos, voltando-se a atenção para os funcionários de recepção (Recepcionistas), este artigo, fruto de uma experiência de estágio realizada em uma faculdade particular localizada numa cidade do interior do estado de Minas Gerais, tem como objetivo conhecer, através dos relatos de uma profissional de Recursos Humanos e de três Recepcionistas da faculdade, as estratégias utilizadas no cotidiano de trabalho para superação das dificuldades vivenciadas no dia-a-dia e o que é feito para evitar o adoecimento mental desses trabalhadores.

## **2- REFERENCIAL TEÓRICO**

Em meados do século XIX, a Europa presenciou o nascimento da Psicologia como conteúdo independente e, nesse mesmo momento, o trabalho era a matéria central como conjunto de estudo. Autores como Adam Smith e Leão XIII já publicavam estudos relacionados à atividades laborais industriais (HABERMAS, 2002).

Hegel e Marx, nomes conhecidos por falarem, principalmente, sobre as relações de trabalho, retratam perfeitamente a importância dada a essa matéria no contexto daquela época. Hegel (1985), ressaltou que através do trabalho, o homem modificava o mundo e, concomitantemente, modificava a si mesmo, humanizando-

se. Enquanto dizia Marx (1983) exercer uma atividade laboral significava a independência do homem bem como prática indispensável para as etapas de “hominização”.

Ademais, a proximidade entre psicologia e os fundamentos naturalistas e o darwinismo prejudicou sua aproximação com conceitos humanos ligados a questões sociais. Quando a Psicologia desponta nos Estados Unidos, integrada ao crescimento industrial, conduz, então, seus aprendizados e demandas à aplicação da Psicologia nos ambientes de trabalho e dentre os trabalhadores (HABERMAS, 2002).

No que diz respeito à saúde/adoecimento psíquico, os séculos XVII a XIX, presenciam o fortalecimento dos estudos sobre a loucura com bases sólidas na razão, vindas do cartesianismo (FOUCAULT, 1979,1999). Entram em cena os alienistas, inquietos quanto ao desrespeito às questões morais e sociais provenientes das violações individuais. Ligada ao ócio e ao tratamento ambulatorial, a loucura é ainda mais rechaçada, ganhando novo formato nos hospícios, ambiente diferente dos existentes até então (FROMM, 2006).

Com o surgimento e estabelecimento da psicanálise em meados do século XX, a teoria das relações de objeto, notadamente as que ocorreram na primeira infância, destacaram-se no fundamento dos transtornos mentais. O lugar de mérito que a psicanálise ocupou no meio teórico da psicologia clínica, indevida para ser aplicada nas relações de trabalho, é destacada por Dejours (1988) como sendo o principal motivo do ínfimo progresso da psicologia na área do trabalho.

Na construção de sua teoria, Freud fez poucas menções ao trabalho, que pode ser visto em “A psicologia das massas, 1921 (FREUD, 1967) e “Análise terminável e interminável” (FREUD, 1967). Em “Análise terminável e interminável”, Freud dá pistas de que vê no trabalho uma fonte circunstancial da origem do adoecimento psíquico, coincidindo com o lançamento do filme “Tempos Modernos” (1936), de Chaplin, filme muito conhecido que retrata as relações entre o empregado e as empresas adotantes do modelo taylorista-fordista, o que causava adoecimento psíquico nos trabalhadores.



Sobre a forma de trabalho taylorista-fordista e suas consequências na atividade psíquica dos empregados, Ford sempre manifestou certa inquietação sobre as consequências que as rotinas de trabalho causavam. O reconhecimento dos meios de produção fordistas como causadores de adoecimento mental dentre os empregados foi o conteúdo da edição número um do Journal of Mental Higyene, em 1917.

A utilização da forma de trabalho taylorista-fordista em grandes proporções fomentou a percepção das consequências do trabalho sob a saúde mental dos empregados. Contudo, existem escritos anteriores que demonstram apreensões parecidas: Ramazzini (2000) disse que em 1701 se expôs o adoecimento mental dos escriturários como o motivo pelo qual ocorriam problemas ósseos e musculares nesses trabalhadores. Engels e Marx (1989), no final do século XIX, trouxeram a tona os prováveis danos do trabalho no “sistema nervoso” dos empregados.

