



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS

ANA CAROLINA LEMOS PEREIRA

SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO: A COMPLEXIDADE
DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO E AS LIMITAÇÕES DA ABORDAGEM
DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Campinas

2019

ANA CAROLINA LEMOS PEREIRA

SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO: A COMPLEXIDADE
DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO E AS LIMITAÇÕES DA ABORDAGEM
DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Tese apresentada à Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Doutora em Saúde Coletiva na área de concentração Política, Planejamento e Gestão em Saúde.

ORIENTADORA: PROF^a DR^a APARECIDA MARI IGUTI

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA PELA ALUNA ANA CAROLINA LEMOS PEREIRA, E ORIENTADA PELA PROF^a DR^a APARECIDA MARI IGUTI.

Campinas, 2019

Agência de Fomento e Nº do Processo: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) 141439/2015-7

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Ciências Médicas
Maristella Soares dos Santos - CRB 8/8402

P414s Pereira, Ana Carolina Lemos, 1983-
Saúde mental relacionada ao trabalho : a complexidade das situações de trabalho e as limitações da abordagem dos fatores de riscos psicossociais / Ana Carolina Lemos Pereira. – Campinas, SP : [s.n.], 2019.

Orientador: Aparecida Mari Iguti.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas.

1. Saúde mental. 2. Riscos psicossociais. 3. Trabalho. 4. Saúde do trabalhador. I. Iguti, Aparecida Mari, 1955-. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Mental health related to work : the complexity of work situations and the limitation of psychosocial factors risk approach

Palavras-chave em inglês:

Mental health

Psychosocial risks

Work

Occupational health

Área de concentração: Política, Planejamento e Gestão em Saúde

Titulação: Doutora em Saúde Coletiva

Banca examinadora:

Aparecida Mari Iguti [Orientador]

Fábio de Oliveira

Mara Alice Batista Conti Takahashi

Heloisa Aparecida de Souza

Caroline Cristiane de Sousa

Data de defesa: 30-08-2019

Programa de Pós-Graduação: Saúde Coletiva

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0002-1198-8961>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/5167752889798620>

BANCA EXAMINADORA DA DEFESA DE DOUTORADO

ANA CAROLINA LEMOS PEREIRA

ORIENTADOR: PROF^a DR^a APARECIDA MARI IGUTI

MEMBROS:

1. PROF^a DR^a APARECIDA MARI IGUTI

2. PROF^o DR^o FÁBIO DE OLIVEIRA

3. PROF^a DR^a MARA ALICE BATISTA CONTI TAKAHASHI

4. PROF^a DR^a HELOISA APARECIDA DE SOUZA

5. PROF^a. DR^a. CAROLINE CRISTIANE DE SOUSA

Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas.

A ata de defesa com as respectivas assinaturas dos membros da banca examinadora encontra-se no processo de vida acadêmica do aluno.

Data: 30 de agosto de 2019

Dedico esta tese a todos os trabalhadores e trabalhadoras que me ensinaram, com suas histórias de vida e trabalho, a práxis da resistência diante da dominação capitalista. Ainda que seus corpos padeçam, e sua saúde mental esteja degradada, eles insurgem, fazendo do seu trabalho o compromisso com sua humanidade, e anunciam que a resistência coletiva é a única forma de transformar as penosas condições que lhes são impostas.

Em sua lógica destrutiva, o capital não reconhece nenhuma barreira para a precarização do trabalho. A exploração sem limites da força de trabalho é em si expressão das contradições estruturais de dada forma de sociabilidade que, ao mesmo tempo em que não pode prescindir do trabalho vivo para sua reprodução, necessita explorá-lo ao extremo, impondo-lhe o sentido mais profundo de sua mercantilização: a abreviação de seu tempo de uso como resultado do aprofundamento, pelo adoecimento, de sua característica de mercadoria de alta descartabilidade.

Ricardo Antunes

AGRADECIMENTOS

Ao longo de todo o meu Doutorado, eu sempre disse a meus amigos que estava em trabalho de parto e que pretendia parir um filho, a que minha mãe gentilmente chama de minha filha mais velha – minha tese: que acabou sendo, na verdade, a filha caçula, devido a todas as complicações de parto que tive com ela. Pois bem, que durante esses quatro anos (e meio) eu vim sofrendo as dores e alegrias que um trabalho de parto implica: as dúvidas, o medo, as contradições. Um amigo muito querido certa vez me disse que a escrita de um texto é também a escrita de si mesmo. Coloca-nos em cheque, testa nossa humanidade, confronta-nos com nossos anjos e demônios e é extremamente árdua, principalmente em tempos tão sombrios que estamos vivenciando a nível mundial e, de maneira crítica, no Brasil.

Assim, queria, neste espaço do texto, poder escrever um pouco da imensa gratidão que tenho por todas as pessoas que contribuíram com esse processo, para que este texto pudesse ser escrito. Pessoas que seguraram minhas mãos em momentos em que eu achei que desistiria e abortaria tudo que foi construído ao longo desse período.

Agradeço primeiramente a Deus, o Deus da justiça e fraternidade que me ilumina, me guia, me sustenta, e que me vocacionou; ao qual passei noites clamando para que me desse caminhos quando não sabia mais por onde andar. E que, por meio do seu Evangelho vivo, me manteve em caminhada.

Agradeço a Arlindo, meu esposo, fiel companheiro de jornada pela vida. Em todos os momentos que eu não conseguia mais enxergar nada, ele tomou minhas mãos apoiadas nas suas, para que eu não vacilasse. Todas as vezes que pensei em desistir, seu carinho, seu cuidado, sua entrega integral para que eu pudesse escrever me seguraram e me encorajaram a seguir em frente. Ao Arlindo, minha profunda gratidão e amor.

Agradeço ao meu amado e tão desejado filho Gabriel, por ter suportado toda uma gestação com grandes inquietações da tese, por ter enfrentado comigo dias muito difíceis no término da escrita e ter me apresentado o maior amor que já fui capaz de sentir na vida quando olho para seus olhinhos meigos – que também preenchem minha vida de luz e esperança nas novas gerações.

Agradeço a minha família, que, por seu amor e cuidado, sofreu junto comigo as dores desse parto. Minha mãe, que segurou a bronca deixando Minas Gerais para me apoiar nos

momentos finais tão dolorosos; ela foi colo, força. Meu pai, que encarou a estrada toda semana para me ajudar inclusive nos traslados de texto e banca. Minha irmã Mariana, que me acompanhou no trabalho árduo de muitas etapas da tese, segurando firme para que eu não vacilasse a partir do seu imenso cuidado e amor. Meu irmão Matheus, sempre cuidadoso e afetuoso comigo, me ligava semanalmente para saber se estava tudo bem. E minha sobrinha Luma, por sua doçura que sempre acalentou meu coração.

Agradeço também a minha segunda família, que são meus sogros Marlene e Anselmo, e cunhado Giovani, por também como família terem vivenciado as dores desse parto comigo, e terem me dedicado tanta paciência, generosidade e amor além da disponibilidade em estar conosco em casa cuidando do Gabriel no período de adequação do texto pós defesa. Agradeço também a Bárbara, pelo seu carinho, disponibilidade e contribuições nas traduções da tese.

Agradeço a minha orientadora, Iguti, que extrapolou seu papel para me ajudar infinitas vezes, e laborou arduamente para que este texto pudesse ser entregue. Agradeço infinitamente por sua paciência, por ter me aceitado no meio do caminho, quando eu já não via perspectiva de seguir em frente. Por ter me encorajado a encarar uma apresentação em inglês na França, a conhecer outros mundos e sabores da vida, e, sobretudo pelo conhecimento compartilhado das aulas de Ergonomia às orientações da tese, reflexo de sua intelectualidade comprometida com a saúde dos trabalhadores.

Agradeço a professora Márcia Hespanhol Bernardo, pelo carinho e amizade, por todas as contribuições dadas ao texto, mas, sobretudo, por seu exemplo ético e comprometido com a produção do conhecimento acadêmico, que enriqueceu muito minha jornada nos encontros com seu Grupo de Pesquisa, hoje, nosso Grupo de Estudos. Agradeço aos colegas do “Grupo da Márcia” que tiveram contribuição fundamental na minha formação na saúde mental relacionada ao trabalho.

Agradeço a professora, amiga e colega Docente, Heloisa, por ter segurado as minhas mãos também em diversos momentos dessa jornada e não me deixado desistir, por ser tão cuidadosa, querida, além de toda a ajuda com o texto nos momentos delicados de dúvida e também nas contribuições da banca de Qualificação.

Agradeço a querida professora e amiga Edith Seligmann-Silva, por ter sido fundamental na mudança de caminhos que meu texto tomou quando, na banca de Heloisa, me

perguntou: “mas... Fatores de risco? Não são processos?”. Agradeço pela sua imensa generosidade, humildade, por todo conhecimento que transborda e constrói o nosso campo da Saúde Mental relacionada ao Trabalho. Agradeço por todas as aulas (no Sedes, nos Congressos em que a assisti, as que ministrou para meus alunos), todos os cafés em sua casa e todo afeto e afinidade partilhada desde que me tornei sua aluna. E ps: sempre digo aos meus alunos que minha meta docente é um dia conseguir ler todas as referências bibliográficas do livro de Edith, uma riqueza e aprendizado de toda uma vida que ilumina a minha geração de pesquisadores e seguirá iluminando muitas outras que virão.

Agradeço também as queridas professoras e amigas Renata Paparelli e Eliana Pintor, por todo aprendizado proporcionado nas aulas do curso de Aperfeiçoamento em Saúde Mental relacionada ao Trabalho do Instituto Sedes Sapientae, e as queridas colegas de curso e jornada de viagens a São Paulo, Liliana Lima e Adriana Brito, que fizeram das quartas feiras do ano de 2016 um dia muito especial na semana, com direito a muita prosa boa e afeto.

Agradeço imensamente Haidê Grilo, minha terapeuta e grande amiga, pela parceria de tantos anos que resignificou profundamente meus modos de ser e existir no mundo, como também a minha escrita e o parto dessa tese.

Agradeço a todos os sujeitos participantes desta tese que não vou mencionar nominalmente devido à garantia de anonimato. Eles trouxeram, com suas ricas vivências, materialidade para as discussões que tanto me inquietavam. Obrigada pela disponibilidade de tempo e pela contribuição valorosa para que esta pesquisa pudesse ser desenvolvida, meus queridos Carlos Eduardo, Gabriela, João, José, José Luiz e Oliver.

Agradeço aos amigos e servidores do CEREST Campinas, por toda luta e resistência travada pela Saúde do Trabalhador e pelas trocas ricas e afetuosas de sempre; também ao Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, pelo comprometimento com a luta em defesa da classe trabalhadora que contribuiu fundamentalmente com minha formação política e militante, nas inúmeras greves da madrugada nas portas de fábrica.

Agradeço a Thiago Giraldi, por viabilizar a redação da tese no momento mais difícil, que foi a véspera e chegada do meu filho Gabriel. Obrigada pelo carinho, pelo cuidado e pelas mãos emprestadas em dias tão difíceis que vivenciei.

Agradeço a minha querida amiga Dra Kellen Cristina, pelo seu compromisso ético com a saúde dos trabalhadores no exercício amoroso e responsável da Medicina do Trabalho, por todas as trocas que sempre enriqueceram tanto minha jornada.

Agradeço as queridas amigas, psicólogas e professoras Adelina Guanais, Caroline Souza, Renata Sobral, Silvana Brandão pela presença permanente e afetuosa na minha caminhada e partilha de conhecimentos e também as amigas Roberta Petoilho, Cristiane Ribeiro, Simone Bretas e Camila Ávila pela amorosidade, irmandade e cuidado de sempre.

Agradeço a Ana, que foi o anjo do meu menino Gabriel no período atribulado do final de Doutorado e redação da tese. Obrigada pelo carinho, pelo cuidado e pela disponibilidade de estar conosco.

Agradeço aos queridos companheiros de luta no campo da Saúde do Trabalhador Mara Takahashi e Fábio Oliveira, pela disponibilidade de vir compor a banca e contribuir com esta jornada nessa etapa final.

Agradeço a todos os meus alunos e ex-alunos da PUC Campinas, que dão sabor, poesia, esperança e materialidade ao meu trabalho e compromisso docente.

Agradeço ao Programa de Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, a todo Corpo Docente que contribuiu significativamente com minha formação; aos colegas e secretaria da Pós-Graduação, representados na pessoa da Mariana, que foi essencial no apoio a todos os trâmites legais do Doutorado, agradeço pelo carinho e paciência conosco.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo financiamento desta pesquisa e por viabilizar a divulgação nos diversos congressos em que foi apresentada.

RESUMO

A globalização impactou o mundo do trabalho na medida em que acirrou a competitividade internacional com a anuência dos governos com políticas neoliberais que retiram direitos dos trabalhadores e promovem uma irrestrita precarização das condições de vida e trabalho. Novas formas de organização, flexibilização, intensificação, desregulamentação, desmonte sindical e discursos empresariais que objetivam promover a adesão dos trabalhadores, mascarando o conflito capital trabalho, marcam esta atual conjuntura. Sob o slogan de se produzir mais com menos, observamos o aumento da incidência de transtornos mentais entre a classe trabalhadora, o que tem despertado a atenção de Organismos Internacionais, Governos e Entidades Representativas de Trabalhadores e posto em pauta os Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho, além de incentivar a busca por instrumentos que possam diagnosticar esses fatores. No Brasil, algumas Normas Reguladoras do Trabalho propõem que os Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho sejam considerados na avaliação de saúde dos trabalhadores. No entanto, observamos as limitações da utilização desse termo, que, muitas vezes, desconsidera a complexidade das situações de trabalho, bem como dos determinantes macrossociais no processo de desgaste mental. Nesse sentido, esta tese teve como objetivo geral identificar as conexões entre a complexidade dos modos atuais de organização capitalista da produção e do trabalho que impactam a saúde mental dos trabalhadores considerando as limitações da abordagem dos fatores de riscos psicossociais na avaliação desses impactos. Os objetivos específicos foram descrever e diferenciar as abordagens dos Fatores de Riscos Psicossociais e do Desgaste Mental no Trabalho e propor uma abordagem mais ampliada, integral, da Saúde Mental relacionada ao Trabalho, contextualizada nas situações singulares em que ele acontece. Para alcançar esses objetivos, a pesquisa contemplou a realização de entrevistas reflexivas com trabalhadores, dirigentes sindicais e servidores públicos de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, considerados informantes chaves para a temática proposta, e o material foi submetido à análise de conteúdo. Como resultados, pôde-se analisar a complexidade das situações de trabalho apresentadas pelos sujeitos, e como as atuais configurações do mundo do trabalho impactam negativamente a saúde mental da classe trabalhadora, tal como evidenciam as limitações da abordagem dos fatores de riscos psicossociais nesse contexto. Também foram propostas algumas reflexões que apontam caminhos possíveis para uma atuação ética e comprometida com a saúde mental dos trabalhadores e uma abordagem ampliada e integral da saúde mental relacionada ao trabalho.

Palavras Chaves: Saúde mental; Riscos psicossociais; Trabalho; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Globalization has impacted the world of work, heightened international competitiveness with the consent of governments with neoliberal policies that remove rights from the workers and promote unrestricted precarious living and working conditions. New ways of organization and bad working conditions, flexibilization, intensification, deregulation, trade union dismantling and business speeches aimed at promoting adhesion by the workers, masking the capital versus labor conflict, mark the current conjuncture of the business world. Under the slogan of producing more with less, we observe the increased incidence of mental disorders among the working class, which has attracted the attention of International Organizations, Governments and Representatives of the Workers to this problem, and the Factors of Psychosocial Risks at Work, besides encouraging the search for instruments that can diagnose these factors. In Brazil, some Work Regulation Standards state that the Factors of Psychosocial Risks at Work should be considered when evaluating the health of the workers. However, we observe the limitations of the use of this term that often disregards the complexity of work situations in the assessment of the health of the workers, as well as the macrosocial determinants in the mental burnout process. In this sense, this thesis had as its general objective the identification of the connections between the complexity of the current methods of capitalist production and work that impact the mental health of the workers with the limitation of the approach of the factors of psychosocial risks when evaluating these impacts. The specific goals were to describe and differentiate the approaches of the Factors of Psychosocial Risks at Work and the Mental Burnout at Work and to propose a more vast and unabridged approach to Mental Health related to Work and in context with the singular work situations. To reach these goals, the research contemplated the realization of reflective interviews with workers, trade union leaders and public servants of a Health of the Workers Reference Center, considered key informants to the proposed theme, and the content was subjected to analysis. As a result, it was possible to analyse the complexity of the situations presented by the subjects and how the current workplace arrangements impact the mental health of the working class in a negative way and show the limitations of the approach of the Factors of Psychosocial Risks at Work. Also, there were suggested some speculations that point towards possible ways of acting that take into consideration ethics, is committed to the mental health of the workers and a vast and unabridged approach to mental health related to work.

Key Words: Mental health; Psychosocial risks; Work; Occupational Health.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
CREPOP	Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EMCs	Equipes de Melhoria Contínua
FAP	Fator Acidentário Previdenciário
FRPT	Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho
HSE	Health Safety Executive
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISTAS	Instituto Sindical do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

NRs	Normas Reguladoras do Trabalho
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PEPSIC	Periódicos Eletrônicos em Psicologia
PUC	Pontifícia Universidade Católica
SAT	Seguro Acidente de Trabalho
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SMRT	Saúde Mental relacionada ao Trabalho
ST	Saúde do Trabalhador
SUS	Sistema Único de Saúde
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	17
Capítulo 1 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: IMPACTOS NAS CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES	25
1.1 O trabalho e sua dimensão ontológica na constituição do ser social	26
1.2 O Trabalho Estranhado	29
1.3 A organização Taylorista e Fordista do Trabalho	31
1.4 Globalização, Reestruturação Produtiva e o Modelo Toyotista de Produção	35
1.5 O ataque à subjetividade dos trabalhadores: manipulação e sedução no trabalho	40
Capítulo 2 O CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	46
Capítulo 3 SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO	52
3.1 Os Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho (FRPT)	58
3.2 A abordagem do Desgaste Mental	65
Capítulo 4 OBJETIVOS	69
4.1 Objetivo geral	69
4.2 Objetivos específicos	69
Capítulo 5 ASPECTOS METODOLÓGICOS	70
5.1 Primeiros passos	70
5.2 O encontro com sujeitos cujas reflexões enriqueceram nossa caminhada	70
5.3 Análise dos Dados - “Caminhante, não há caminho, o caminho se faz ao caminhar”, diria o poeta Antônio Machado	73
5.4 Aspectos éticos da pesquisa	75
Capítulo 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	76
6.1 Densidade e Intensificação do Trabalho	77

6.2	Captura ou a construção de uma nova subjetividade?	84
6.3	Fragmentação dos coletivos de trabalho e desmonte sindical	88
6.4	A redução dos aspectos psicossociais do trabalho em fatores de risco	91
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99

APRESENTAÇÃO

O trabalho é categoria central na sociedade e cumpre um papel fundamental na humanização do homem (1). Confere um lugar social ao indivíduo e constitui sua identidade (2). Mobiliza intelectualmente e afetivamente os seres humanos, que fazem dessa prática a expressão de si na transformação das coisas e do mundo em que vivem.