No que diz respeito à psicologia, a forma de trabalho taylorista-fordista significou uma proximidade efetiva da psicologia com o universo trabalhista, objetivando o emprego da teoria e prática psicológicas ao exercício do trabalho (RAMAZZINI,2000). Essa proximidade se consolidou a partir da análise do cansaço do trabalhador em decorrência da aceleração da produtividade. Em 1913, com o lançamento do livro do autor Munsterberg, iniciou-se o que foi denominado de psicologia industrial (HABERMAS, 2002).

No ambiente de trabalho a psicologia se estabelece com a finalidade de mensurar as individualidades e subjetividades, indo a procura “do trabalhador correto para o cargo correto” com a finalidade de potencializar a capacidade do trabalhador. Estabelece estratégias e procedimentos psicológicos de seleção de indivíduos após a apreciação de desempenho e a capacitação (RAMAZZINI, 2000).

Todavia, foram as análises de Elton Mayo, produzidas na empresa Western Electric, em Hawthorne, Chicago, nas décadas de 20 e 30, que trouxeram a tona as condições psíquicas como determinantes para aceleração do desempenho dos empregados. Origina-se desse acontecimento, denominado Movimento das Relações Humanas, o emprego do estudo sobre incentivos, contentamento no



ambiente de trabalho, ambiente e conhecimento organizacional, aliado a uma atuação psicológica voltada às diversas circunstâncias empresariais (não apenas às industriais) (HABERMAS, 2002).

As várias instituições no âmbito da administração de pessoas buscam nas produções e estratégias da psicologia suporte para suas convicções e meios para estabelecer sua atuação. Estabelecem-se os princípios da organização, como instituto ontológico, como instrumento da psicologia, intitulando-a de psicologia organizacional (RAMAZZINI, 2000).

Identifica-se, na análise do percurso da psicologia enquanto espaço de aplicação, como psicologia industrial, do trabalho e organizacional, certa primazia quanto a situações que se referem à gerir pessoal e uma propensão maior para o emprego de conceitos e estratégias psicológicas, visando a classificar e adaptar os empregados, com suporte numa normatização compatível com o acúmulo máximo do capital (SILVA, NOVATO-SILVA, FARIA, PINHEIRO, 2005). Os pormenores referentes à adoecimento/saúde até então não dizem respeito ao exercício corriqueiro da psicologia. É didática a observação de Spink (1996) a respeito dos estudos de Hawthorne, particularmente sobre a exclusão de duas trabalhadoras do experimento por pleitearem salários mais altos e melhores meios de trabalho, sendo essas duas trabalhadoras taxadas de neuróticas, devendo serem acompanhadas por um psiquiatra.

A prática da psicologia no ambiente de trabalho começa a ser alvo de uma apreciação negativa em meados dos anos 50. Fromm (1956) apontava que a aplicação da psicologia beneficiava unicamente o empresário, não se importando com o bem-estar do empregado.

Ainda nesse período, há o lançamento do artigo “A neurose das telefonistas” de Le Guillant et al. (apud LIMA, 2006), sendo um acontecimento que se destaca para apoiar o movimento em favor do desenvolvimento teórico no campo do adoecimento/saúde psíquica e sua ligação com a atividade laboral. Le Guillant se tornou porta voz da mobilização da psiquiatria francesa que foi o primeiro grupo a

utilizar o termo “psicopatologia do trabalho” através de seu membro, Sivadon (apud LIMA, 2002).

O centro das questões tratadas por Sivadon era a natureza terapêutica da atividade laboral em pessoas com deficiência intelectual. Foi utilizando a ergoterapia que a classe de trabalho se encontra, definitivamente, com o percurso da produção intelectual a respeito do adoecimento psíquico. Seguindo esse raciocínio, Le Guillant, ao constatar o grande percentual de trabalhadoras do lar/faxineiras internadas em hospícios franceses, volta seus estudos para o fim de explicitar que havia uma ligação entre o trabalho e a ocorrência frequente e grave de adoecimento mental dentre os trabalhadores (apud LIMA, 2002).