No entanto, sob o modo de produção capitalista, o trabalho é degradado, alienado, fazendo com que homens e mulheres sintam-se estranhados na realização de suas atividades laborais (3). O que deveria ser fonte de identificação e realização do ser social torna-se estranhamento, um meio de sobrevivência que adocece e mata.

O capitalismo se estrutura e desestrutura ciclicamente promovendo, a cada crise, novas degradações das condições de vida e trabalho da classe trabalhadora. Aspectos macro e microsociais como altos índices de desemprego, precarização, flexibilização, desmonte sindical e fragmentação dos coletivos de trabalho – discursos empresariais que objetivam promover a adesão dos trabalhadores mascarando o conflito capital trabalho, intensificação dos ritmos e aumento da densidade das tarefas, competitividade e isolamento social, exigência permanente de alta produtividade sob o slogan de se “produzir mais com menos” – marcam a atual conjuntura do mundo do trabalho e atuam na composição do processo de desgaste de saúde dos trabalhadores.

Segundos dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), de 2005 a 2015, os afastamentos do trabalho no Brasil motivados por doenças profissionais/do trabalho, migraram de 145.919 para 181.608 casos, ou seja, um aumento de cerca 20% em uma década (4).

Entre os motivos de afastamento do trabalho no Brasil, os transtornos mentais ocupam a terceira posição (5). Em 2001, essa informação já constava no material produzido pelo Ministério da Saúde “Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde” (6), fazendo referência à dissertação de mestrado de Medina (7), defendida em 1986. A autora, ao estudar a aposentadoria por invalidez no Brasil, apresentava esta classificação dos transtornos mentais como terceira causa de afastamento do trabalho. Mais de 30 anos depois, esses indicadores continuam vigorando e vêm apresentando um aumento significativo, como é evidenciado nos dados fornecidos pela Previdência Social (5).

O crescimento da incidência de transtornos mentais entre a população trabalhadora em todo o mundo, além de ser um problema de saúde pública e demandar diversas ações dos Estados, tem preocupado organismos internacionais, entidades sindicais e empresas. No entanto, é importante ressaltar que os compromissos e interesses dessas instituições/instâncias são distintos (8).

A Saúde Mental relacionada ao Trabalho (SMRT) é um campo multidisciplinar e composto por diferentes abordagens teóricas que investigam a relação entre os aspectos laborais e a constituição dos distúrbios mentais (9). A minha aproximação com a SMRT aconteceu no contexto político da minha militância na Saúde do Trabalhador (ST) na ocasião de uma grande greve em uma indústria terceirizada do ramo automotivo que vinha submetendo seus trabalhadores a condições precárias de trabalho, promovendo lesões por esforços repetitivos e uma alta incidência de transtornos mentais.

Nessa época, meados de 2009, o que me chamou a atenção para a SMRT e me motivou a estudar suas diferentes abordagens teóricas foi a forma truculenta com que a empresa enfrentava a organização coletiva dos trabalhadores, impedindo que os mesmos participassem da greve ao determinar, por exemplo, que os ônibus fretados que os transportavam trancassem as portas ao se aproximar da empresa, de forma que ninguém pudesse descer sem ser identificado de forma destacada do coletivo. Há relatos de que alguns trabalhadores chegavam a sair pela janela do ônibus um pouco antes de chegar na portaria da fábrica.

Além de filmar a assembleia na porta de fábrica, a empresa, contrariando a legislação trabalhista, adotava como prática intimidatória a entrega de cartas de demissão aos grevistas no momento em que estavam posicionados naquele local. Esse tipo de pressão e vigilância constante era frequente também dentro da empresa, e os trabalhadores relatavam diversos casos de colegas que acabaram se afastando do trabalho com diagnóstico de paranoia situacional, delírio persecutório, entre outros transtornos.

Outro aspecto relevante que pude analisar naquela situação diz respeito a como as novas formas de organização do trabalho e da produção na sociedade capitalista – como a terceirização, por exemplo – impactam a saúde mental dos trabalhadores. As condições a que eram submetidos eram piores, com um ritmo mais elevado e, conseqüentemente, grandes exigências psicossociais.

É importante, também, ressaltar que, mesmo sendo metalúrgicos e realizando atividades diretamente relacionadas à produção automotiva, essas pessoas pertenciam a diferentes sindicatos, sendo frequente o relato de desamparo e sentimento de isolamento social, além da dificuldade de organização coletiva para enfrentar tal precariedade. Para Druck (10), a terceirização é uma estratégia do capital para perpetuar suas formas de dominação do trabalho, fragmentando coletivos de trabalhadores que passam a atuar, ainda que numa mesma empresa, vinculados a diversos sindicatos, o que inviabiliza sua organização política e resistência coletiva.

Anos depois dessa experiência, fui aprovada em um concurso para atuar na área de Saúde do Trabalhador de uma universidade pública, no cuidado da saúde mental dos servidores daquela instituição. Se as greves na porta das fábricas foram meu primeiro contato com o campo da SMRT, as atividades realizadas na universidade em questão foram fundamentais para aprofundar meus estudos e obter um contato mais próximo com a dialética dos processos de desgaste mental no trabalho.

A realidade do chão de fábrica na montadora parecia, até então, pouco conversar com os muros “blindados” da universidade, berço da produção do saber acadêmico. No entanto, a enorme quantidade de docentes e servidores adoecidos, que sofriam assédio moral e viviam cenas cotidianas de degradação mental enquanto exerciam sua profissão me fez compreender que, embora as realidades fossem distintas, os processos de desgaste da saúde mental estavam intimamente relacionados às formas de gestão fomentadas pela cultura da excelência e da produtividade a qualquer custo – fosse ela de peças de um automóvel ou de artigos acadêmicos.

Essa compreensão foi ampliada mediante à experiência de realizar avaliações psicossociais em uma indústria mineradora que desejava implementar um Programa de Gestão dos Riscos Psicossociais no Trabalho. Foi nesse contexto que tomei contato com a abordagem dos “Riscos Psicossociais” – ou, ainda, dos “Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho” (FRPT), que, de maneira geral, diz respeito a aspectos do trabalho que podem ser desencadeantes ou agravantes do estresse laboral (11, 12, 13). Nesse sentido, a abordagem dos FRPT tem sua fundamentação teórica nas Teorias do Estresse.

Nesta tese, adotarei a sigla FRPT, que sintetiza o termo “Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho”, na medida em que se trata de um termo que contempla conceitualmente os achados na literatura sobre esta abordagem, contribuindo também para que a leitura do texto se torne mais didática.

A abordagem dos FRPT vem sendo amplamente difundida em todo o mundo na perspectiva adotada por organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (11) e Organização Mundial de Saúde (OMS) (12). No caso específico do Brasil, os FRPT são também considerados em algumas Normas Reguladoras do Trabalho (NRs) – como as NRs 20, 33, 35 e 37, que regulamentam respectivamente o trabalho com produtos inflamáveis e combustíveis (14), o trabalho em espaço confinado (15), o trabalho realizado em altura (16), e o trabalho realizado nas plataformas de petróleo (17).

A contratação de uma Psicóloga do Trabalho para realizar avaliações psicossociais na indústria mineradora foi motivada, inicialmente, pelas exigências legais das NRs 33 e 35, ainda que, nessas normas, não esteja clara a obrigatoriedade da realização desse tipo de avaliação. Essa prática tem sido bastante disseminada em outras indústrias e empresas de prestação de serviços de saúde ocupacional, e há compreensões distintas sobre a obrigatoriedade ou não na realização desse tipo de avaliação, tal como sobre o formato em que devem ser realizadas (18).

No Brasil, a propagação de instrumentos e questionários para identificação e diagnóstico dos fatores de riscos psicossociais (19), a venda de consultorias e palestras sobre os FRPT e cursos sobre as avaliações psicossociais (20) têm se configurado como um novo “nicho” do mercado para profissionais que atuam no campo da Saúde Ocupacional, ofertando programas e serviços de saúde mental para as empresas.

No entanto, considerando minha vivência profissional na SMRT, minha militância política pela Saúde do Trabalhador, e minha trajetória como Educadora Popular (21, 22), deparei-me com uma série de questões na realização das avaliações psicossociais na indústria e passei a questionar se, de fato, a abordagem dos FRPT conseguia captar a complexidade das situações de trabalho e seu impacto na saúde mental dos trabalhadores.

Ao longo de minhas intervenções naquela indústria, pude conhecer diversas situações de trabalho, não somente aplicando questionários e testes (como usualmente era praticado pelos psicólogos na realização das avaliações psicossociais nos anos anteriores), mas desenvolvendo muitas horas de atividade em campo junto aos trabalhadores, observando seu cotidiano de trabalho, dialogando com eles sobre a percepção que tinham das atividades realizadas, da consciência dos riscos a que estavam expostos e dos problemas referentes à organização e condições de trabalho. Sempre acreditei que teoria e prática se retroalimentam, e que, tal como afirma Paulo Freire: “a prática de pensar a prática é a melhor maneira de aprender a pensar certo.

O pensamento que ilumina a prática é por ela iluminado, tal como a prática que ilumina o pensamento, é por ele iluminada.” (p. 65) (23).

Nesse sentido, todo o referencial teórico no campo da SMRT que vim acumulando foi fundamental para travar reflexões sobre o desgaste de saúde mental dos trabalhadores naquela realidade, ao mesmo tempo em que o contato com a realidade de trabalho deu um novo significado às leituras que eu já havia realizado, constituindo meu repertório para atuação na Psicologia do Trabalho.

O pensamento de Ivair Odonne (24) também contribuiu fundamentalmente para que eu desenvolvesse como pressuposto básico da minha intervenção a escuta dos trabalhadores e, sobretudo, a compreensão de que somente eles são capazes, de fato, de perceber e identificar aspectos do trabalho que são nocivos a sua saúde – ainda que os técnicos possam contribuir também com esse processo.

Meus questionamentos contemplavam desde as limitações da realização de avaliações psicossociais por psicólogos contratados pela empresa – devido ao reducionismo na confecção de laudos que deveriam indicar se o trabalhador estava apto ou inapto para trabalhar em altura e espaço confinado – às questões macrossociais que impactavam diretamente a forma de organização do trabalho naquela indústria e não eram mencionadas em profundidade na literatura encontrada sobre os FRPT.

O turno noturno, por exemplo, é considerado pela OMS um fator de risco psicossocial (12). No entanto, não se consideram, na abordagem dos FRPT, os aspectos macroeconômicos e macrossociais que determinam este regime de trabalho. O trabalho em regime de turnos e noturno é extremamente desgastante do ponto de vista de saúde, tal como revelam os estudos de Fischer (25) e como observamos a partir das queixas relatadas pelos trabalhadores naquela indústria. Mas o que leva uma empresa a adotar esse regime de trabalho? Por que ela mantinha esse turno mesmo com as queixas frequentes dos trabalhadores? Como a escolha por manter o turno noturno se relaciona com as demandas do mercado e a exigência de produtividade? No capitalismo e o seu ideal competitivo, é preciso produzir 24 horas por dia, sete dias por semana.

Nesse sentido, o olhar reduzido e isolado para um “fator de risco” não revela toda uma interação de diversos determinantes políticos, econômicos e sociais que regem o modo de

produção capitalista, as formas de organizar o trabalho e o impacto que essa organização exerce na saúde mental dos trabalhadores.

Diante dessas reflexões, esta pesquisa teve como **objetivo geral identificar as conexões entre a complexidade dos modos atuais de organização capitalista da produção e do trabalho que impactam a saúde mental dos trabalhadores com as limitações da abordagem dos fatores de riscos psicossociais nas avaliações desses impactos.** Os objetivos específicos foram descrever e diferenciar as abordagens dos Fatores de Riscos Psicossociais e do Desgaste Mental no Trabalho e propor uma abordagem mais ampliada, integral, da Saúde Mental relacionada ao Trabalho contextualizada em suas situações singulares.

Para cumprir os objetivos desta pesquisa, não pude prescindir de escutar quem vivencia as consequências e a complexidade da organização capitalista do trabalho e da produção no seu cotidiano laboral: os trabalhadores. Entre os escolhidos para compor as entrevistas, dois deles são dirigentes sindicais – o que enriqueceu ainda mais o material de campo. Na expectativa de obter, também no material empírico, outras percepções a respeito da abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho, bem como da problemática da saúde mental relacionada ao trabalho, optei por entrevistar dois servidores públicos de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador.

Porque considerados informantes chaves, o relato desses sujeitos enriqueceu meu material de análise na medida em que contribuiu para uma compreensão mais clara da conexão entre o modo de se produzir e trabalhar na sociedade capitalista com as limitações da abordagem dos FRPT.

Deste modo, defendo aqui a tese de que **a abordagem dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, embora represente avanços no desenvolvimento do olhar para a saúde mental relacionada ao trabalho no âmbito de diversas instituições e organizações – na medida em que considera aspectos da organização e das condições de trabalho na determinação dos agravos em saúde mental –, possui limites muito claros diante da complexidade das situações de trabalho e seus diversos determinantes. Defendo, também, que a complexidade dos modos atuais de organização capitalista da produção e do trabalho exige uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho, contextualizada nas situações de trabalho e que contemple os diversos patamares de análise do processo de desgaste mental, conforme propõe Seligmann-Silva (9). Ainda, que a organização coletiva**

dos trabalhadores é fundamental para transformar as condições precárias de trabalho a que são submetidos, tal como a necessidade permanente de fortalecimento e ações conjuntas de instituições como o Ministério Público do Trabalho (MPT), CERESTs e Sindicatos, que, juntos, podem fazer resistência aos ataques à saúde e aos direitos duramente conquistados que a classe trabalhadora vem enfrentando.

Dessa forma, estruturei esta tese em três capítulos teóricos que situam o leitor na temática desenvolvida, os quais, por sua vez, dizem respeito às formas de organização do trabalho e da produção na sociedade capitalista; ao compromisso ético com uma abordagem integral

da saúde dos trabalhadores e que é celebrada nos princípios e práticas da Saúde do Trabalhador; e a saúde mental relacionada ao trabalho que é o campo tema desse estudo.

No Capítulo 1, o leitor tomará contato com as transformações do mundo do trabalho e seus impactos nas condições, organização do trabalho e subjetividade dos trabalhadores em um itinerário que vai do fordismo às novas formas de gestão que têm contribuído para a precarização social do trabalho e degradação da saúde mental dos trabalhadores.

No Capítulo 2, apresento a Saúde do Trabalhador, seus princípios e compromissos históricos, bem como os principais aspectos que caracterizam sua distinção da Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional.

No Capítulo 3, apresento o campo da Saúde Mental relacionada ao Trabalho, descrevendo e diferenciando as abordagens do Desgaste Mental e dos Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho.

No Capítulo 4, apresento os objetivos da pesquisa que estruturaram esta tese; e, no Capítulo 5, os aspectos metodológicos que contemplam o itinerário de desenvolvimento da mesma.

No Capítulo 6, apresento os resultados e desenvolvo a discussão a partir de quatro categorias de análise obtidas no material empírico, que expressam aspectos da complexidade dos modos atuais de organização capitalista do trabalho e da produção que impactam a saúde mental dos trabalhadores, identificando algumas conexões com as limitações da abordagem dos FRPT na avaliação desses impactos.

Por fim, proponho algumas reflexões que apontam caminhos possíveis para uma atuação ética e comprometida com a saúde mental dos trabalhadores e uma abordagem ampliada e integral da saúde mental relacionada ao trabalho – contextualizada nas situações de trabalho a

partir das contribuições teóricas de Seligmann-Silva (9). Anseio que possa, com esta tese, contribuir de alguma forma com as práticas profissionais no âmbito da saúde mental relacionada ao trabalho, com o fortalecimento e união de instituições que atuam em defesa da saúde dos trabalhadores, bem como com a proposição de políticas públicas nesse campo do saber.

Capítulo 1

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: IMPACTOS NAS CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES

As transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo são transformações que favorecem uma classe e está desfavorecendo a outra. São transformações que não é igual, que favorecem a classe dominante e que piora pra outra classe (João, metalúrgico e Dirigente Sindical).

Neste capítulo, traçamos um curto itinerário pelas recentes transformações no mundo do trabalho que impactam as condições e a organização do trabalho, tal como a subjetividade dos trabalhadores, de forma que o leitor possa compreender a complexidade das situações de trabalho atuais que serão apresentadas nessa tese, considerando os diversos elementos que compõem este capítulo.

Nesse sentido, iniciamos o capítulo situando o leitor a respeito da perspectiva teórica que ilumina nossa compreensão do trabalho, que é o referencial marxista, o qual nos limitaremos a apresentar brevemente por meio de dois aspectos que consideramos extremamente relevantes para o campo da SMRT: a intencionalidade no trabalho e o trabalho estranhado. Não deixaremos tampouco de considerar que a concepção classista defendida por Marx (26) orienta nosso olhar para a organização do trabalho mediante à compreensão do conflito capital-trabalho, inerente às relações de produção no capitalismo.

Em seguida, apresentaremos os modelos de produção fordista, taylorista e toyotista, cujos princípios, ainda em voga, vêm sendo aprofundados – guardadas as particularidades de cada modelo – de forma que tornam cada vez mais precárias as condições de trabalho e intensificam o processo de dominação – e também o desgaste – da saúde dos trabalhadores.