Na linha da psicologia clínica, a atividade laboral não ganha muito destaque. Erikson (1972), sobre esse tema, explica que, corriqueiramente, notícias sobre trabalho eram excluídas dos casos clínicos nos levantamentos de casos. Tavares (2004) diz que o empecilho em agregar as teorias da psicologia utilizadas na clínica ao exercício laboral está na dubiedade imposta por um ponto de vista parcial que coloca como externa a raiz do problema, ou a impõe ao indivíduo, em sua vivência ou em suas bases.

Produção intelectual inferior à pluralidade e complexidade da concepção do ser e seu psíquico, entendimentos simplistas na percepção da relação entre adoecimento/saúde psíquicos e a esfacelamento do meio psíquico são argumentos para o alusivo esquecimento dos laços entre a atividade laboral e adoecimento psíquico no meio intelectual da psicologia. A supremacia da psicologia sobreposta ao trabalho, suas concepções e estrutura teórica colaboram para que ocorra esse esquecimento (apud LIMA, 2002).

Em nosso país se destacam as produções intelectuais de Spink (1996) e Codo (1985), dentre outros, criticando o estado de distanciamento da psicologia com o trabalho e, nesse contexto, surge uma maior afinidade da psicologia com campos relacionados ao meio social, com seus fundamentos no contexto histórico, arquitetando, então, a proximidade da psicologia com questões ligadas à saúde no ambiente de trabalho. O trabalho de Codo (2006) aborda diversas dessas críticas,



ao dizer que o trabalho da psicologia organizacional voltado pra indústria continua a fantasiar um trabalhador sem nenhum afeto, ou, como na Teoria das Relações Humanas, em objetificar os sentimentos como maneira de potencializar a produção.

Influencia nessa proximidade, também, a superação dos protótipos hegemônicos dos modos de interferência e regulamentação da correlação entre adoecimento e atividade laboral ligados à medicina laboral, engenharia e segurança do trabalho. Nos termos de Nardi (1997) a mobilização de cunho mundial que desponta no meio da saúde envolvida com o trabalho começa a sugerir uma visão interdisciplinar dessa área, o que contribui para a integração de outras áreas disciplinares com a psicologia.

### **3- METODOLOGIA**

O presente artigo diz respeito a uma pesquisa qualitativa descritiva, fruto de uma observação realizada num estágio supervisionado que ocorreu de forma remota e presencial, em uma faculdade particular sediada numa cidade do interior de Minas Gerais, onde foram desenvolvidas atividades no período de 11 de março de 2021 a 18 de maio de 2021.

Exercer uma atividade laboral não é só se empenhar em algo. Diz respeito a constituir um relacionamento com os demais, adentrar em novos meios de colaboração e permuta, ingressar numa partilha de atividades e responsabilidades, debater opiniões, aprender e ensinar e valorizar as subjetividades. É, portanto, ter capacidade para inserir sua marca no local onde está e na história das coisas (BENDASSOLI, SOBOLL, 2011).

Tendo em vista o período da Pandemia, o estágio iniciou-se de forma remota, acontecendo os encontros presenciais posteriormente. Na forma remota, os encontros aconteceram com a presença da Coordenadora de RH da faculdade e os estagiários, posto que, nos encontros presenciais na faculdade, estavam presentes, além dos estagiários e da Coordenadora de RH, três recepcionistas, alvo principal do estágio.

Além dos ensinamentos trazidos pela Coordenadora de RH, foi disponibilizado material teórico para leitura. Na prática, foram realizadas atividades como apresentações e aplicação de dinâmicas, entrevistas e rodas de conversa, onde os estagiários tiveram a oportunidade de estar diretamente envolvidos no dia-a-dia do ambiente de trabalho das recepcionistas bem como aplicar de forma prática tudo que fora aprendido.

#### **4- RESULTADOS E DISCUSSÕES**

É normal que no ambiente de trabalho as pessoas sintam desconforto na convivência interpessoal. Pode haver dificuldade no entendimento e na recepção por parte dos companheiros de trabalho, fazendo com que o meio laboral se torne negativo emocionalmente, levando a crer que a ausência de amparo psicológico contribua para que o entendimento dos trabalhadores tem dos estressores sejam equivocados (JACQUES, 2007).

Os estressores que se encontram no meio laboral podem ter origem psíquica quantitativa, quando dizem respeito ao tempo e à velocidade da realização das atividades, ou qualitativa, quando diz respeito a conflitos que possam gerar casos de adoecimento mental. Dessa forma, o apoio psicológico no ambiente de trabalho é de suma importância para apaziguar as ocorrências estressoras, que são vistas de forma aumentada quando o apoio psicológico é mínimo (CARREIRO, 2013).

Durante o estágio ocorrido em uma faculdade particular situada em um município do interior de Minas Gerais, a diretora de Recursos Humanos sempre fez questão de numerar as ações corriqueiras realizadas para minimizar os danos que um ambiente de trabalho com centenas de pessoas pode causar à saúde mental dos trabalhadores.

Além de uma reunião semanal com todos os integrantes do administrativo da faculdade, para discutirem situações mais urgentes, uma vez por mês acontece uma reunião para tratar assuntos específicos, dentre eles o ambiente de trabalho, a



convivência entre os funcionários, etc, sempre com a presença de um Psicólogo que observa as diversas situações que ocorrem nessas reuniões.

Toda convivência interpessoal reúne características específicas que determinam a qualidade das relações. Quando o trabalhador não obtém um bom relacionamento em seu ambiente de trabalho, há um entrave emocional que impede a resolução de acontecimentos estressores. Certas normas que existem no ambiente laboral acabam por influenciar no adoecimento do empregado, a exemplo dos fatores psicossociais. São vistos quando ocorrem circunstâncias de tensão prolongada e impedimento de crescimento da capacidade mental, à ausência de controle do trabalho, ao afastamento entre os que mandam e os que obedecem, à rejeição no ambiente laboral, aos impasses de funções e à falta de apoio psicológico (VILELA, CARVALHO, PEDRÃO, 2014).

Levando-se em consideração os distúrbios do sono e o stress, é grande o número de relatos de trabalhadores que se auto-avaliam com stress graças ao desempenho de uma função exaustiva, a perda da qualidade do sono tendo em vista o exercício de função no turno noturno, assim como à extensa carga horária. Ainda, as doutrinas que descrevem o stress, especialmente o work stress, são categóricas em apontar a ligação entre adoecimento mental e trabalho, onde o trabalho é um ambiente influenciador para o aparecimento da doença. Essa teoria discute as causas stressoras que circundam o trabalhador e o que deve ser feito para sua prevenção e cuidado (FERNANDES, MARZIALE, 2014).

Todas as recepcionistas com quem a estagiária teve contato são estudantes da própria faculdade, que oferece essa possibilidade aos estudantes que precisam de trabalho para arcarem com os custos dos estudos. O trabalho é exercido em meio período, respeitando os horários de aula e períodos de estudo. Ao serem questionadas, todas as 03 (três) recepcionistas foram unânimes em afirmarem que o ambiente de trabalho delas é bem tranquilo, tendo em vista que a direção da faculdade trabalha para que a solução de conflitos seja o mais breve possível, dando a oportunidade para que os trabalhadores que se sentem incomodados com algo tenham a quem recorrer para relatar o que ocorre.



Um fator recorrente que cria aflição no ambiente de trabalho remete à dificuldade para atingir metas. Geralmente há grande pressão e expectativa sobre o trabalhadores que, quando não alcançam as marcas estabelecidas, se tornam frustrados e temerosos por seus empregos, sentimentos que agravam o stress que já ronda o ambiente de trabalho (JACQUES, 2007).

O stress no ambiente de trabalho advém de diversas fontes, podendo originar nas próprias formas de organização da empresa até nas metas a serem cumpridas mensalmente, por exemplo. O trabalho insere o indivíduo na sociedade, promovendo satisfação, destaque e independência do indivíduo, contudo, as regras às quais o trabalhador se submete, o desgaste e as mudanças no ambiente são fatores determinantes para o adoecimento mental (LANCMAN, SZNELWAR, 2008).

Descobriu-se que após o adoecimento, os empregados enxergam o ambiente laboral de forma negativa. Exercer uma função que anteriormente dava prazer e era gratificante torna-se uma tarefa pesada e dolorosa, tendo em vista que o ambiente laboral se tornou um símbolo de sofrimento, onde apenas suportar já causa reação ansiosa no indivíduo (FEIJÓ, KERSTING, BÜNDCHEN, OLIVEIRA, 2017).