Ao final, apresentaremos um tópico sobre os ataques à subjetividade e os processos de sedução e manipulação do trabalho que também refletem o aprofundamento do discurso flexível propagado pelo modelo toyotista de produção e que impactam sobremaneira a saúde mental dos trabalhadores (27).

1.1 O trabalho e sua dimensão ontológica na constituição do ser social

Como afirma Marx (1), o trabalho é uma atividade exclusivamente humana e central em nossa sociedade, na medida em que é por meio dele que o homem produz/reproduz tudo o que é necessário para garantir a sua sobrevivência no planeta. Antunes (3), tomando como base o pensamento marxista, afirma que o trabalho é condição de existência humana, e é a partir dele, “em sua cotidianidade, que o homem se torna o ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas” (p. 123).

Freire considera que:

[...] os homens são seres da práxis. São seres do quefazer, diferentes, por isto mesmo, dos animais, seres do puro fazer. Os animais não “admiram” o mundo. Imergem nele. Os homens, pelo contrário, como seres do quefazer “emergem” dele e, objetivando-o, podem conhecê-lo e transformá-lo com seu trabalho (p. 167) (28).

Assim, o ser humano, por meio do seu trabalho, cria, transforma, altera o estado das coisas. É por meio do trabalho que domina e transforma a natureza, ao mesmo tempo em que é transformado nesse processo (1). Diria o poeta Vinícius de Moraes que “*o operário faz a coisa, e a coisa faz o operário*” (29).

Diferentemente dos animais, os homens não somente vivem – os homens existem, e sua existência é histórica (28). A intencionalidade ao realizar o trabalho humaniza o homem. No trabalho, o indivíduo engaja não somente seu corpo, mas seu intelecto; mobiliza sua criatividade, seus afetos; constrói sua identidade e promove novas formas de subjetivação na relação consigo mesmo e com os outros. Para Dejours (30), “trabalho é aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc” (p. 28) (30).

A intencionalidade, expressão humana, é didaticamente explicada por Marx (1) quando o autor diferencia a abelha de um arquiteto, que consegue pré-visualizar o trabalho final antes mesmo de realizá-lo. Ou seja, o ser humano constrói em sua consciência, de uma forma idealizada, a imagem do que gostaria de desenvolver e realizar objetivamente (1).

É por meio do trabalho, enquanto atividade de transformação da realidade, que se constituem a cultura e as relações humanas. É por meio do trabalho que o indivíduo se coloca no

mundo, é capaz de transformar um objeto idealizado em real, compartilhá-lo e transmiti-lo às gerações futuras, que poderão reproduzi-lo e até mesmo novamente transformá-lo, construindo um acúmulo coletivo de transformações (31). O trabalho, nesse sentido, gera também a construção e o fortalecimento de uma identidade individual e coletiva. Freud, em 1930 (32), já refletia sobre a importância do trabalho enquanto técnica capaz de oferecer ao ser humano um lugar dentro da comunidade humana.

Além das produções materiais passíveis de construção pelos seres humanos, existem também as imateriais, que são produção histórica e cultural construída nas relações humanas (31). Assim, para Clot (33), o trabalho possui função psicológica e tem papel relevante no desenvolvimento pessoal e na contribuição de cada indivíduo para a formação do patrimônio histórico-cultural humano (34).

Para Sato e Schimidt (35), ainda, o trabalho constitui a relação tanto entre os seres humanos e objetos, como também dos seres entre si, formando identidades e jeitos de ser num mundo compartilhado.

O trabalho tem papel fundamental na construção da identidade do sujeito em nossa sociedade. Quando perguntamos às pessoas sobre quem elas são, naturalmente aparecem, em suas definições, a profissão que exercem ou qual trabalho realizam, na medida em que, de maneira geral, as pessoas passam cerca de um terço de seu tempo durante um dia empenhadas em suas atividades laborais.

Jacques (2) afirma que “a articulação entre identidade e trabalho vem de uma tradição que confere ao papel social expressividade na constituição da identidade” (p. 22) (2). A autora menciona, ainda, a exaltação conferida ao trabalho na sociedade ocidental e cita Arendt (1981), que “referindo-se à importância do **homo faber** no mundo contemporâneo, assinala que ao tentar dizer ‘quem é’, a própria linguagem induz a dizer ‘o que alguém é’, reservando um lugar de destaque ao papel de trabalhador” (p. 22) (2).

Para Jacques (36), a relação entre trabalho e identidade e seu lugar privilegiado de inscrição na estrutura social se expressa, por exemplo, quando trabalhadores que estão desempregados reproduzem uma rotina diária como se permanecessem trabalhando, de forma que não percebam o rompimento do vínculo de trabalho.

Para Navarro e Padilha (37), o trabalho é fonte de experiência psicossocial, tem caráter plural e polissêmico, e ocupa um espaço e tempo significativos na vida humana

contemporânea, o que confere a ele centralidade. Para as autoras, é também fonte de desenvolvimento das potencialidades humanas e de possibilidade de participação nos objetivos da sociedade. Nesse sentido, “trabalho e profissão (ainda) são senhas de identidade” (p. 14) (37).

Ao longo do desenvolvimento da história da humanidade, os adjetivos ou ainda as atribuições sociais destinadas a quem trabalha e ao trabalho nem sempre foram os mesmos, ou lineares. Para Borges e Yamamoto (38), cerca de oito mil anos antes de Cristo (8.000 a.C), nos primórdios da humanidade, já poderia se falar em trabalho considerando as comunidades de caçadores e coletores. Para os filósofos clássicos Aristóteles e Platão, a ociosidade era exaltada, assim como o pensamento e a atividade política. A filosofia clássica considerava o trabalho “degradante, inferior e desgastante” (p. 28) (38) na medida em que, com este termo, referia-se basicamente ao trabalho braçal e/ou manual realizado pelos escravos.

Para os autores, foi com o surgimento do capitalismo e do conseqüente processo de acumulação do capital que se deram as mudanças mais visíveis com relação ao trabalho (38): a produção por manufatura, a separação entre a concepção do trabalho e quem o executa, o trabalho transformado em mercadoria – considerando também que os trabalhadores vendem sua força de trabalho e não possuem os meios de produção. A exploração da força de trabalho, ou a extração da *mais-valia* – conceitos centrais do referencial teórico marxista – são apresentados pelos autores:

Os meios de produção pertencem ao capitalista, logo, o produto é propriedade deste. O trabalhador, que vende sua força de trabalho como a qualquer mercadoria, realiza no ato de venda o valor de troca, alienando o valor de uso no que produziu. O capitalista prolonga o uso da força de trabalho em seu benefício, obtendo o lucro da diferença do que pagou e a quantidade de trabalho recebida do trabalhador. Assim, a *mais valia* é o prolongamento do processo de formação de valor, ou seja, resulta de um excedente quantitativo de trabalho na duração prolongada do processo de produção. Ao capitalista interessa, pois, ampliar a *mais-valia*. (p. 29) (38).

O Dicionário do Pensamento Marxista (39) apresenta a *mais-valia* como o valor produzido pelo trabalhador que é apropriado pelo capitalista sem que um equivalente seja dado em troca, e ela é uma forma específica de exploração, na medida em que o capitalista vende os produtos por um valor superior ao que ele investe para produzir, considerando o que a classe trabalhadora recebe como salário.

Borges e Yamamoto (38) relatam como a exploração capitalista fundamentará a construção de uma verdadeira ideologia de glorificação do trabalho, problematizada, por sua vez,

na obra de Weber (40), que analisa como o protestantismo veio reforçar o processo de exploração, naturalizando a relação entre patrões e empregados e relacionando o trabalho duro, árduo, à obtenção de graça, reconhecimento divino. Borges e Yamamoto (38) concluem, então, que:

Assim, numa economia que nutre uma visão utilitarista do trabalho, formula-se uma ideologia que atribui elevada centralidade ao trabalho, independente do seu conteúdo, associada a uma ética do cumprimento de dever. Toma o trabalho, defende-o e valoriza-o como mercadoria, disciplinado, mecanizado, de larga escala, estritamente supervisionado (p. 31) (38).

Essa concepção de trabalho tem forte ressonância na atualidade e se expressa entre os trabalhadores com expressões como “o trabalho dignifica o homem” ou, ainda, “quem não trabalha ou é vadio ou é doente” (36). Lafargue (41) coloca em questão essa ideologia de glorificação do trabalho, a que chama de “dogma desastroso”, considerando a necessidade de tempo destinado ao lazer, ao amor e à aquisição de cultura, por exemplo. O autor explicita como essa ideologia foi apropriada pelo capitalismo para convencer as massas de trabalhar mais e arduamente, sem necessariamente ter uma remuneração maior; afirma, ainda, que três horas de trabalho seriam mais que suficientes para garantir a sobrevivência humana.

1.2 O Trabalho Estranhado

No modo de produção capitalista, o trabalho é de tal forma degradado, que, muitas vezes, o sujeito não se reconhece em suas ações, não possui autonomia para escolher os modos operatórios de trabalhar e nem liberdade para organizar seu trabalho. Borges e Yamamoto (38) afirmam que a tentativa de eliminar a intencionalidade humana acaba por descaracterizar o próprio trabalho enquanto condição humana central.

Para Selligmann-Silva (42), o trabalho atua no desenvolvimento dos potenciais humanos, na preservação e incremento da vitalidade e na construção da identidade e dos vínculos interpessoais; no entanto, segundo a autora, a saúde mental é ameaçada quando há um impedimento de que o trabalho assuma essas funções.

Antunes (3) retoma o conceito de trabalho estranhado conforme abordado por Luckács (43) e afirma que:

O que deveria se constituir na finalidade básica do ser social – a sua realização *no e pelo* trabalho – é pervertido e depauperado. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência. A força de trabalho torna-se, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadorias. O que deveria ser a forma humana de realização do indivíduo reduz-se à única possibilidade de subsistência do despossuído (p. 126) (3) .

O autor (3) acrescenta, ainda com base no pensamento marxista, que, na sociedade capitalista, o trabalho, que deveria ser ponto de partida do processo de humanização, desumaniza o homem: é transformado em trabalho alienado, expressão de uma relação social fundada na propriedade privada, no capital e no dinheiro. Nesse sentido, o ser social “alienado frente ao produto do seu trabalho e frente ao próprio ato de produção da vida material, [...] torna-se um ser estranho frente a ele mesmo: o homem estranha-se em relação ao próprio homem, tornando-se estranho em relação ao gênero humano” (p. 9) (44). Desse modo, o trabalho é transformado em um processo de desrealização do ser social (44).

Para Marx (45), no capitalismo, o trabalhador se nega em seu trabalho, “não desenvolve energia mental e física livre, mas mortifica a sua *physis* e arruína a sua mente” (p. 153) (45). Seu trabalho se torna exterior a ele: deixa de ser a satisfação de uma necessidade para se tornar um meio de satisfazer outras necessidades fora dele (45).

Na medida em que a classe trabalhadora – ou, como refere-se Antunes (46), *a classe-que-vive-do-trabalho* – trabalha para sobreviver, não possui os meios de produção e tampouco é dona do que produz, acaba se submetendo a condições precárias de trabalho, uma vez que que, do trabalho, depende a subsistência de sua família. Singer (47) relata que os pobres não podem ficar parados: por vezes estão desempregados; mas não desocupados, sob o risco de morrer de fome. É a *disciplina da fome* descrita por Dejours (30) que mantém os trabalhadores em postos que lhes causam sofrimento, de modo que se trata de uma necessidade para sobreviver. Jacques (36) retoma o termo *tripalium* – instrumento de tortura que deu origem à palavra trabalho – e destaca o contraditório do trabalho, que, por um lado expressa a capacidade humana de transformar a natureza e, por outro, ao ter-se que trabalhar para sobreviver, expressa os limites enquanto humano do trabalhador.

Para Navarro e Padilha (37), o trabalho para atender as necessidades do capital perde sua dimensão original de produzir coisas úteis para a satisfação das necessidades humanas. E acrescentam, a partir do referencial marxista, que “sob o capitalismo [...] o trabalhador decai à

condição de mercadoria e a sua miséria está na razão inversa da magnitude de sua produção” (p. 15) (37).

Nesse sentido, Antunes (3) afirma que:

Segundo leis da Economia Política o estranhamento do trabalhador em seu objeto se expressa de maneira que quanto mais o trabalhador produz tanto menos tem para consumir, que quanto mais valores cria tanto mais se torna sem valor e sem dignidade, que tanto melhor formado o seu produto tanto mais deformado o trabalhador, que tanto mais civilizado o seu objeto mais bárbaro o trabalhador, que quanto mais poderoso o trabalho tanto mais impotente se torna o trabalhador, que quanto mais rico de espírito o trabalho tanto mais o trabalhador se torna pobre de espírito e servo da natureza (p. 126) (3).

É a contradição que sustenta o modo de produção capitalista. Quanto mais trabalha, menos o trabalhador tem acesso à riqueza que produz. Vê-se alienado não somente do resultado de seu trabalho, mas de sua própria ação. O atual panorama do mundo do trabalho inclui a intensificação, a flexibilização e a perda de direitos trabalhistas, e sua análise retrata uma realidade em permanente transformação, cujas mudanças têm ocorrido com grande velocidade, tornando ainda mais precárias as condições e a organização do trabalho nas empresas. Marx (1) afirma que os meios de trabalho é que vão indicar as condições sociais em que este se realiza, e, nesse sentido, não é o que se faz que distingue uma época econômica de outra, e sim com que meios de trabalho se faz.

Para Dejours (30), o trabalho se desdobra em um mundo marcado por relações de desigualdade, poder e dominação, e “trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação” (p. 31) (30).

O desenvolvimento da sociedade no modo de produção capitalista é o desenvolvimento dos processos de dominação no trabalho. Apesar de grandes transformações, notamos que cada época cumpriu seu papel na manutenção ou intensificação dos processos de exploração da classe trabalhadora. Abordaremos de forma breve algumas dessas transformações, que afetaram e ainda impactam os modos de organizar o trabalho, as condições em que ele se realiza e, também, a subjetividade dos trabalhadores.

1.3 A organização Taylorista e Fordista do Trabalho

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) impactou significativamente a organização do trabalho no mundo desenvolvendo um método de cronometragem de forma a obter um padrão de produtividade extremamente elevado para a época. Em 1911, foi publicado, nos Estados Unidos, seu livro “Princípios da Administração Científica”, que tinha como objeto de estudo a “divisão técnica” do trabalho na produção industrial (48).

Segundo Pinto (48), Taylor observava que, durante a realização das atividades de trabalho, não havia uniformidade na produção dos trabalhadores, e, portanto, ele supunha que alguns deles, na realidade, faziam o mínimo do que podiam em seus postos de trabalho. Nesse sentido, concluiu que, se dividissem as tarefas até obter os gestos mais simples, poderia cronometrar cada movimento de forma a identificar um tempo real para cada operação e, assim, estabelecer uma “quantidade ideal” de trabalho diário. Assim, todas as operações no trabalho seriam prescritas, de forma a se extrair o máximo de especialização possível nas funções e na realização das atividades com prescrição das exigências físicas, intelectuais e comportamentais para cada posto de trabalho (48).

A uniformidade exigida dos gestos desconsiderava a variabilidade biopsicossocial de cada trabalhador e, para Seligmann-Silva (9), a ciência de Taylor também desconsiderava a acumulação da fadiga.

Taylor defendia, ainda, que patrões e empregados deveriam ser “parceiros” – se possível, “amigos” – empenhados na mesma direção, como se os interesses de ambos fossem os mesmos. Essa prédica da harmonia tinha como fundamento que patrões e empregados, ainda que diferentes um do outro, para prosperar juntos, precisavam constituir parceria (49). Nesse sentido, observamos de certa forma a negação da contradição inerente às relações de produção no capitalismo e do conflito capital-trabalho. Essas práticas de cronometragem e decomposição de tarefas para estipular o tempo padrão na execução das tarefas ainda são presentes na atualidade, mantendo viva a herança do Taylorismo.

Outro sistema de produção que impactou a nível mundial a organização do trabalho nas fábricas foi o sistema criado por Henry Ford (1862-1947) na produção de automóveis – as chamadas “linhas de produção” fordistas.

A base técnica do fordismo consistia em dividir ao máximo as etapas do processo de produção de um automóvel e dispô-las ao longo de uma linha de série, fixando cada trabalhador em um posto específico, responsável por aquela etapa. Pinto (48) relata: “buscou-se estrangular

ao máximo os ‘poros’ da jornada de trabalho, de modo que todas as ações realizadas pelos trabalhadores estivessem, a cada instante, agregando valor aos produtos” (p. 33) (48). Para o autor, se a intensificação do trabalho já era observada no Taylorismo com a cronometragem de tempo de cada operação, no Fordismo, a intensificação passa a ser sentida com a velocidade automática da linha, “estabelecendo, dentro de limites cada vez mais estreitos de tempo, a ‘melhor maneira’ de trabalhar” (p. 33) (48).

Ford investiu na produção em série com produtos padronizados e fabricados em uma alta escala, apostando em uma redução de custos que viabilizaria a compra de seu carro por milhares de pessoas, inclusive seus próprios trabalhadores. O ganho de produtividade acarretou lucros exorbitantes, o que contribuiu com a difusão do modelo fordista para o mundo inteiro muito rapidamente. Então, quando houve um levante operário em resistência ao sistema de produção, Ford demitiu todos os trabalhadores envolvidos e anunciou que contrataria outros para que ocupassem os cargos abertos com salários elevadíssimos (48).

Para Antunes (3), os sistemas de produção fordistas/tayloristas marcaram a forma como a indústria e o processo de trabalho foram consolidados ao longo deste século no capitalismo, a partir do controle de tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista, a produção em série e linha de montagem fordista, o trabalho parcelar, a separação entre *elaboração* e *execução* no processo de trabalho e a noção do *operário-massa*.

Pinto (48) afirma que uma das características comum aos dois modelos é a especialização em um nível que as atividades são extremamente simplificadas e limitadas, de forma que o trabalhador poderia ser considerado apenas um “apêndice da máquina”. A intervenção criativa dos trabalhadores nesses modelos é praticamente nula, e a finalidade do sistema é o nível extremo de simplificação, a ponto de qualquer abstração conceitual ser impedida.

Outro aspecto marcante desses modelos é a seleção do “operário perfeito” para o posto de trabalho, na medida em que a especialização e o trabalho extremamente repetitivo exigiam trabalhadores em perfeitas condições de saúde física e mental, com temperamento e personalidade adequados a este tipo de organização (48).