No que diz respeito à visão do trabalhador quanto ao local onde exerce uma atividade laboral, destaca-se que que essa visão é carregada de subjetividade, é a partir das experiências que o trabalhador acumula no ambiente de trabalho que ele forma as suas convicções. Dessa forma, a função laboral pode ser um norte para o trabalhador, indo muito além do ambiente cultural, social, econômico, etc. Assim, o indivíduo possui uma relação de equilíbrio ou desequilíbrio com o trabalho (JACQUES, 2007).

No Brasil, um país subdesenvolvido, grande parte da população não trabalha com o que gosta, com o que realmente queria trabalhar, mas exerce a atividade que aparece, visando a sua sobrevivência.

Nesse sentido, o mais importante é que o trabalhador busque uma atividade que traga novo significado à sua vivência após o adoecimento no ambiente de trabalho, objetivando a satisfação, não encontrada num primeiro momento. Assim, passar por esse período de insatisfação no trabalho pode fazer com que o indivíduo,

posteriormente, de valor e preferência por tarefas mais simples, onde não haja competitividade e a qualidade de vida seja maior (FEIJÓ, KERSTING, BÜNDCHEN, OLIVEIRA, 2017).

## **6- CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A psicodinâmica do trabalho trás uma logística geradora de insatisfação, fonte de adoecimento psíquico. Essa logística trás, ainda, as formas de defesa utilizadas pelo trabalhador e destaca a escuta qualificada como uma dos melhores formas de cuidado desse grande problema. Apesar disso, ainda que os trabalhadores se defendam individualmente, por vezes há uma adaptação ao sofrimento, sendo que estratégias coletivas seriam formas mais viáveis de enfrentamento, tendo em vista que fortalecem o laço entre o ambiente coletivo de trabalho e o suporte das adversidades desse ambiente em grupo (DEJOURS, 1988).

A partir do estágio realizado, base para esse artigo, foi possível vislumbrar que a incorporação da Psicologia na organização da empresa, particularmente na organização de uma faculdade particular situada no interior de Minas Gerais, fato que se concretiza gradativamente na realidade brasileira e quebra diversas barreiras e entraves. Apesar da ascensão da Psicologia Organizacional, apresenta-se como um campo de atividade ainda rodeado por desafios para os Psicólogos.

O trabalho pode afetar negativamente as relações e o individuo, contribuindo para o desenvolvimento de stress e adoecimento mental. Assim, nos termos da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial de Saúde, é recomendado para os serviços de saúde que as empresas se atentem para o bem estar mental e físico de seus empregados, buscando criar um ambiente de trabalho saudável, para que a convivência entre os trabalhadores seja harmoniosa. Um empregado que esteja feliz e com a saúde fortalecida é mais produtivo e, conseqüentemente, a empresa se beneficia disso (Lima, Canela, Teles, Melo, BELFORT, 2017).

## **BIBLIOGRAFIA**

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** Boitempo, 1999. Disponível em [https://www.academia.edu/36738440/Ricardo\\_Antunes\\_Os\\_sentidos\\_do\\_trabalho\\_Ensaio\\_sobre\\_a\\_afirma%C3%A7%C3%A3o\\_e\\_a\\_nega%C3%A7%C3%A3o\\_do\\_trabalho\\_2ed\\_](https://www.academia.edu/36738440/Ricardo_Antunes_Os_sentidos_do_trabalho_Ensaio_sobre_a_afirma%C3%A7%C3%A3o_e_a_nega%C3%A7%C3%A3o_do_trabalho_2ed_). Acesso em 16/03/2021.

BENDASSOLLI, P. F., e SOBOLL, L. A. **Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade.** São Paulo: Atlas, 2011.  
CARREIRO G.S.P., FERREIRA FILHA M.O., LAZARTE R., SILVA A.O., DIAS M.D.. **O processo de adoecimento mental do trabalhador da Estratégia Saúde da Família.** Rev Eletr Enf. 2013. Disponível em <https://revistas.ufg.br/index.php/fen/article/view/14084> . Acesso em 20/05/2021.