Seligmann-Silva (9) relata que os níveis de parcelamento das tarefas e grau de intensificação do ritmo de trabalho atingiram pontos extremamente elevados quando as ideias de Taylor foram absorvidas nas linhas de montagem fordistas, mas que, apesar dos lucros

exorbitantes resultantes desse novo sistema, os dirigentes das empresas passaram a se sentir incomodados com a reação dos trabalhadores e suas organizações, tal como com a identificação de peças com defeitos irrecuperáveis, devido aos “fatores humanos” da produção. Para a autora, esse foi o momento propício para a introdução das ideias de Mayo no ambiente organizacional.

George Elton Mayo (1880-1949) foi um psicólogo que realizou um experimento intitulado “Hawthorne Studies”, no qual observava a produção dos trabalhadores com variação na iluminação nos locais de trabalho. As conclusões desse estudo apontavam a importância dos aspectos sociais e relacionais na motivação dos trabalhadores, tal como seus impactos na produção. O conjunto teórico de Mayo é denominado “Escola das Relações Humanas” e impactou as indústrias que trabalhavam nos modelos fordista/taylorista, na medida em que um grande problema destes modelos de produção era a monotonia e cansaço relatados pelos trabalhadores, além do empobrecimento das tarefas no trabalho.

Para Seligmann-Silva (9), as “soluções” propostas por Mayo instrumentalizavam técnicas psicológicas e de Serviço Social estimulando a motivação para o trabalho e, também, o amor a empresa. Segundo Lima (50), a Escola das Relações Humanas difundiu para as empresas ideias de participação, amizade e relações informais, além da imagem de recompensa simbólica pelo envolvimento no trabalho. Para a autora, nesse movimento, a psicologia e sociologia passaram a ter um espaço privilegiado na indústria.

A Escola da Relações Humanas também trouxe para as empresas a importância da emoção nas relações sociais de trabalho, constituindo inclusive uma identidade social da empresa (49).

No entanto, enquanto o taylorismo atuava no sistema disciplinar, a psicossociologia de Mayo e seus seguidores procurava

[...] garantir a suavização e a dissimulação das coerções embutidas nas formas de gerenciar e estruturar a organização do trabalho – tanto em suas estruturas hierárquicas quanto nas estruturas de tempo, nas divisões de tarefas e nos critérios de promoção. Desse modo, a penosidade de certos tipos de trabalho pode ser atenuada e tornada suportável, pelo menos de modo a garantir o rendimento máximo de um determinado grupo de assalariados, dentro do planejamento estabelecido pela empresa para determinados prazos (p. 37) (9).

O sistema rígido – basicamente mecanicista – adotado nas linhas de produção e o discurso “humanizador” de Mayo remetem à sociedade disciplinar e a docilização dos corpos, conforme descrito por Foucault (51). Para o autor, o corpo é objeto e alvo de poder, tal como

docilizado na medida em que é submetido, que pode ser utilizado e aperfeiçoado de forma a garantir uma dominação acentuada. Para Gaulejac (52), no Taylorismo, a atividade física dos trabalhadores é canalizada e o corpo é tornado útil, dócil e produtivo. No sistema de Mayo, compreendemos que as coerções embutidas, conforme relata Seligmann-Silva (9), operam na docilização dos trabalhadores de forma ainda mais perversa e velada.

No caso do Fordismo e Taylorismo, o controle é explícito na imposição do ritmo da produção, dos gestos a serem executados, no aniquilamento mental na cadência das tarefas repetitivas e no impedimento relações sociais no trabalho – na medida em que os trabalhadores não podiam conversar durante a produção. Com a emergência da Escola das Relações Humanas, o controle e a disciplina permanecem operantes, mas dissimulados (9), promovendo o ataque à subjetividade dos trabalhadores sob o disfarce de promoção de um ambiente saudável de trabalho. O que a Escola das Relações Humanas busca, de fato, é a adesão integral dos trabalhadores ao sistema produtivo.

1.4 Globalização, Reestruturação Produtiva e o Modelo Toyotista de Produção

A Globalização e o processo de Reestruturação Produtiva modificaram não somente o formato da produção industrial, como também as relações de trabalho até então vigentes, herdeiras do fordismo. Esses processos têm como marca um intenso avanço tecnológico, a expansão de grandes corporações para diversos países em busca de menor custo de produção, o acirramento da competitividade entre as empresas, o conseqüente desemprego estrutural sentido principalmente nos países periféricos, a desregulamentação do trabalho e o desmantelamento do estado de bem estar social, alvo do avanço do neoliberalismo no mundo (48, 53).

A política neoliberal promoveu não somente ajustes estruturais na economia, como também na flexibilização do trabalho (54). Segundo a OIT (55), o impacto da Globalização e dos avanços tecnológicos levou a mudanças do padrão de emprego, com maior flexibilidade nos processos de trabalho e conseqüente aumento nas contratações por tempo parcial ou ainda temporárias. Esse tipo de prática pode ocasionar um aumento na demanda de trabalho, um menor controle, mais insegurança e uma maior probabilidade de demissão dos trabalhadores (55).

Essa etapa do capitalismo – dos processos de reestruturação produtiva e globalização – tem início na década de 70 nos países desenvolvidos e atinge mais tardiamente o Brasil, em

meados da década de 90. Tais processos favoreceram a mobilidade do capital financeiro que passou a circular livremente e o enriquecimento das corporações multi e transnacionais, as quais puderam escolher regiões do planeta que oferecessem condições de maior rentabilidade, considerando vantagens a nível de legislação trabalhista, impostos, faixas salariais e organização sindical (56).

A busca das indústrias transnacionais por menores custos de produção não está atrelada a nenhuma garantia de que essas permaneçam nas localidades onde montam suas plantas produtivas – que contam, geralmente, com financiamento subsidiado pelos governos, além de outros incentivos (57). Nesse sentido, as corporações transnacionais passaram a impor à classe trabalhadora patamares salariais e condições de existência cada vez mais rebaixadas (58).

Para Guanais (59), “a propalada globalização de mercados e da economia fez com que as empresas fossem compelidas a tornarem-se mais competitivas, investindo em tecnologias microeletrônicas e adotando novas tendências de gestão do processo e das relações de trabalho” (p. 110). O avanço tecnológico característico desse período teve impacto direto no aumento dos índices de desemprego – em especial nas economias periféricas, que ofereciam condições competitivas às grandes corporações à custa da desregulamentação do trabalho. Antunes (3) refere-se à década de 80 como uma década de grande salto tecnológico, durante a qual “a automação, a robótica e microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital” (p. 23).

Para Guanais (59)

[..] o aumento da produtividade, aliado à diminuição do tempo de fabricação, ocasionou a diminuição de muitos postos de trabalho, impelindo profissionais alijados do mercado formal a aceitar empregos de baixa qualidade ou subsistir como autônomos/assalariados sem registro, aumentando o trabalho precário, as desigualdades sociais, a pobreza e a exclusão. Assim, a racionalização das estruturas organizacionais, a informatização das funções e o redimensionamento de postos de trabalho acabaram gerando condições que fomentaram o processo de desemprego estrutural (p. 110) (59).

Harvey (60) denomina como “acumulação flexível” estas novas formas de acumulação do capital promovidas pelas transformações macro e microeconômicas dos processos de globalização e reestruturação produtiva. Para o autor, a acumulação flexível “se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (p. 140) e é marcada, também, pela inovação comercial, tecnológica e organizacional,

além de implicar altos níveis de desemprego estrutural e retrocesso do poder sindical. Ainda segundo o autor (60), “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (p. 144).

A flexibilização tão difundida e presente nos discursos empresariais, segundo Bernardo (61), apresenta um grande contraste em relação à vivência dos trabalhadores. Para a autora, “uma empresa ‘flexível’ pressupõe uma conseqüente flexibilização das relações de trabalho, a qual possibilita uma intensificação da exploração dos trabalhadores” e “inclui aspectos tais como a introdução de banco de horas, a multifuncionalidade e a terceirização de serviços” (p.170).

Para Praun (62), a flexibilização também se expressa na diminuição da fronteira entre trabalho e vida privada, tal como nas diversas formas de contratação dos trabalhadores. A autora atribui a esse processo a sensação de tempo comprimido, em uma clara densificação do trabalho, na medida em que os trabalhadores passam a realizar sozinhos atividades que eram realizadas por duas ou mais pessoas (62).

Essas novas formas de contrato flexível, que implicam o trabalho terceirizado, quarterizado, por vezes realizado inclusive na casa dos trabalhadores, configuram os processos de precarização (58). Para Takahashi et al. (56), “a terceirização é apontada como o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, onipresente em todos os campos enquanto prática gerencial” (p. 29).

Druck (10) afirma que a terceirização é uma verdadeira estratégia patronal que se dá com o apoio do Estado. Ela é também a forma encontrada pelas empresas para reduzir seus custos no que tange aos direitos trabalhistas e fragmentar os coletivos de trabalhadores, além de submeter os trabalhadores em condições cada vez mais precárias de vida e trabalho, cobrindo-os com um manto de invisibilidade (63).

Para Antunes (58), as condições de saúde e segurança no trabalho no Brasil são impactadas pelas precárias condições de trabalho a que os trabalhadores são submetidos, entre elas a terceirização. Segundo o autor, diversos estudos apontam que os trabalhadores terceirizados têm enfrentado os maiores riscos de acidentes, estando, portanto, mais vulneráveis (58).

Druck (10) afirma que a terceirização ocupa um lugar privilegiado nos discursos gerenciais e é defendida como algo moderno na perspectiva da competitividade mundial; no entanto, uma de suas mais notáveis consequências – que afeta negativamente a classe trabalhadora – é o enfraquecimento sindical e fragmentação do coletivo de trabalhadores, conforme exposto pela autora:

Além da redução de custos e da transferência de responsabilidades pelo vínculo empregatício para outros [...] há uma motivação política para o empresariado: a fragmentação dos coletivos de trabalho, a criação de uma divisão e discriminação entre os trabalhadores, que tem levado a uma concorrência entre eles, como se existissem os de primeira e segunda categoria. Situação que tem implicação imediata sobre a organização coletiva e sindical. Há um processo de dispersão dos sindicatos, pois a depender das atividades terceirizadas de uma empresa, trabalhadores que trabalham numa mesma unidade produtiva estão representados por cinco ou seis sindicatos, fragilizando as lutas sindicais e até criando, muitas vezes, uma competição entre os próprios sindicatos (p. 38-9) (10).

O modelo de produção flexível, que foi difundido em todo mundo e modificou brutalmente os modos de viver e trabalhar da classe trabalhadora, foi elaborado por Taiichi Ohno na fábrica de automóveis da Toyota no Japão como forma de recuperação da crise econômica decorrente dos efeitos da 2ª Guerra Mundial (64). Para Ohno (65), o objetivo mais importante do Sistema Toyota era “aumentar a eficiência da produção pela eliminação consistente e completa de desperdícios” (p. 8).

O sistema Toyota de produção buscava oferecer uma entrega mais rápida e precisa do que seus concorrentes, promovendo a subcontratação de empresas (48). O perfil exigido por esse sistema de produção era de um trabalhador polivalente, incumbido de executar suas atividades, efetuar a limpeza e manutenção de seus equipamentos e garantir a qualidade de sua produção (66).

O trabalho em *células de produção*, o regime de produção *Just-in-time* (produzir apenas o que é necessário no tempo necessário, promovendo melhor aproveitamento de tempo) e o gerenciamento de estoque a partir do dispositivo *Kanban* (placas ou senhas de comando para reposição de peças, estimulando a filosofia do ‘estoque zero’) são características do sistema Toyota de produção segundo Antunes (46). Para o autor, o Toyotismo pode ser caracterizado, ainda, como um sistema cuja produção é vinculada à demanda; é fundamentado no trabalho em equipe e o trabalhador executa uma multivariada de funções, operando várias máquinas dentro

de um processo flexível de produção, de forma distinta do fordismo (46). Trata-se de um sistema considerado um modelo “enxuto” de produção (66), pautado na filosofia de gestão de se produzir “mais com menos”, com menor número de trabalhadores, em menor tempo e com menor estoque (56).

A flexibilização do aparato produtivo no Toyotismo não se dá sem a flexibilização dos trabalhadores e seus direitos, estando os mesmos à mercê do mercado consumidor (3). Nesse sentido, a finalidade essencial do toyotismo consiste na intensificação da exploração da força de trabalho segundo Antunes (46). Para o autor, “reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da ‘fábrica moderna’” (p. 53) (46) nesse novo modelo de organização do trabalho.

Guanais (59) relata que o toyotismo exige a adesão dos trabalhadores ao processo produtivo, e as práticas de gerenciamento exigem o envolvimento do trabalhador, de forma a responsabilizá-lo não só por seus resultados, mas inclusive por sua própria formação profissional. Já Alves (67) afirma que o toyotismo tende a instaurar uma nova captura da subjetividade operária pela lógica do capital.

Para Antunes (3), o sistema Toyota de produção fomenta um “envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias” (p. 24).

Na última década, observamos, ainda, a proliferação de um novo tipo de trabalho precário, que Antunes (68) caracteriza como sendo parte de uma verdadeira escravidão digital, e que Abílio (69) denomina como um movimento de “uberização do trabalho”. Trata-se do trabalho realizado por meio da contratação instantânea de prestação de serviços via aplicativo de celulares, desregulamentado e sem vínculo trabalhista estabelecido.

A busca por complementação de renda, bem como os altos índices de desemprego, tem levado os trabalhadores a ingressar nesse mercado, marcado pela ausência de vínculo empregatício, pela intensificação do trabalho e vigilância e controle permanentes, configurando um novo estágio de exploração do trabalho (69), fundado na desregulamentação e desproteção social.

Para Antunes (70), o trabalho nos aplicativos – como, por exemplo, o Uber – não para de crescer no mundo e no Brasil, e tem permitido a sobrevivência de milhares de trabalhadores

desempregados com as mais diversas formações profissionais. Para o autor, embora a Uber alegue que apenas faz a mediação entre o motorista e o consumidor – e, nesse sentido, o trabalhador não é seu empregado ou contratado –, isso não é verdade, na medida em que cada trabalho feito por um motorista implica uma taxa de cerca de 25% imediatamente recolhidos pela empresa, e o trabalhador deve ainda arcar com os custos da manutenção do seu carro (70).

1.5 O ataque à subjetividade dos trabalhadores: manipulação e sedução no trabalho

Se no Fordismo/Taylorismo a organização rígida do trabalho não dava espaço para os processos de subjetivação humanos, operando uma mecânica na qual as pessoas se encaixavam como peças no sistema produtivo, a partir da especialização flexível instaurada no Toyotismo, a subjetividade operária passa a ser capitaneada, de forma a promover a adesão integral dos trabalhadores ao sistema produtivo.

Embora historicamente a subjetividade tenha figurado como algo interior aos indivíduos no âmbito do trabalho por diversas disciplinas, em especial para a Psicologia, consideramos neste texto “o caráter social e histórico do conceito de subjetividade” que “implica na compreensão dos modos como se produzem historicamente os sentidos atribuídos ao trabalho” (p. 375) (71).

Os processos de manipulação e sedução no trabalho com o objetivo de promover a adesão dos trabalhadores ao sistema produtivo são desenvolvidos material e simbolicamente por meio das palavras, dos slogans corporativos, das bonificações variáveis, das filosofias gerenciais que penetram não somente o cotidiano de trabalho, como a vida fora do trabalho e as instituições que lhe dão sustentação, como a escola, por exemplo. Pagès et al. (72) afirmam que a empresa hipermoderna “investe nos aparelhos ideológicos da sociedade global, principalmente por intermédio do Estado, procura influenciar sua orientação, integrar as escolas, as universidades, ou universitários” (p. 36). Ainda segundo os autores, a empresa torna-se um espaço produtor de conceitos e valores (72).

São esses os paradigmas da produtividade, da competitividade, do individualismo, da relação social instrumentalizada para o “sucesso”, da busca permanente em ser o “número um” reproduzindo a lógica do mercado que implica eliminar os concorrentes (52). “Produzir cada vez mais com menos” (menos pessoas, menos tempo e com menor custo) é a meta cotidiana

propagada nos atuais modelos de gestão. Sob o discurso de excelência, da melhoria contínua e dos empregados sendo denominados “colaboradores”, as relações são transformadas de forma a mascarar a dominação capitalista sobre o trabalho. É preciso otimizar o saber-fazer dos trabalhadores, que são considerados “capital cognitivo” – ou, ainda, segundo Metzger et al. (73), “capital humano, cujo valor flutua em função das leis do mercado” (p. 227).

Para Bernardo e Pereira (74), “ao longo das últimas décadas, passou a haver um movimento do lado do capital para obscurecer o conflito entre seus próprios interesses e os dos trabalhadores, divulgando uma ideologia de que seria possível que ambas as classes compartilhassem interesses comuns” (p. 145).

Emerge, nesse contexto, o “novo” velho discurso – que coleciona palavras como “excelência”, “meritocracia”, “engajamento”, “*empowerment*” e “*accountability*” (no sentido do equivocado jargão “senso de dono”) – incrementa o processo de exploração no trabalho. A adoção de tal discurso empresarial acentua esse processo na medida em que intensifica o trabalho. É o “fazer a mais, é o dar o melhor de si, é o vestir a camisa da empresa” criando uma falsa imagem de colaboração, na medida em que os resultados financeiros não são distribuídos na proporção do engajamento fomentado.

Esse discurso, propagado nas ações de *endomarketing* das empresas e explícito nas suas políticas organizacionais, é difundido gradativamente, na ordem do simbólico, de forma que, aos poucos, os sujeitos utilizem esta linguagem e ela passe a atuar como referência de pertencimento ao grupo. Para Lima (50), emerge uma linguagem particular das empresas que evocam o “espírito de família”; termos como “operário” ou, ainda, “empregado”, passam a ser substituídos pelas palavras “associado”, “colaborador” ou, até mesmo, “parceiro”.

Essa nova subjetividade forjada do trabalhador “colaborador” (66) representa a ideologia empresarial (56) e, para Bernardo (61), é a difusão da ideia de que a empresa possibilita que seus empregados não sejam apenas executores de tarefas predeterminadas, e sim possam dar opiniões e sugestões; no entanto, essa participação permanece mais no âmbito do discurso do que da prática na gestão do trabalho e, com a aparência de flexibilidade, visa atender unicamente aos interesses do capital (27, 61). Ainda para a autora, “a contradição entre discurso e prática tem conseqüências extremamente danosas para a saúde mental dos trabalhadores” (p. 179) (61).

Para Tittoni e Nardi (71), ainda,

as novas formas de gestão têm por objetivo a gestão das subjetividades, através de uma incorporação das metas e objetivos da empresa, buscando negar, dessa forma, a exploração da força e trabalho e o conflito capital-trabalho. O trabalhador é transformado em colaborador, destruindo, assim, a solidariedade operária clássica através da competição interna, da individualização dos salários e da transformação das relações entre os pares em uma relação entre clientes (p. 377) (71).

Essas mudanças operadas nos novos modos de gestão do trabalho visam conformar o trabalhador à ideologia administrativa (59). Para Takahashi et al. (56), o discurso empresarial remete à construção de uma relação de cooperação/parceria, mas essa “cooperação forçada se dá pelo entendimento do trabalhador de que uma performance individual inferior à exigida lhe custaria o emprego ou comprometeria parte de sua remuneração” (p. 31) e, embora o discurso seja ideologicamente travestido de cooperação, o cenário é de intensa competição, com metas de produção cada vez maiores (56).

Segundo Gaulejac (52), a lógica gerencialista opera uma verdadeira modelação de comportamentos, e espera-se que as pessoas desenvolvam “uma identificação total com a empresa, cujo nome deve inspirar *orgulho e confiança*” (p. 118). Para o autor, a adesão ao projeto da empresa é convocada a ser “livre” e “voluntária”, e a “gestão gerencialista prefere a adesão voluntária à sanção disciplinar” (p. 119).

Para Gurgel (49), esses processos são ideológicos e configuram a dominação no trabalho. Para o autor,

essas ideologias têm como objetivo obter a cooperação ou aceitação dos trabalhadores para certos procedimentos; integrá-los no sistema global da reprodução capitalista ou cooptá-los para uma proposta de colaboração com o capitalismo e a rejeição a ideias contrárias e rebeldes, os contrapontos que são divulgados principalmente pelos sindicatos, partidos e intelectuais contra-hegemônicos (p. 55-56) (49).

Metzger et al. (73) consideram que esses processos de “gestionarização” das empresas fomentam preocupações (ainda que inconscientes) dos trabalhadores com a eficiência e o alto desempenho que são transferidas inclusive para a própria vida pessoal, na medida em que as pessoas são conduzidas a gerir sua saúde, os lazeres e a educação dos filhos como se esses aspectos se tratassem de um investimento financeiro, de um capital a otimizar. Essa filosofia gerencial para o autor contribui “para a perpetuação das relações de dominação sob o pretexto da gestão racional do desempenho” (p. 229) (73).

A meritocracia é outro conceito frequentemente evocado no mundo corporativo e expressa uma latente contradição, na medida em que não há “premiação”, “bonificação” ou mudança na remuneração para todos os empregados que alcançam o alto desempenho tão incentivado na lógica gerencialista. Para Faria e Ramos (75), “a meritocracia tem servido de base para a ideologia da igualdade individual e social, ocultando as diferenças, o preconceito, a discriminação, a opressão e o controle: em uma palavra, ocultando as relações de poder” (p. 66).

A contradição inerente ao modo de produção capitalista se expressa abertamente nos discursos e práticas gerencialistas: o estímulo ao trabalho em equipe que contradiz a avaliação de desempenho individual; a exigência de qualidade total e, ao mesmo tempo, a preocupação com a rentabilidade financeira e resultados quantitativos que se expressam por exemplo na redução de tempo e aumento de tarefas; a exigência de que os trabalhadores sejam cooperativos uns com os outros, mas, ao mesmo tempo, altamente competitivos; que sejam capazes de tomar iniciativa, mas que estejam também conformados com as regras organizacionais (50, 52).

Nesse sentido, Gaulejac (52) afirma que:

as injunções contraditórias são então normalizadas e internalizadas. Não é mais a empresa que seria incoerente, e sim o indivíduo, que deve tomar sobre si o fardo psíquico induzido pela contradição: Como fazer sempre mais com sempre menos? Como estar em dois lugares ao mesmo tempo? Como ganhar tempo quando menos tempo temos? (p. 128) (52).

Pagès et al. (72) promovem uma discussão à luz da psicanálise sobre o papel que as organizações hipermodernas passam a ocupar no inconsciente dos trabalhadores a partir de um estudo realizado em uma indústria que os autores denominam ficticiamente de TLTX. Os autores afirmam que o indivíduo está ligado à organização hipermoderna também por laços psicológicos. Para tanto, trazem trechos das entrevistas realizadas na TLTX – alguns dos quais que corroboram com a nossa reflexão – como, por exemplo, a fala do trabalhador Pierre:

[...] Uma das forças desta empresa é que você fica realmente impregnado, a gente fica impregnado, condicionado, e a gente percebe isso quando está num grupo com gente de outras empresas, a gente mesmo não tem consciência disso...querem fazer você sentir que participa de uma força e isso funciona. A gente não domina mais, não somos mais nós mesmos, pertencemos a um grupo, a um mecanismo [...] (p. 147) (72).

Para Gaulejac (52), no plano psicológico, há uma mudança no que se refere à função ocupada pela empresa no inconsciente dos sujeitos. Se, antes, a figura do chefe, as normas ou as

sanções que exigiam obediência e evocavam a culpa atuavam como um sistema fundado no Superego, nas empresas hipermodernas, o sistema exigido é fundado no Ideal de Ego e representa as exigências de excelência, onipotência, medo do fracasso e satisfação narcísica.

Conforme Pagès et al. (72), as projeções não são lançadas mais exclusivamente sobre os chefes, e sim sobre a organização (empresa). O sistema simbólico acionado não tange mais ao amor paternal, e sim ao maternal, que envolve o medo da perda desse amor. O indivíduo deve dedicar-se de corpo e alma à organização e atender suas expectativas que são cada vez mais elevadas. Para os autores, há “uma dependência em relação à organização mãe; uma demanda de amor insatisfeito pela mãe, e um medo de perder seu amor, constantemente cultivado pela organização” (p. 37) (72).

Lima (50) infere que há uma tentativa por parte das organizações de se criar uma comunidade global, tornando a empresa “algo mais que um simples local de trabalho” (p. 39). Pagès et al. (72) reiteram que há nesse sentido uma dominação psicológica sobre os trabalhadores.

As palavras, as contradições e a convocação permanente de adesão ao *modus operandi* das empresas, à sua cultura e aos processos produtivos são formas de ataque à subjetividade dos trabalhadores, que alguns autores classificam como um movimento de “captura” (67) ou, ainda, “sequestro” da subjetividade (75). São dispositivos operantes de sedução e manipulação que, na realidade, buscam conformar os sujeitos à exploração capitalista, dissimulando o conflito capital-trabalho e promovendo fragmentação dos coletivos de trabalho na medida em que têm papel estratégico não somente na dominação econômica, como também psicológica dos trabalhadores.

Ao longo deste capítulo, elencamos diversos aspectos dos modelos de organizar a produção e o trabalho na sociedade capitalista que também marcam as transformações recentes no mundo do trabalho, encerrando com as estratégias de gestão que têm composto o ataque à subjetividade dos trabalhadores. Do fordismo à organização flexível, diversos elementos têm contribuído para o processo de desgaste mental no trabalho. A construção desse breve itinerário foi a forma que encontramos de sinalizar a complexidade que envolve os modos atuais de organização da produção e do trabalho no capitalismo – os quais exigem, portanto, um olhar mais ampliado e integral no que se refere à sua relação com os processos de saúde-doença dos trabalhadores.

Nesse sentido, o próximo capítulo se encarregará de situar a perspectiva da Saúde do Trabalhador, que é comprometida eticamente com uma abordagem integral da saúde. Essa perspectiva faz frente e resistência aos dispositivos de gestão e organização do trabalho mencionados ao longo desse capítulo que degradam as condições de vida, trabalho e saúde da classe trabalhadora.

Capítulo 2

O CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Obviamente, é legítimo delinear uma profunda reconceituação dos termos saúde e doença, que, enquanto conceitos, não são neutros nem existem à margem da sociedade. - Laurell e Noriega (76)

O campo da Saúde do Trabalhador surge na década de 80 (período marcado pela abertura democrática no Brasil) no interior da Saúde Coletiva, com trajetória comum ao Movimento da Reforma Sanitária (77, 78) e forte influência da Medicina Social Latino Americana (76), que considera as determinações sociais do processo saúde-doença. Sua construção foi “uma reivindicação do movimento sindical e dos técnicos de saúde ligados à reforma sanitária – e expressa uma profunda discordância com o modelo da prática da Medicina do Trabalho” (p. 329) (78) e da Saúde Ocupacional (77, 78).

Do ponto de vista legal, o campo foi consolidado na Constituição Federal de 1988 e na Lei Orgânica de Saúde, Lei nº 8080/1990 (79), que regulamentou o Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil. Segundo a Constituição Federal, compete ao SUS “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” (80), partindo do pressuposto básico constitucional de que a saúde é um direito a que todo cidadão deve ter acesso e é um dever do Estado. Segundo a Lei Orgânica de Saúde, em seu artigo 6º,

entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (79).

A Saúde do Trabalhador é promovida no SUS mediante o controle social, e a participação dos trabalhadores é fundamental para a compreensão dos processos de saúde-doença no trabalho. Segundo documento produzido pelo Conselho Federal de Psicologia e pelo Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas, que fornece a referência técnica para a atuação dos Psicólogos em Saúde do Trabalhador, é a partir da vivência e saber dos trabalhadores que se conhece e transforma a realidade (81).

Para Nardi (78), a Saúde do Trabalhador considera o trabalhador como um sujeito ativo das ações de saúde, que, inclusive, intervém no ambiente de trabalho, “e não simplesmente como objeto na atenção à saúde, tal como é tomado pela Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho” (p. 328). Esses campos do saber, tradicionalmente, incorporam a ideia do trabalhador enquanto uma figura passiva, hospedeiro ou paciente das práticas médicas, e a Saúde do Trabalhador considera os trabalhadores enquanto sujeitos históricos que transformam a realidade de trabalho (77).

Vale ressaltar, também, que a Medicina Social latino-americana e, logo, a Saúde do Trabalhador tiveram influências significativas das abordagens europeias progressistas. Uma das referências foi Ivair Oddone, da Itália, e o “Modelo Operário Italiano”, que tem como princípio a participação dos trabalhadores nos processos de transformação das condições de trabalho, tal como promove a crítica à monetarização dos riscos no trabalho, que desencadeou o slogan “saúde não se vende”. Para Oddone et al. (24),

[...] os trabalhadores mobilizam-se e levam o problema à sua organização de classe, mas não para delegar a solução ao sindicato, pois serão eles mesmo que irão enfrentar junto com o sindicato. Seção por seção, em certos casos, função por função, os operários estudam a realidade de sua fábrica, recolhem os elementos necessários para desenvolver o diálogo com os médicos que a organização de classe põe à sua disposição e, neste diálogo, se mobiliza a maioria dos trabalhadores. Do diálogo intenso, o problema emerge em toda a sua complexidade, dentro e fora da fábrica (p. 73) (24).

A incorporação da Saúde do Trabalhador como política pública de saúde é uma conquista dos movimentos sindical e sanitário, que partilham da “concepção do adulto em sua condição de trabalhador, o que implica conhecer a situação de trabalho, ou seja, não apenas o processo de produção em si mas também o processo de produção e (re)-produção das relações sociais de produção” (p. 16) (81).

Para Nardi (78), no âmbito da Saúde Coletiva, “a Epidemiologia Social, por meio do estudo dos modos de desgaste e reprodução da força de trabalho, tem uma influência fundamental na construção da Saúde do Trabalhador” (p. 327).

Como já exposto, a Saúde do Trabalhador distingue-se e promove a crítica às concepções e práticas da Saúde Ocupacional e da Medicina do Trabalho, as quais são, tradicionalmente, adotadas nas empresas “segundo a lógica positivista, voltada a linearidades do

tipo causa-efeito, sem considerar a complexidade que a dimensão social e a dimensão subjetiva introduzem nas questões de saúde” (p. 110) (9).

Para o CFP/CREPOP (81), as concepções e práticas da Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho foram

[...] criadas para operar como ferramentas de gestão da força de trabalho, com vistas à busca de eficiência, produtividade e lucratividade e com a tendência de restringir seus objetos de atuação às condições do ambiente de trabalho (de natureza física, química, biológica e mecânica), às doenças ocupacionais e aos acidentes de trabalho, sem considerar que as relações sociais de produção têm um papel determinante no processo saúde-doença (p. 18) (81).

Essa “causalidade dos agravos à saúde se dá numa visão a-histórica e descontextualizada das relações econômicas, político-ideológicas e sociais que influem nos nexos entre trabalho e saúde-doença” (p. 759) (77). Para Nardi (78), do ponto de vista político, “o contraponto proposto tem como marca simbólica a modificação das denominações usuais dos serviços de atenção à saúde de *Serviços de Saúde do Trabalhador*, seguindo uma tendência mundial nos países que passaram por movimentos semelhantes” (p. 327).

Para Seligmann-Silva (9), “a designação do campo da Saúde que diz respeito à saúde em sua relação com o trabalho varia internacionalmente e de acordo com distintas visões de ordem política e ideológica” (p. 111). Nesse sentido, a designação adotada pelo SUS no Brasil é *Saúde do Trabalhador*, que expressa o objetivo da área (9). Saúde Ocupacional remete, de alguma forma, a um conceito estanque de saúde, como se ela fosse fragmentada e limitada ao exercício da ocupação profissional, como se o indivíduo necessitasse ter saúde apenas para trabalhar, produzir – ou seja, como se a saúde se limitasse a isso.

Segundo Paparelli et al. (82):

Em síntese, a *perspectiva da Saúde do Trabalhador* parte da concepção de que a saúde configura-se como um processo e não um estado, sendo que o mais importante nesse processo é o ser humano ali comparecer como sujeito, como alguém com condições e instrumentos para interferir naquilo que lhe causa sofrimento. Essa perspectiva considera os indivíduos em sua diversidade (são diferentes uns dos outros) e variabilidade (são variáveis com relação a si mesmos conforme os diversos momentos pelos quais passam no decorrer de sua existência). As possibilidades de ação no mundo, de intervenção na realidade remetem aos contextos de vida, especialmente ao trabalho e, no interior dessa esfera, à organização do trabalho, divisão das pessoas e das tarefas, divisão do poder de intervir nos contextos de trabalho de modo a torná-los articulados ao processo de saúde (p. 122) (82).

Para o CFP/CREPOP (81), a Saúde do Trabalhador difere da Saúde Ocupacional e se configura como “um campo de saberes e práticas com claros compromissos teóricos, éticos e políticos, e insere-se como uma política pública em saúde que demanda articulações intersetoriais (saúde, previdência social, educação, trabalho e emprego e meio ambiente, dentre outras)” (p. 17).

Nardi (78) relata que a Medicina do Trabalho surge “a partir da necessidade de o Estado intervir nas relações capital-trabalho e regulamentar os ambientes de trabalho”, cujo “foco central é o controle da ‘saúde’ do trabalhador com vistas ao incremento da produção” (p. 328). Para Seligmann-Silva et al. (83), os serviços de saúde implantados dentro das empresas a partir do século XIX eram centrados na figura do médico e atuavam na prevenção de acidentes e doenças, mas “o seu real interesse não era o de promover a saúde dos trabalhadores mas, sim, o bom funcionamento dos processos de trabalho” (p. 185). Ainda segundo as autoras, esses serviços cumpriam um papel na seleção de pessoas, identificando trabalhadores que fossem menos “propensos” a se acidentar e adoecer, além de realizar “o controle da saúde para evitar problemas de absenteísmo” (p. 185) (83), também interessados no rápido retorno ao trabalho no caso dos trabalhadores afastados.

A ideia de “propensão” aos acidentes de trabalho, bem como a construção ideológica do “ato inseguro” como causa dos acidentes e, ainda, a naturalização dos riscos são discutidas por Oliveira (84), que afirma: “as concepções que responsabilizam os próprios trabalhadores pelos acidentes de que são vítimas mantêm-se com vigor no dia-a-dia das fábricas” (p. 20). Para Paparelli et al. (82), “a simplificação ideológica que atribui aos indivíduos e às suas características pessoais as causas de seus problemas de saúde, em geral, e os relacionados ao trabalho, em particular” deve ver ser questionada (p. 121).

No Brasil, o serviço de Saúde Ocupacional – ou Medicina do Trabalho –, além de ser realizado no interior das empresas, tradicionalmente nos locais denominados SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), é também ofertado por milhares de clínicas particulares de saúde ocupacional que oferecem exames a um custo relativamente baixo para as empresas. A partir da nossa vivência no ramo industrial, podemos afirmar que uma boa parcela destas clínicas realizam a avaliação de saúde dos trabalhadores “a toque de caixa”, com consultas que não ultrapassam cinco minutos, uma anamnese que se restringe ao preenchimento de check lists e o descompromisso com a transformação das

condições de trabalho – em muitos casos, inclusive, com o total desconhecimento da realidade na qual os trabalhadores vão atuar.

Outro aspecto relevante que vale mencionar sobre a prestação de serviços de saúde ocupacional é como a visão positivista de causa e efeito também implica a definição da aptidão ou inaptidão para o trabalho e/ou realização de atividades consideradas de risco, desconsiderando a complexidade das situações de trabalho na interação com a variabilidade biopsicossocial dos sujeitos, como se a saúde fosse um estado, aferida num padrão de normalidade. Para Canguilhem (85), tradicionalmente, a visão médica limita-se a diagnosticar e curar, e “curar é fazer voltar à norma uma função ou um organismo que dela tenha se afastado” (p. 77). O autor afirma, ainda, que “[...] a diversidade não é doença. O anormal não é patológico” (p. 89) (85), e suas reflexões são válidas para que se possa problematizar a abordagem reducionista das avaliações de aptidão e inaptidão para o trabalho, bem como os critérios escolhidos para que se chegue a esta conclusão, que geralmente visa atender à produtividade e sustenta-se também em uma perspectiva adaptacionista.