CASTEL, R. **Les métamorphoses de la question sociale – une chronique du salariat.** Paris: Fayard, 1995. Disponível em [https://www.persee.fr/issue/rfsoc\\_0035-2969\\_1996\\_num\\_37\\_4?sectionId=rfsoc\\_0035-2969\\_1996\\_num\\_37\\_4\\_4479](https://www.persee.fr/issue/rfsoc_0035-2969_1996_num_37_4?sectionId=rfsoc_0035-2969_1996_num_37_4_4479) . Acesso em 13/03/2021.

CERQUEIRA FILHO, G. **A questão social no Brasil – crítica do discurso político.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

CODO, W. **O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo” mau em psicologia).** In S. Lane & W. Codo (Eds.), Psicologia social: O homem em movimento. São Paulo, SP: Brasiliense. 1985.

CODO, W. **Por uma psicologia do trabalho: Ensaio recolhidos.** São Paulo, SP: Casa do Psicólogo. 2006. Disponível em <https://www.worldcat.org/title/por-uma-psicologia-do-trabalho-ensaios-recolhidos/oclc/230895627> . Acesso em 31/03/2021.

DEJOURS, C.. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho** (3. ed.). São Paulo, SP: Cortez-Oboré. 1988. Disponível em [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3331627/mod\\_resource/content/2/Christophe%20Dejours%20-%20A%20loucura%20do%20trabalho.%20Literatura%20Socialista.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3331627/mod_resource/content/2/Christophe%20Dejours%20-%20A%20loucura%20do%20trabalho.%20Literatura%20Socialista.pdf) . Acesso em 24/03/2021.

ERIKSON, E. **Identidade; juventude e crise.** Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar. 1972.

FEIJÓ F.R., KERSTING I., BÜNDCHEN C., OLIVEIRA P.A.B.. **Estresse ocupacional em trabalhadores de uma fundação de atendimento socioeducativo: prevalência e fatores associados.** Rev Bras Med Trab. 2017; Disponível em <http://www.rbmt.org.br/details/221/pt-BR/estresse-ocupacional-em->

trabalhadores-de-uma-funda-ccedil--atilde-o-de-atendimento-socioeducativo--prevalencia-e-fatores-associados . Acesso em 24/05/2021.

FERNANDES M.A., MARZIALE M.H.P.. **Riscos ocupacionais e adoecimento de trabalhadores em saúde mental.** Acta Paul Enferm. 2014. Disponível em [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002014000600539&lng=pt&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002014000600539&lng=pt&tlng=pt) . Acesso em 21/05/2021

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder.** Rio de Janeiro, RJ: Graal. 1979. Disponível em [https://www.nodo50.org/insurgentes/biblioteca/A\\_Microfisica\\_do\\_Poder\\_-\\_Michel\\_Foucault.pdf](https://www.nodo50.org/insurgentes/biblioteca/A_Microfisica_do_Poder_-_Michel_Foucault.pdf) . Acesso em 23/03/2021.

FOUCAULT, M. **História da loucura.** São Paulo, SP: Perspectiva. 1999. Disponível em <http://www.uel.br/projetos/foucaultianos/pages/arquivos/Obras/HISTORIA%20DA%20LOUCURA.pdf> . Acesso em 23/03/2021.

FREUD, S. **Obras completas (Vols. 1, 3).** Madrid, Espanha: Biblioteca Nueva. 1967. Disponível em <https://joacamillopenna.files.wordpress.com/2013/10/freud-obras-completas-vol-16-1923-1925.pdf> . Acesso em 24/03/2021.

FROMM, E. **Psicoanálisis de la sociedad contemporánea.** México: Fondo de Cultura Económica. 2006.

HABERMAS, J. **Conhecimento e interesse.** Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar, 2002. Disponível em [http://gephispn.weebly.com/uploads/2/3/9/6/23969914/conhecimento\\_e\\_interesse\\_com\\_um\\_novo\\_posfcio\\_-\\_jurgen\\_habermas.pdf](http://gephispn.weebly.com/uploads/2/3/9/6/23969914/conhecimento_e_interesse_com_um_novo_posfcio_-_jurgen_habermas.pdf) . Acesso em 22/03/2021.