Os exames médicos e a emissão do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) são exigências legais da Norma Reguladora do Trabalho (NR 7) e, para Nardi (2011), o médico é “transformado em ‘juiz’ da aptidão para o trabalho, para garantir uma produção continuada e eficaz” (p. 328). Assim, “(...) os médicos das empresas são vistos com bastante desconfiança pelos trabalhadores, uma vez que são peças-chave na descaracterização do nexo dos problemas de saúde com o trabalho” (p. 178) (61).

Para Nardi (78), no exercício da Medicina do Trabalho, “a defesa dos interesses do capital pode ocorrer em detrimento da saúde dos trabalhadores” (p. 329). O autor ainda relata que

os teóricos do campo da Saúde do Trabalhador apontam, também, para os limites do conhecimento específico da Medicina em lidar com questões que envolvem o conflito capital-trabalho. O surgimento da Saúde do Trabalhador coloca a saúde dos trabalhadores como seu principal objetivo, ao invés do julgamento da aptidão para o trabalho (p. 329) (78).

Para o CFP/CREPOP (81), a Saúde do Trabalhador é pautada em uma perspectiva que considera que a relação entre o trabalho e o processo de saúde-doença deve superar a visão simplificadora do ambiente e seus agentes. Lacaz (77) corrobora esse pensamento e afirma a importância de se “desvendar a nocividade do processo de trabalho sob o capitalismo e suas implicações: alienação; sobrecarga e/ou subcarga; pela interação dinâmica de ‘cargas’ sobre os

corpos que trabalham” (p. 759) (77), tal como o que é também proposto por Laurell e Noriega (76) no estudo dos processos de desgaste humano no trabalho.

Esses processos serão abordados no próximo capítulo na perspectiva da Saúde Mental relacionada ao Trabalho a partir das contribuições teóricas de Seligmann-Silva (9).

Capítulo 3

SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO

[...] os fios que tecem a dominação fabricam, ao mesmo tempo, o sofrimento, na medida em que a dominação esmaga a identidade e aprisiona a alma no medo. A exploração produz a exaustão e a exaustão obscurece a consciência, abrindo caminho à alienação. - Seligmann-Silva (9)

Nas últimas décadas, presenciamos um aumento expressivo do número de trabalhadores acometidos por transtornos mentais, embora o reconhecimento da psicopatologia no trabalho já date da década de 20 do século passado, com algumas publicações também no âmbito da então denominada Psiquiatria Ocupacional (86).

Para a OMS, entre os anos de 2005 e 2015, houve um aumento significativo dos casos de depressão no mundo, o equivalente a 18,4%. Nesse sentido, em 2015, a OMS estimou que cerca de 322 milhões de pessoas vivessem com depressão, e 264 milhões, com quadros de ansiedade (87). No Brasil, a Pesquisa Nacional de Saúde do Ministério da Saúde e IBGE de 2013 estimou que 11,2 milhões de pessoas receberam diagnóstico de depressão neste ano (88). Embora estes dados façam referência à população geral, eles indicam que a alta prevalência de tais transtornos se refere à população adulta, e, considerando a centralidade do trabalho na vida das pessoas, inferimos que representam um elevado número de trabalhadores diagnosticados com depressão e ansiedade.

O aumento significativo dos agravos psíquicos relacionados ao trabalho, além de ser reconhecido como problema de Saúde Pública, passou a preocupar governos com relação aos custos econômicos e sociais acarretados por esta problemática, que afetam não somente o setor público, como as empresas e a sociedade como um todo (86).

Segundo os dados do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 da Previdência Social, os transtornos mentais figuram como terceira causa de afastamento entre os trabalhadores segurados, afastando do trabalho 668.927 pessoas entre 2012 e 2016 (5).

Tabela 1 – Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença e de Aposentadoria por Invalidez de Naturezas Previdenciária e Acidentária (B31, B32, B91, B92) ao Segurado Empregado por Capítulo da CID entre 2012 e 2016

Capítulo da CID	2012	2013	2014	2015	2016	Total	Representatividade Percentual da Concessão Total no Período %
Capítulo XIX - Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	494.570,00	498.124,00	496.718,00	374.148,00	450.026,00	2.313.586,00	31,044%
Capítulo XIII - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	304.027,00	310.436,00	311.786,00	236.937,00	266.505,00	1.429.691,00	19,184%
Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais	140.208,00	147.145,00	144.061,00	109.951,00	127.562,00	668.927,00	8,976%
Capítulo XI - Doenças do aparelho digestivo	127.255,00	133.637,00	136.348,00	101.168,00	125.994,00	624.402,00	8,378%
Capítulo IX - Doenças do aparelho circulatório	91.452,00	91.796,00	90.786,00	67.123,00	81.647,00	422.804,00	5,673%
Capítulo II - Neoplasias [tumores]	70.921,00	74.288,00	77.901,00	63.997,00	81.636,00	368.743,00	4,948%
Capítulo XV - Gravidez, parto e puerpério	56.202,00	63.278,00	69.562,00	50.912,00	62.741,00	302.695,00	4,062%
Capítulo XIV - Doenças do aparelho geniturinário	45.373,00	46.508,00	48.239,00	34.497,00	45.072,00	219.689,00	2,948%
Capítulo VI - Doenças do sistema nervoso	30.319,00	31.083,00	30.492,00	23.897,00	27.925,00	143.716,00	1,928%
Capítulo I - Algumas doenças infecciosas e parasitárias	23.308,00	23.556,00	23.230,00	16.839,00	21.232,00	108.165,00	1,451%
Capítulo VII - Doenças do olho e anexos	22.277,00	22.699,00	22.833,00	15.561,00	20.509,00	103.879,00	1,394%

Fonte: Sistema Único de Benefícios (SUB) citado por Brasil (5), edição nossa.

Embora esses índices indiquem como terceira causa de afastamento do trabalho os transtornos mentais, é importante ressaltar que não contemplam os trabalhadores que atuam no mercado informal – os quais, em 2007, representavam mais de 50% da população trabalhadora em nosso país segundo Antunes (53); e, em 2017, equivalia a 34,2 milhões de brasileiros, ou 37,1% da população ocupada (89). Nesse sentido, podemos apontar a subnotificação como um dos prováveis motivos de esses dados refletirem números que poderiam ser ainda mais expressivos.

Lopes e Murray (90) afirmam que, embora os transtornos mentais possuam baixa letalidade (pouco mais de 1% da mortalidade), são responsáveis por mais de 12% da incapacitação decorrente de doenças – percentual que aumenta para 23% em países desenvolvidos.

Segundo dados da Previdência Social (5), entre 2012 e 2016, foi observado um número maior de afastamentos temporários do trabalho com concessão do benefício previdenciário B31 (que não relaciona o trabalho ao adoecimento que levou à incapacidade laboral), em relação ao número de afastamentos com concessão do benefício acidentário B91 (pago a trabalhadores que tiveram reconhecimento do nexo causal entre o trabalho e seu adoecimento). No entanto, segundo constatações do documento, o motivo dessa diferença detectada

[...] parece estar relacionado à intangibilidade do adoecimento mental. A decisão quanto à permanência deste adoecimento, assim como sobre sua relação com o trabalho, se mostra muito mais complexo do que aquele referente ao

adoecimento físico, que pode se basear com maior frequência em lesões evidentes (visíveis) e exames conclusivos. Outro aspecto a ser considerado é a resistência ao reconhecimento da relação do trabalho com a doença mental: é sempre difícil para a direção de uma empresa, ou para o empregador, reconhecer que sua atividade tem sido disfuncional e levado os trabalhadores a desenvolverem agravos psíquicos (p. 12) (5).

Em 2004, a Portaria nº 777/GM instituiu a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador, considerando também os transtornos mentais relacionados ao trabalho (81). No entanto, Maeno e Paparelli (91) apontam que, diferentemente dos outros agravos relacionados ao trabalho de notificação compulsória, os transtornos mentais não têm um protocolo de diagnóstico e notificação, o que também contribui para a subnotificação. Para as autoras, a implementação efetiva da prática de notificação compulsória dos transtornos mentais relacionados ao trabalho exige ações intersetoriais que não são tarefas fáceis, mas são imprescindíveis – como, por exemplo a finalização do protocolo que define os casos a serem notificados, capacitações nacionais e regionais dos trabalhadores da saúde, uma integração intra-setorial na rede SUS e um sistema de retaguarda especializada capilar, em parceria com diversos órgãos, em particular as universidades.

A notificação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho é fundamental, também, para responsabilizar empresas que, tradicionalmente, promovem formas de gestão que atacam a integridade psíquica de seus trabalhadores, como é o caso, por exemplo, do setor bancário, conforme exposto por Jacques e Amazarray (92).

Em 2007, o Presidente Lula assinou o Decreto nº6042/07, que oficializou a necessidade de implementação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) junto à Previdência Social, bem como o FAP (Fator Acidentário Previdenciário), que incide diretamente nas alíquotas de contribuição das empresas ao SAT (Seguro Acidente de Trabalho). A implantação do NTEP é resultado de uma luta histórica do campo da Saúde do Trabalhador no Brasil e, segundo Paparelli et al. (82), a partir dos critérios epidemiológicos relacionados ao ramo econômico onde o trabalho é realizado, a previdência social concede o benefício acidentário ao trabalhador. Para os autores, o NTEP

também inverte o ônus da prova, instituindo que cabe ao empregador provar que os trabalhadores acometidos por agravos à saúde com alta prevalência no ramo econômico considerado não adoeceram por causa do trabalho, diferentemente da lógica anterior, em que o trabalhador é quem tinha que provar que seu problema estava relacionado ao trabalho que realizava. Além disso, o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) permite taxar mais as empresas que mais acidentaram e

adoeceram num determinado período de tempo, tendo como referência a alíquota do ramo econômico a que pertence (p. 125) (82).

Para Seligmann-Silva (9), “os contextos de trabalho podem atuar como fonte de saúde ou de adoecimento tanto com respeito à saúde geral quanto à saúde mental” (p. 34). As transformações globais e suas expressões no mundo do trabalho – como, por exemplo, o desemprego e subemprego, reestruturação produtiva e introdução de novas formas de gestão, enxugamento do quadro de funcionários, inovações tecnológicas frequentes –, segundo Jacques e Amazarray (92), têm impactado o aumento do sofrimento mental e distúrbios psicológicos de modo geral entre os trabalhadores.

Antunes (58) corrobora esta reflexão e acrescenta que as mudanças em curso nas últimas décadas têm aumentado os indicadores de acidentes de trabalho e doenças profissionais, sobretudo as lesões osteomusculares e os transtornos mentais. Para Seligmann-Silva et al. (93), as características atuais do trabalho – como, por exemplo, as políticas de gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador anulando sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas sejam cumpridas – têm grande impacto na saúde mental dos trabalhadores.

Maeno e Paparelli (91) observam que, nos consultórios médicos, são frequentes recomendações – diante de determinados quadros de saúde mental – de que as pessoas tenham mais tempo para o lazer, conciliem trabalho e vida privada, administrem situações de conflito e reduzam a jornada de trabalho, e isso expressa, de certa forma, o reconhecimento do impacto do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, ainda que tal reconhecimento não se materialize na notificação ao sistema de saúde e previdência social, e tampouco signifique o reconhecimento do nexo causal diante de instâncias judiciais, por exemplo.

Seligmann-Silva (42) aborda a dificuldade de consenso a nível internacional sobre as formas de entendimento da relação trabalho e saúde mental, e como isso se deve não apenas aos aspectos de natureza científica, mas também de ordem sociopolítica, observados nas barreiras ideológicas e pressões vinculadas a interesses políticos e econômicos.

A relação entre saúde mental e trabalho é o objeto de estudos do campo Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), cujos princípios ultrapassam os objetivos da produtividade, assumindo diretrizes éticas e comprometidas com a saúde dos trabalhadores (9). Seus estudos “se voltam para identificar *todos* os aspectos – os que promovem a saúde e todos os que se revelam

potencialmente adoecedores, inclusive aqueles que possam estar servindo simultaneamente a interesses mais imediatos da produção” (p. 40) (9).

Nesse sentido, o campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho tem compromissos que são celebrados também pela perspectiva da Saúde do Trabalho, distanciando-se da Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho, que atuam comprometidas com a busca da eficiência e da produtividade, considerando os agravos à saúde em uma perspectiva causa-efeito descontextualizada do processo de produção (81). Para Seligmann-Silva (9), o campo da SMRT também se distancia destas perspectivas na interpretação que faz das alterações do comportamento, bem como dos transtornos psíquicos dos trabalhadores. A autora considera, ainda, que essas duas perspectivas, de uma maneira geral, “não examinam *processos* subjetivos nem psicossociais – embora considerem *fatores* psicossociais – dentro da ótica voltada aos estudos do estresse” (p. 112) (9). Ela aponta, nesse sentido, a tendência de uma série de estudos que procuram “causas individuais associadas a eventos *externos* ao trabalho, a fatores hereditários e a experiências da fase infantil e da vida familiar” (p. 39) para o adoecimento mental dos trabalhadores.

O campo da Saúde Mental relacionada ao Trabalho é um campo multidisciplinar (9), e seu objeto de estudo (a relação entre saúde mental e trabalho) tem sido abordado em diferentes perspectivas teóricas e metodológicas, como exposto por Seligmann-Silva (9), Bendassoli e Soboll (94) e Jacques (95), e tem ocupado espaço não somente na produção acadêmico-científica, mas nas políticas públicas de saúde, a exemplo das contribuições de Bernardo e Garbin (96), Paparelli et al. (82) e Souza (97); nas lutas sindicais, conforme estudo de Silva et al. (98); como também nos discursos empresariais expressos na literatura da área de psicologia organizacional (99, 100), psicologia ocupacional (101, 102) ou, ainda, nas publicações sobre qualidade de vida no trabalho (103).

No campo da psicologia organizacional e ocupacional, o tema também é abordado na perspectiva dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, representando o discurso empresarial ou do *management* no que se refere à gestão de riscos e os indicadores de saúde no trabalho, enquanto potenciais ‘fatores’ que influenciam o absenteísmo, o presenteísmo e a produtividade, tal como expresso por Zanelli e Kanan (100):

Preferimos a expressão fatores de risco, de proteção psicossocial e trabalho, ou relacionados ao trabalho, em vez de no trabalho, porque é evidente a indissociabilidade entre os eventos intrínsecos ao trabalhador, o contexto estrito

das atividades internas de trabalho e as condições externas. Ou seja, optamos pelo uso de termos que indicam as conexões para tornar clara a interação contínua e relacional entre todos os âmbitos de variáveis que integram os fenômenos psicossociais. Estes são processos concernentes à saúde, ao bem-estar e à qualidade de vida, interligados à produtividade, governança e sustentabilidade das organizações e de seus ambientes externos (p. 17) (100).

A perspectiva empresarial presente nesses campos acima referidos também está alinhada a uma visão adaptacionista da saúde, na medida em que corroboram o que Zanelli e Kanan (100) descrevem no seguinte trecho: “em contraposição aos danos, temos almejado condições de emancipação e de saúde relacionadas ao trabalho. De um modo efetivo, atuar para construir resiliência: planejar, executar e avaliar processos de desenvolvimento de padrões de adaptação saudável em contextos de riscos e adversidades” (p. 18).

Dada a complexidade do processo saúde-doença (9, 76) e esta diversidade de abordagens – conforme relatamos acima, algumas inclusive com propostas dialeticamente opostas – limitaremos-nos, neste capítulo, a apresentar brevemente a perspectiva teórica do estresse, que fundamenta a abordagem dos FRPT, para, em seguida, mais detalhadamente e de forma diferenciada, apresentar a abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho e a perspectiva do Desgaste Mental. A primeira, porque constitui a base conceitual que subsidiará nossa discussão a respeito das limitações dessa abordagem; e a segunda, por ser uma abordagem integradora e que contribui fundamentalmente para a discussão da complexidade dos modos atuais de produção e organização do trabalho no capitalismo, tal como seus impactos na saúde mental dos trabalhadores.

A noção de estresse remete a um conceito físico de tensão definido por Selye, em 1936, como a resposta do corpo a uma exigência feita sobre ele, que pode ser denominada Síndrome Geral de Adaptação ou ainda Síndrome Biológica de Estresse (104). Nesse sentido, a perspectiva teórica do estresse é fundamentada na relação de causa e efeito, na qual os eventos estressores, dependendo da intensidade e forma como são percebidos pelas pessoas, podem ocasionar danos à saúde.

A capacidade de enfrentamento desses eventos estressores é denominada *coping* e foi proposta por Lazarus e Folkman (105), que consideram que o estresse psicológico se refere a uma relação estabelecida entre a pessoa e o ambiente, avaliada pela pessoa como algo que pode vir a prejudicar seu bem-estar (106).

Outro modelo dessa perspectiva teórica é o da Demanda-Controle proposto por Karasek e Theorell (107), que considera como relação fundamental a interação entre as demandas e exigências do trabalho – como, por exemplo, prazos limites, coordenação de cargas, a latitude de decisão ou, ainda, certa autonomia que o sujeito tem para controlar suas atividades.

Algumas limitações da abordagem do estresse são apontadas por Seligmann-Silva (9). Segundo a autora, os modelos propostos não analisam a complexidade das interações entre os elementos estressores que se dão nas situações de trabalho. Considera, ainda, que “o modelo não ofereceria base para analisar nem as interações entre fatores estressantes nem os processos psíquicos presentes na psicopatogênese” (p. 129) (9).

3.1 Os Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho (FRPT)

Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) escreveu, em conjunto com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o relatório do Comitê de Saúde Ocupacional (11) intitulado “*Fatores Psicossociais no Trabalho: Reconhecimento e Controle*” (tradução nossa), no qual apresentou os aspectos psicossociais do trabalho como fatores de risco para além dos riscos físicos e químicos já identificados. Nesse documento, há menção de que o Dr. M. El Batawi lembrou que a Assembléia da OMS já vinha discutindo os fatores psicossociais desde 1974 (11).

Em 2013, a Agência Européia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) publicou um guia de gestão do estresse (13) com o objetivo de ajudar empregadores, gestores e trabalhadores no reconhecimento e gestão do estresse e dos riscos psicossociais no trabalho.

Nesse sentido, as concepções e práticas desenvolvidas na abordagem dos fatores de riscos psicossociais têm sido amplamente difundidas em todo o mundo, de forma que as empresas sejam responsáveis por sua gestão bem como seus trabalhadores – e, no caso do Brasil, de modo especial: esses conhecimentos são propagados por meio de palestras e consultorias, aplicação de questionários e pautadas em algumas Normas Reguladoras do Trabalho de forma que algumas empresas tem realizado avaliações psicossociais no sentido de atender a estes quesistos legais.

Embora não exista um consenso a respeito do termo “Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho”, e o mesmo seja empregado em diversos contextos laborais (108, 109, 110), de uma maneira geral, os riscos psicossociais são apontados pela literatura como fatores que podem

contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores. Algumas publicações referem a esse constructo como Fatores de Riscos Psicossociais (16); outros, como Fatores Psicossociais (11), Riscos Psicossociais (12) e, ainda, como Fatores Psicossociais de Risco (111).

Adotaremos para discussão nesse texto o termo “Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho (FRPT)” porque compreendemos que ele explicita, de uma maneira geral, a visão fatorial e de identificação de riscos que vem sendo adotada na literatura por nós encontrada durante o desenvolvimento da pesquisa.

A OIT define como “Fatores Psicossociais” a interação entre o ambiente, conteúdo e condições de trabalho, capacidade dos trabalhadores, necessidades, cultura e fatores individuais extra-laborais. Dependendo da forma como estes aspectos são percebidos ou vivenciados pelos trabalhadores, eles podem afetar a sua saúde, bem como seu desempenho e satisfação no trabalho. A OIT também aponta que a interação negativa entre as condições de trabalho e os fatores humanos pode levar a distúrbios emocionais, problemas de comportamento e alterações bioquímicas e neuro-hormonais, apresentando riscos para a saúde física e mental dos trabalhadores (11).

A OIT também aborda as questões de saúde mental relacionada ao trabalho na perspectiva teórica do *work stress* (105) e de seus agentes causadores (ou estressores) por ela indicados como riscos psicossociais. Aborda a importância da prevenção e ressalta a necessidade de intervenções não somente ao nível individual, como também coletivo. Nesse sentido, recomenda ações aos empregadores que contemplem a melhora nas condições e organização do trabalho, gerenciamento de riscos, construção de sistemas de apoio social para os trabalhadores dentro do ambiente de trabalho e aumento da habilidade de enfrentamento dos trabalhadores considerando o controle sobre suas tarefas (55).

O Quadro Europeu de Gestão dos Riscos Psicossociais PRIMA-EF (12), desenvolvido no âmbito da OMS, inclui os fatores organizacionais e fatores relacionados ao trabalho como riscos psicossociais, citando a gestão de recursos humanos, a concordância com os objetivos organizacionais, políticas de segurança e saúde ocupacional, as formas de comunicação, *feed-back*, autonomia ou latitude de decisão, segurança no emprego, apoio social e o horário de trabalho.

Tal como proposto pela OIT, a OMS considera aspectos das condições e organização do trabalho como riscos que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores, e propõe que as empresas implementem estratégias de gestão destes riscos.

Para o Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (112), na Espanha,

os riscos psicossociais são condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais se tem evidência científica suficiente que demonstra que prejudicam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. PSICO porque nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social: determinadas características da organização do trabalho (p. 11, tradução nossa) (112).

O ISTAS (112) também classifica em quatro grandes grupos os riscos psicossociais, que são: o excesso de exigências psicológicas do trabalho; a falta de influência ou, ainda, autonomia no desenvolvimento do trabalho; a falta de apoio (suporte) social e de baixa ou má qualidade da liderança (que não apoia o trabalhador); e as escassas (poucas) compensações do trabalho. O Instituto considera fundamental a participação dos trabalhadores nos programas preventivos que visam à identificação dos riscos psicossociais, ressaltando que possuem uma experiência que não pode ser substituída pelo conhecimento técnico. Propõe, ainda, medidas preventivas concretas (p. 40) (112) que tendam a:

- a) Fomentar o apoio entre as trabalhadoras e trabalhadores e seus superiores na realização das tarefas;
- b) Incrementar as oportunidades para aplicar os conhecimentos e habilidades e para a aprendizagem e o desenvolvimento de novas habilidades;
- c) Promover a autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras na realização de tarefas;
- d) Garantir o respeito e o trato justo às pessoas;
- e) Fomentar a clareza e transparência organizacional;
- f) Garantir a segurança proporcionando estabilidade no emprego e em todas as condições de trabalho;
- g) Proporcionar toda a informação necessária, adequada e o tempo para realização das tarefas;

- h) Mudar a cultura de modo a estabelecer procedimentos para a gestão de pessoas de maneira saudável;
- i) Facilitar a compatibilidade da vida familiar e laboral;
- j) Adequar a quantidade de trabalho ao tempo de duração da jornada.

Para Gollac e Bodier (113), é imprescindível considerar que a origem dos fatores de riscos psicossociais está nas relações, condições e organização de trabalho. No relatório sobre o monitoramento dos riscos psicossociais no trabalho, enviado ao Ministro do Trabalho, Emprego e Saúde da França, os autores consideram seis dimensões dos fatores de riscos psicossociais: a intensidade e as condições temporais do trabalho, as exigências emocionais, a autonomia, as relações sociais no trabalho, o conflito de valores e a insegurança nas situações de trabalho (relativas ao emprego, salário e carreira).

Neto (p. 8) (114) considera dez dimensões de fatores de riscos psicossociais:

- i. As relações laborais (vulnerabilidades do mundo do trabalho em um contexto globalizado, relações laborais precárias como trabalho temporário e informal e sentimento de insegurança e desvalorização no emprego);
- ii. Os ritmos e tempos de trabalho (sobrecarga de trabalho e/ou de responsabilidades, envelhecimento da força laboral, aumento dos horários de trabalho, trabalho em turnos, intensificação dos ritmos de trabalho);
- iii. Conteúdo e organização do trabalho (pouca autonomia e controle das atividades, falta ou inadequação de equipamentos e recursos, subutilização de competências intelectuais, impossibilidade de participação nos processos de tomada de decisão operacionais, trabalho repetitivo/monótono e trabalho estático, condições ambientais de trabalho – ruídos, vibrações, radiações, baixa iluminação, etc);
- iv. Trabalho emocional (elevada exigência afetiva);
- v. Conciliação entre as esferas da vida (dificuldade de conciliação entre vida profissional e pessoal, pessoal e familiar, bem como desrespeito das exigências de maternidade, paternidade e cuidado de pessoas dependentes);
- vi. Igualdade no trabalho e emprego (discriminação no acesso a oportunidades, no tratamento e na retribuição);

- vii. Relações sociais de trabalho (nível de conflito, práticas de assédio sexual, moral, *bullying*);
- viii. Liderança e Avaliação de Desempenho (liderança agressiva, falta de apoio e solidariedade, ambiguidade na definição de objetivos, inexistência de sistema de avaliação de desempenho, instrumentalização de objetivos de desempenho);
- ix. Participação dos trabalhadores (inexistência de mecanismos de consulta e participação, inexistência de estruturas de representação dos trabalhadores, fraca cultura de negociação, comunicação organizacional deficitária);
- x. Saúde geral dos trabalhadores (problemas de saúde não decorrentes do trabalho, consumo de substâncias psicoativas).

O autor aponta, ainda, estratégias organizacionais de gestão para a intervenção nos riscos psicossociais (114).

Já Alcântara e Sánchez (115) consideram que o conceito de fatores psicossociais tem sido utilizado como referência tanto para elementos externos ao indivíduo quanto para os efeitos que se sucedem nele. Os elementos externos são as exigências laborais, cargas de trabalho, as demandas e os estressores, que, geralmente, fazem referência às condições de trabalho objetivas a que são submetidos os trabalhadores. Como efeitos, destacam o estresse enquanto “dano psicossocial”. Consideram, ainda, como sinônimos, os conceitos de exigências laborais, demandas e fatores psicossociais.

Briceno (116) define risco psicossocial como as características das condições e organização do trabalho que afetam a saúde das pessoas, através de mecanismos psicológicos e fisiológicos, e aponta como a legislação venezuelana reconhece os riscos psicossociais e define as responsabilidades administrativas, civil e penal dos empregadores com relação aos FRPT. Pontua, ainda, a importância de se enfatizar os riscos psicossociais em um contexto preventivo da lei.

No Brasil, Baruki (117) resgata várias definições dos FRPT presentes na literatura ao propor um regime jurídico preventivo que considere os riscos psicossociais na determinação dos transtornos mentais no trabalho.

Zanelli e Kanan (100) abordam, também, a temática dos riscos psicossociais em uma perspectiva da Psicologia Organizacional, demonstrando preocupação com a saúde e o bem estar dos trabalhadores vinculada à produtividade e governança organizacional.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira, em seu capítulo V, disciplina e normatiza as condições de trabalho a partir das Normas Reguladoras do Trabalho (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Algumas NRs alertam sobre a necessidade de se considerar os fatores de riscos psicossociais na avaliação de saúde dos trabalhadores que acessam espaço confinado, trabalham em altura, em plataformas de petróleo, ou, ainda, com combustíveis e inflamáveis.

Para Maeno e Paparelli (91), até 1990, as auditorias fiscais do trabalho do MTE, por meio das normas reguladoras, não contemplavam aspectos subjetivos dos trabalhadores. Com a inserção dos aspectos psicossociais no trabalho, as autoras observam que, na prática, existe uma série de “dificuldades na incorporação desses elementos nas ações cotidianas” (p. 156) (91).

Um exemplo de como os FRPT são abordados nessa legislação são as definições propostas pelas NRs 33 (que regulamenta o trabalho em espaço confinado) e 35 (que regulamenta o trabalho em altura). Segundo a NR 33 (118), os riscos psicossociais são considerados como uma “influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos” (118).

Já a NR 35 (119), que regulamenta o trabalho em altura, define:

Os fatores psicossociais relacionados ao trabalho podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. A partir dessa perspectiva uma avaliação psicológica pode ser recomendável, apesar de não obrigatória (119).

Embora as Normas Reguladoras (NRs 20, 33, 35 e 37) mencionem os fatores psicossociais ou fatores de risco psicossociais, em nenhum trecho das referidas normas, fica clara a obrigatoriedade das avaliações psicossociais no trabalho. Elas indicam, sugerem, mas não obrigam.

Nesses documentos, apenas é sugerido que os fatores de riscos psicossociais sejam considerados na avaliação de saúde dos trabalhadores e respectiva emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) pelo Médico do Trabalho. As normas não elucidam quais são os riscos psicossociais a serem observados na função a ser exercida e não indicam que, a partir da

consideração destes fatores, deva ocorrer uma intervenção no sentido de fazer sua gestão ou ainda mitigá-los.

Além desse contexto específico do Brasil com relação a observação dos fatores de riscos psicossociais, alguns órgãos internacionais, governos, sindicatos e empresas têm adotado o diagnóstico dos FRPT como parte dos programas de gestão relacionados à saúde do trabalhador (11, 120, 121).

Apesar de diversas instituições sinalizarem a necessidade de se considerar o contexto social e de trabalho na avaliação dos FRPT, a maioria dos estudos propõe o uso de ferramentas quantitativas para a realização de diagnósticos. São questionários validados quanto às suas propriedades psicométricas, pontuadas a partir da escala Likert e que objetivam identificar e mensurar os fatores presentes no ambiente de trabalho na percepção dos sujeitos, ou seja, “encaixar” situações subjetivas em respostas quantificáveis.

Em Portugal, Neto (114) propõe uma estratégia integrada de avaliação e gestão de riscos psicossociais no trabalho em etapas sucessivas: elaboração de plano de ação, revisão pela gestão de topo, comunicação do plano de ação, sensibilização e formação de chefias e representantes de trabalhadoras(es), identificação de fatores de risco, estimação dos riscos, valoração dos riscos, controle e/ou eliminação de fatores de risco e monitorização das ações implementadas.

Já o ISTAS (120), como mencionado anteriormente, considera fundamental a participação dos trabalhadores no processo de identificação dos riscos psicossociais e recomenda a aplicação do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), última versão desenvolvida por Pejtersen et al. (122) como forma de diagnosticar os riscos psicossociais no trabalho. O COPSOQ-ISTAS vem sendo utilizado também como referência pelos governos do Chile e Peru.

Os questionários de diagnóstico coletivo sobre os riscos psicossociais no trabalho, como o COPSOQ II e o Health Safety Executive (HSE), do Reino Unido (123), buscam detectar os FRPT que podem desencadear estresse na percepção dos trabalhadores, incluindo conflitos interpessoais no trabalho.

No Brasil, Facas (124) preconiza a adoção de um Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais (PROART) que inclui as dimensões que envolvem a relação entre trabalhador e organização do trabalho, considerando a organização prescrita do trabalho, estilos de gestão,

sofrimento patogênico e riscos psicossociais. O PROART tem como referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho (125).

Guimarães, Martins e Botelho (18) apontam que algumas empresas brasileiras vêm sofrendo autuações das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) e enfatizam que as DRTs têm exigido a observação dos fatores psicossociais, bem como os documentos produzidos e assinados por psicólogos. Segundo as autoras, “o MTE, por meio na NR 33 exige que as empresas, que possuem atividades em ambientes confinados submetam seus trabalhadores à avaliação psicossocial” (18). Nesse sentido, elencam uma variedade de estratégias que vem sendo adotadas no Brasil na realização das avaliações psicossociais e concluem que:

Em linhas gerais, as experiências relatadas buscaram elaborar estratégias e roteiros/modelos para essa avaliação, realizadas por psicólogos, nos quais se evidenciam a utilização de escalas e questionários que investigam a presença de sintomas indicativos de transtornos mentais (Ansiedade, Depressão, TEPT, TOC, TAB, Fobias) e de instrumentos de rastreamento de transtornos mentais em geral. As abordagens propõem também investigar aspectos relacionados à qualidade de vida em geral, aos relacionamentos interpessoais, relacionamentos sociais dentro e fora do ambiente de trabalho, eventos de vida, e também a trajetória profissional e a motivação pela opção de trabalhar em espaço confinado (p. 64-5) (18).

Ainda segundo as autoras, as avaliações psicossociais devem ser atreladas a uma estratégia de sensibilização mais ampla e contextualizada nas empresas, de forma a facilitar uma “cultura” de prevenção aos riscos inerentes ao trabalho. Concluem que as avaliações contribuem na adoção de medidas preventivas em relação à saúde mental dos trabalhadores e têm papel importante na redução de riscos de acidentes e índices de presenteísmo, absenteísmo e afastamentos (18).

3.2 A abordagem do Desgaste Mental

O processo de desgaste de saúde dos trabalhadores é compreendido como uma perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica, e refere-se a transformações negativas que têm como origem a interação dinâmica das cargas nos processos biopsíquicos humanos (76).

Laurell e Noriega (76) compreendem essas cargas como elementos que sintetizam a mediação entre o trabalho e o desgaste do trabalhador, e a análise do processo de desgaste não se faz descolada dos processos de produção e reprodução do capital. Nesse sentido, a abordagem do

desgaste de saúde dos trabalhadores tem como fundamentação teórica o materialismo histórico. Para os autores, busca-se evidenciar “na análise do processo de trabalho os elementos deste que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador” (p. 110) e que se traduzem em desgaste.

Seligmann-Silva (9) desenvolve o conceito de desgaste considerando as contribuições de Laurell e Noriega (76), mas na perspectiva do desgaste mental. A abordagem do Desgaste Mental integra outros referenciais teóricos do campo da saúde mental relacionada ao trabalho, e tal conceito se relaciona com a ideia de deformação, corrosão, perda processual das potencialidades psíquicas e do corpo (9).

Para Seligmann-Silva (9), “o *desgaste* é visualizado como produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença” (p. 135).

A noção de “processo”, de interação dinâmica entre os diversos elementos que compõem o processo de produção e re-produção do capital, bem como o processo de trabalho é essencial para a compreensão desta abordagem. Segundo Seligmann-Silva (9),

nas interseções entre processos de trabalho e processo saúde-doença, determinações de ordem sociopolítica e econômica passam a atuar. Nas situações de trabalho dominado, a desvantagem que faz com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados se configura como *desgaste*” (p. 136) (9).

Laurell e Noriega (76) afirmam que esse fenômeno deve ser considerado juntamente com os processos reprodutivos, já que o trabalho sob o capitalismo é trabalho alienado e “implica o uso deformado e deformante tanto do corpo como das potencialidades psíquicas, convertendo-se numa atividade cujo componente desgastante é muito maior que o da reposição e desenvolvimento das capacidades” (p. 116).

Seligmann-Silva (9) apresenta três níveis de caracterização do desgaste mental relacionado ao trabalho: o desgaste literal ou orgânico, observado, por exemplo, em trabalhadores que estão expostos a agentes neurotóxicos, configurando um dano cerebral pelo contato com estas substâncias; o desgaste funcional e as variações de mal-estar, no qual se detectam as fadigas física e mental; e o desgaste que afeta a subjetividade, que corrói a identidade do trabalhador, promovendo ataques a seus valores e a seu caráter, podendo ferir a sua dignidade e esperança (9).

Como já mencionado, os processos de desgaste mental relacionados ao trabalho são compreendidos pela autora (9) em uma perspectiva multidimensional, dinâmica, processual. Nesse sentido, ela indica que diversos estudos na América Latina têm considerado as determinações políticas, macrossociais e macroeconômicas nos processos de desgaste humano dos trabalhadores e elenca cinco patamares para a compreensão dos fenômenos que dizem respeito ao campo interdisciplinar da saúde mental relacionada ao trabalho.

Esses patamares, segundo Seligmann-Silva (9), correspondem: às políticas internacionais e divisão internacional da riqueza, que, com suas questões macrossociais e macroeconômicas, interferem nas exigências encontradas pelos trabalhadores; ao contexto nacional, com suas políticas públicas e leis que deveriam garantir o acesso a direitos básicos e ao exercício da cidadania, bem como caracteriza condições gerais de vida da população trabalhadora do país; às empresas, com sua cultura e formas de gestão do trabalho; aos espaços microssociais do trabalho, onde são estabelecidas as interações sociais dos sujeitos, bem como os sentimentos de coletividade; e, por fim, ao território da individualidade, que “é aquele onde o complexo psico-orgânico singular, em sua trajetória histórica pessoal, se confronta ativamente com as forças emanadas dos demais territórios examinados e penetra nas malhas de suas interações” (p. 118) (9).