HEGEL, G. **Fenomenologia del espíritu.** México: Fondo de Cultura Económica. 1985. Disponível em <https://enblancoe.files.wordpress.com/2013/05/fenomenologc3ada-del-escp3adritu.pdf> . Acesso em 22/03/2021.

JACQUES, Maria das Graças. **O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia.** Psicologia & Sociedade; 19, Edição especial, 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea15.pdf> . Acesso em 19 de maio de 2021.

LANCMAN S., SZNELWAR I.. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** 2ª ed. Brasília: Editora Fiocruz; 2008.

LIMA K.M., CANELA K.G.S., TELES R.B.A., MELO D.E.B., BELFORT L.R.M., MARTINS V.H.S.. **Gestão na saúde ocupacional: importância da investigação**

**de acidentes e incidentes de trabalho em serviços de saúde.** Rev Bras Med Trab. 2017; Disponível em <http://www.rbmt.org.br/details/259/pt-BR/gestao-na-saude-ocupacional--importancia-da-investigacao-de-acidentes-e-incidentes-de-trabalho-em-servicos-de-saude> . Acesso em 24/05/2021.

LIMA, M. E. **Escritos de Louis Le Guillant: Da ergoterapia à psicopatologia do trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes. 2006.

MARX, K. **Manuscritos económico-filosóficos.** In E. Fromm (Ed.), Conceito marxista de homem (8. ed., pp. 89-170). Rio de Janeiro, RJ: Zahar. 1983. Disponível em [http://petdireito.ufsc.br/wp-content/uploads/2013/05/manuscritos-economicos-e-filos%C3%B3ficos\\_-marx.pdf](http://petdireito.ufsc.br/wp-content/uploads/2013/05/manuscritos-economicos-e-filos%C3%B3ficos_-marx.pdf) . Acesso em 22/03/2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília, DF, 2017. Disponível em [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf) . Acesso em 17/03/2021.

NARDI, H. Saúde do trabalhador. In A Cattani (Ed.), **Trabalho e tecnologia: Dicionário crítico** (pp. 219-224). Petrópolis, RJ: Vozes. 1997.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** São Paulo: Contexto, 1999.

Ramazzini, B. **As doenças dos trabalhadores** (3. ed.). São Paulo, SP: Fundacentro. 2000. Disponível em <https://www.unicesumar.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/sites/50/2019/06/Doencas-Trabalhadores-portal.pdf> . Acesso em 24/03/2021.

SILVA, J. M., NOVATO-SILVA, E., FARIA, H., & Pinheiro, T. M. **Agrotóxico e trabalho: Uma combinação perigosa para a saúde do trabalhador rural.** Ciência & saúde coletiva, 2005. Disponível em [https://www.researchgate.net/publication/26414466\\_Agrotoxico\\_e\\_trabalho\\_Uma\\_combinacao\\_perigosa\\_para\\_a\\_saude\\_do\\_trabalhador\\_rural](https://www.researchgate.net/publication/26414466_Agrotoxico_e_trabalho_Uma_combinacao_perigosa_para_a_saude_do_trabalhador_rural) . Acesso em 17/03/2021.

SPINK, P. **Organização como fenômeno psicossocial: Notas para uma redefinição da psicologia do trabalho.** Psicologia & Sociedade, 1996. Disponível em [https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/spink\\_-\\_a\\_organizacao\\_como\\_fenomeno\\_psicossocial.pdf](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/spink_-_a_organizacao_como_fenomeno_psicossocial.pdf) . Acesso em 25/03/2021

TAVARES, M. **A clínica da confluência da história pessoal e profissional.** In W. Codo (Ed.), O trabalho enlouquece? Petrópolis, RJ: Vozes. 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Expert committee on identification and control of work related diseases.** Geneva, Suíça (2015). Disponível em

<https://www.who.int/news/item/27-10-2008-new-study-presents-state-of-the-world-s-health> . Acesso em 17/03/2021.

VILELA S.D.C., CARVALHO A.M.P., PEDRÃO L.J.. **Relação interpessoal como forma de cuidado em enfermagem nas estratégias de saúde da família**. Rev Enferm UERJ. 2014. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/11452/8990> . Acesso em 20/05/2021.