Diante do exposto, a abordagem do desgaste mental se diferencia em diversos aspectos da abordagem dos fatores de riscos psicossociais no trabalho. Essas diferenças podem ser inicialmente identificadas no referencial teórico que subsidia a compreensão desse processo saúde-doença: na abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais, o referencial teórico do Estresse; no caso do Desgaste Mental relacionado ao trabalho, o materialismo histórico.

As duas abordagens se distinguem na medida em que os FRPT pressupõem a noção de risco, de fatores que podem ser identificados, geridos, mitigados. A abordagem do Desgaste Mental considera a interação dinâmica dos diversos elementos que compõem o processo de trabalho em interação com os sujeitos, em sua variabilidade biopsicossocial.

Ao desenvolver a compreensão das cargas que incidem sobre os trabalhadores nos processos produtivos, Laurell e Noriega (76) afirmam que as cargas psíquicas “são socialmente produzidas e que não podem ser compreendidas como ‘riscos’ isolados, ou abstratos, à margem das condições que as geram”. Nesse sentido, os diversos patamares de análise das situações de trabalho propostos por Seligmann-Silva (9) revelam a complexidade das mesmas e a necessidade

de levar em consideração aspectos que vão do macro ao microsocial ao buscar se compreender os processos de desgaste da saúde mental dos trabalhadores.

Essas são algumas das principais diferenciações entre estas duas abordagens do campo da saúde mental relacionada ao trabalho. Elas serão desenvolvidas ao longo da análise dos resultados desta tese.

Capítulo 4

OBJETIVOS

4.1 Objetivo Geral

Identificar as conexões entre a complexidade dos modos atuais de organização capitalista da produção e do trabalho que impactam a saúde mental dos trabalhadores com as limitações da abordagem dos fatores de riscos psicossociais nas avaliações desses impactos.

4.2 Objetivos Específicos

- i. Descrever e diferenciar as abordagens dos Fatores de Riscos Psicossociais e do Desgaste Mental no Trabalho;
- ii. Propor uma abordagem mais ampliada, integral, da Saúde Mental relacionada ao Trabalho contextualizada nas situações singulares de trabalho.

Capítulo 5

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para descrever o percurso desse estudo, ou seus aspectos metodológicos, dividimos este capítulo nas etapas que constituíram a pesquisa e elaboração da Tese.

5.1 Primeiros passos

Este estudo, de abordagem qualitativa, teve início com uma pesquisa bibliográfica sobre os Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho, Saúde Mental relacionada ao Trabalho, entre outros temas pertinentes a esta tese. Para Gil (126), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (p. 48). Nesse sentido, foram consultados os portais e bases de dados Bireme-OPAS-OMS (Biblioteca Virtual de Saúde) e sua fonte PEPSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia); PubMed da base de dados Medline e Scielo.

Essas bases de dados foram consultadas ao longo da pesquisa, bem como os livros pertinentes a este campo do saber disponibilizados pelo Sistema de Bibliotecas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas).

Além da pesquisa bibliográfica, foram consultados sites de diversas consultorias e prestação de serviços em Saúde Ocupacional – que oferecem os serviços de Avaliação Psicossocial no Trabalho em atendimento às Normas Reguladoras do Trabalho (NRs) –, uma apostila de um Curso de Avaliação Psicossocial no Trabalho e demais sites com conteúdo relevante para o desenvolvimento da tese.

Também foram consultados documentos institucionais e relatórios de Organismos Internacionais que tratavam dos FRPT.

5.2 O encontro com sujeitos cujas reflexões enriqueceram nossa caminhada

Ainda que a pesquisa bibliográfica trouxesse algumas reflexões e respostas para cumprir os objetivos da tese, sentimos a necessidade de discutir a complexidade das situações de trabalho não apenas com a bibliografia levantada, mas a partir da realidade concreta de trabalho de alguns trabalhadores, na medida em que é a vivência destes sujeitos que corporeifica toda a discussão que pretendíamos então fazer.

Inicialmente, ainda na fase de elaboração do projeto de pesquisa, cogitamos entrevistar trabalhadores do ramo da construção civil que exerciam atividade laboral em altura e eram submetidos a avaliações psicossociais em atendimento à NR 35 – uma das normas que mencionava textualmente os fatores de riscos psicossociais no trabalho.

No entanto, o objetivo da pesquisa era mais amplo do que situações específicas, recortes dentro da abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais. O campo tinha como propósito trazer elementos das situações de trabalho que contribuíssem na discussão da complexidade que envolve os modos de produzir e trabalhar na sociedade capitalista, de forma que pudéssemos, a partir dessas situações, estabelecer as conexões com as limitações da abordagem dos FRPT.

Nesse sentido, optamos por entrevistar trabalhadores de categorias tradicionais e distintas que têm subsidiado diversos estudos no campo da saúde mental relacionada ao trabalho, quais sejam: metalúrgica (27, 127) e bancária (92, 128). A escolha por entrevistar metalúrgicos foi motivada, ainda, por ser uma categoria de trabalho clássica, de modo especial no ramo automotivo, que vivencia do fordismo ao toyotismo uma série de transformações que implicam maior degradação da saúde física e mental dos trabalhadores. A categoria bancária está diretamente relacionada ao mercado financeiro e tem sofrido, de modo especial – a partir dos processos de reestruturação produtiva –, mudanças significativas na organização do trabalho, sendo uma das categorias que mais afasta trabalhadores devido aos transtornos mentais.

Além desses trabalhadores, também escolhemos dialogar com servidores de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador para que pudéssemos obter outras percepções a respeito da abordagem dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, bem como da problemática da saúde mental nesse contexto.

Nesse sentido, a pesquisa contemplou a realização de entrevistas abertas, reflexivas (129) com estes sujeitos que são considerados “informantes chaves” (130), ou seja, “pessoas que

têm um conhecimento ou ainda informação profunda sobre um sistema, serviço ou outro assunto de interesse específico do pesquisador” (Schensul *apud* Bisol) (p. 722) (130).

Os sujeitos entrevistados fazem parte da rede de relações da pesquisadora e foram escolhidos a partir de sua própria atuação profissional, que os qualificou para atuarem como informantes-chaves nesse estudo na medida em que suas experiências contribuem para a reflexão a respeito da complexidade das diversas situações de trabalho e seu impacto na saúde mental dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, nossa amostra foi intencional, e consideramos que os sujeitos participantes desse estudo são sujeitos concretos, seres sociais e históricos, que se encontram imersos “numa rede de relações sociais” e enraizados “num determinado terreno histórico” (p. 31) (131). Como sujeitos históricos, não são neutros (132). E a nós interessa, sobretudo, suas percepções e vivências manifestas por meio de suas palavras. Para Freire (23), “a palavra instaura o mundo do homem. A palavra, como comportamento humano, significante do mundo, não designa apenas as coisas, transforma-as; não é só pensamento, é ‘práxis’” (p. 26).

Nas entrevistas reflexivas, há algo que o entrevistador está querendo conhecer, e o entrevistado é possuidor desse conhecimento segundo Symanski (133). Nas entrevistas em profundidade, segundo Minayo (129), “o informante é convidado a falar livremente sobre um tema e as perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar mais profundidade as reflexões” (p. 64). Nesse sentido, a autora afirma que “[...] o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes” (p. 21) (129).

Os temas que nortearam as entrevistas foram: a saúde mental relacionada ao trabalho, as situações de trabalho dos participantes e os fatores de riscos psicossociais no trabalho. As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes e devidamente transcritas.

Os nomes dos participantes são fictícios e foram escolhidos pelos mesmos, de forma a garantir o anonimato dos sujeitos. Nesse mesmo sentido, os nomes das empresas em que trabalham também são fictícios e foram criados pela pesquisadora.

As empresas serão então por nós denominadas como HL, WY e BANCO.

Segue, nos quadros abaixo, uma breve descrição de cada participante, bem como informações do local da coleta de dados, que foram indicadas por cada sujeito, respectivamente:

Quadro 1 – Breve descrição dos participantes das entrevistas

<p>Oliver, 53 anos de idade, Técnico de Segurança do Trabalho. Atua no CEREST há 1 ano e 4 meses e trabalhou na Vigilância Sanitária do seu município também na área da Saúde do Trabalhador. Foi entrevistado no CEREST.</p>
<p>José Luiz, 55 anos de idade, Médico do Trabalho. Atua no CEREST há 25 anos e tem uma longa trajetória e militância no campo da Saúde do Trabalhador. Foi entrevistado em dois dias consecutivos no CEREST.</p>
<p>João, 41 anos, trabalha como metalúrgico na empresa WY há 12 anos e atua como dirigente sindical do Sindicato dos Metalúrgicos há 6 anos, sendo atualmente o diretor responsável pela área de Saúde do Trabalhador do Sindicato. Foi entrevistado no Sindicato juntamente com José.</p>
<p>José, 48 anos, trabalha como metalúrgico na empresa HL há 30 anos e atua como dirigente sindical do Sindicato dos Metalúrgicos há 8 anos. Foi entrevistado no Sindicato juntamente com João.</p>
<p>Carlos Eduardo, 43 anos de idade, trabalha como metalúrgico há 9 anos na empresa WY, exercendo a função de Pintor Automotivo. Sofreu lesões por esforços repetitivos ao longo desse período e concordou em conceder esta entrevista desde que sua identidade fosse inteiramente preservada, inclusive com informação fictícia da sua área de atuação na indústria e tempo de atuação na mesma. Foi entrevistado em sua residência.</p>
<p>Gabriela, 33 anos de idade, psicóloga e bancária. Trabalha há 6 anos em um Banco Público. Foi entrevistada em um local público.</p>

Fonte: elaboração própria

5.3 Análise dos Dados - “Caminhante, não há caminho, o caminho se faz ao caminhar”, diria o poeta Antônio Machado

O material de campo transcrito foi submetido à análise de conteúdo (132, 134) para ser devidamente categorizado. Inicialmente, a pesquisadora procedeu a uma leitura das entrevistas, tal como proposto por Bardin (134): “a primeira atividade consiste em estabelecer

contacto com os documentos a analisar e em conhecer o texto deixando-se invadir por impressões e orientações. Esta fase é chamada de leitura ‘flutuante’” (p. 96).

Em seguida, a pesquisadora procedeu a uma análise temática, na medida em que o tema “é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo certos critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (p. 105) (134).

Para Bardin (134), ainda, “fazer uma análise temática, consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõe a comunicação e cuja presença, frequência ou aparição podem significar alguma coisa para o objectivo analítico escolhido” (p. 106). Nesse sentido, foram extraídos do material de campo dois temas gerais, que são: “A complexidade das situações de trabalho e seu impacto na saúde mental dos trabalhadores” e “as limitações da abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho”.

Após a extração dos dois temas, o material foi organizado em quatro categorias de análise: “Densidade e Intensificação do Trabalho”, “Captura ou a construção de uma nova subjetividade”, “Fragmentação dos Coletivos de Trabalho e Desmonte Sindical” e “Redução dos aspectos psicossociais do trabalho em fatores de risco”. Para Bardin (134), “as categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efectuado em razão dos caracteres comuns destes elementos” (p. 117). A autora ainda afirma que “classificar elementos em categorias impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com outros. O que vai permitir o seu agrupamento, é a parte comum existente entre eles” (p. 118) (134).

Vale ressaltar que as categorias e temas extraídos do material de campo dialogam com os objetivos desta tese e, sobretudo, configuram núcleos de sentido extraídos da fala dos participantes a partir dos temas disparadores, já mencionados nesse capítulo.

O estudo qualitativo das entrevistas não objetivou analisar a frequência com que o tema e suas categorias apareciam nos relatos, considerando que “o que caracteriza a análise qualitativa é o facto de a “inferência – sempre que é realizada – ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem, etc) e não sobre a frequência da sua aparição, em cada comunicação individual” (p. 116) (134).

Os relatos dos participantes do estudo serão apresentados de forma editada no texto, sem prejudicar o sentido e conteúdo das falas, com o objetivo de propiciar ao leitor uma leitura mais fluída.

5.4 Aspectos éticos da pesquisa

Como já mencionado anteriormente, as entrevistas foram gravadas e transcritas após consentimento dos entrevistados, devendo permanecer guardadas com todo o cuidado durante o período de cinco anos e após esse prazo, a totalidade do seu conteúdo será destruída de modo a preservar a identidade dos participantes. Abre-se uma exceção na entrevista concedida pelo sujeito Carlos Eduardo, que após a transcrição, foi destruída conforme solicitação do participante.

Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, sob o número do CAAE: 68251417.0.0000.5404.

Capítulo 6

RESULTADOS E DISCUSSÃO

É aquela pressão pra você tá sempre produzindo, até na sua mente. Como se quisessem apropriar até da sua mente, do seu intelectual (Carlos Eduardo, metalúrgico).

A categoria trabalho contempla uma infinidade de aspectos, dimensões, que tem como núcleo o homem enquanto sujeito de sua própria história (135). As diversas dimensões que compõe os processos produtivos e de trabalho, não são dimensões estáticas, fixadas no tempo e descoladas dos processos históricos. No entanto, as situações de trabalho são frequentemente alvo de análises simplificadoras, que promovem um recorte de alguns de seus aspectos como se eles pudessem ser analisados de forma isolada desconsiderando a complexidade que os constitui.

Defendemos, nessa tese, a importância de realizar essa análise em sua complexidade, considerando os processos de saúde e adoecimento mental em uma perspectiva dinâmica e não fatorial. Tomamos o paradigma da complexidade proposto por Morin (136), que estabelece o conceito de complexidade no lugar da simplificação, ou fragmentação dos saberes. Morin (137) pressupõe que as análises simplificadoras desconsideram a desordem e a contradição dos elementos em análise. O paradigma da complexidade proposto pelo autor (137) reconhece os traços singulares, originais e históricos dos fenômenos, o que consideramos fundamental para uma compreensão ampliada das situações de trabalho.

Diante do exposto, apresentaremos alguns aspectos das situações de trabalho vivenciadas pelos participantes desse estudo que refletem a complexidade dos modos atuais de organização capitalista da produção e do trabalho e que impactam a saúde mental dos trabalhadores. Essas situações nos convocam a fazer uma análise crítica da abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais que vem sendo utilizada por diversas instituições/organizações em todo o mundo – e que, embora represente alguns avanços nas discussões intersetoriais sobre o campo da saúde mental relacionada ao trabalho, possui limitações que serão identificadas a partir das situações discutidas a seguir.

6.1 Densidade e Intensificação do Trabalho

A intensificação do trabalho está relacionada ao aumento dos ritmos, ao passo que a densidade do trabalho diz respeito ao incremento de tarefas e exigências em sua execução. Wisner (138), discutindo, no início da década de 1980, a questão da intensificação do trabalho, dizia que “trinta anos atrás, quando a jornada de trabalho era de 48 horas, os trabalhadores da indústria automobilística exprimiam assim sua reivindicação principal: ‘40 horas pagas como 48’”. O autor afirma que o temor dos especialistas e sindicalistas, no entanto, era que se tornassem “40 horas trabalhadas como 48, sublinhando assim o risco de verem aumentar a *densidade* do trabalho” (p. 45) (138).

Daquela época para a atualidade, observamos empiricamente uma nítida “piora” do quadro, combinando a intensificação (aumento dos ritmos) com maior número de tarefas agregadas (aumento da densidade do trabalho), o que corrobora a afirmação de Antunes (3) de que o capital, na medida em que não pode eliminar o trabalho vivo do processo de criação de valores, aumenta a produtividade e a utilização do trabalho, de forma que a extração da mais valia se dê em tempos cada vez mais reduzidos. Esse processo de intensificação e aumento da densidade é explicitado nos relatos de Carlos Eduardo:

“[...] Aquele tempo puxado, aquele tempo arrastado. Aquele tempo mínimo para fazer um processo. Sem contar também que cada vez vai aumentando mais, se você fazia um processo e meio, você passa a fazer dois, dois e meio, ou seja, vai acarretando responsabilidade em cima de você. Você fala, poxa, estou trabalhando mais, com um tempo menor!”

É importante ressaltar que o acréscimo de tarefas e aumento do ritmo de trabalho se dão de forma gradual, mas contínua, conforme relato do trabalhador. Interessa à organização do trabalho, no capitalismo, eliminar a “porosidade” do trabalho, de forma a promover o total engajamento do trabalhador no processo produtivo. Essa situação atual pode ser remetida ao início do século XIX, quando, na linha de produção fordista, buscava-se estancar todo tempo ocioso – ou, ainda, “poros” – na jornada de trabalho, de modo que, em tempo integral, o trabalhador estivesse agregando valor aos produtos (48). Esse processo tem um custo não somente físico, mas também psíquico para os trabalhadores.

Sato (139) ressalta a importância de reconhecimento do “desgaste intensificado devido à adoção da produção ajustada que retira os poros de tempo no trabalho com a adoção da polivalência” (p. 42). Esses fenômenos são expressos no relato de Carlos Eduardo:

“[...] de tempos em tempos, tem um líder, que chega e cronometra seu tempo. Aí você está lá apertando o parafuso, ele cronometra. [...] Aí marca, e opa, está sobrando dois segundos, esses dois segundos dá para fazer mais alguma coisa, dois segundos dá pra checar uma peça, com mais cinco segundos dá pra colocar mais uma peça [...] Então hoje, foi agregando coisas, de um modo que você fala: caramba, estou trabalhando mais, com menos tempo.”

Na medida em que o acréscimo de tarefas e consequente diminuição do tempo acontece de forma gradual e contínua, observa-se o processo de desgaste dos trabalhadores, que ocorre em um *continuum* de tempo e, em alguns momentos, pode ser identificado como doença (9). A ideia de “deformação” proposta pela abordagem do Desgaste Mental expressa o cansaço que vai, de fato, “deformando”, ou, ainda, “corroendo” a vitalidade do trabalhador. Ao chegar em casa cansado, desgastado, o trabalhador vivencia a experiência de ver o trabalho entrando em sua casa e “roubando” seu tempo de lazer ou “invadindo” sua vida afetiva e familiar, tal como expressa Carlos Eduardo:

“Quando dorme, você começa a sonhar com a firma, sonhar que tem carro atrás de você; sonha que você tá atrasando a produção. Isso aconteceu comigo, não foi uma e nem duas vezes. Às vezes eu tô dormindo e meu braço começa a mexer involuntariamente, como se eu estivesse apertando um parafuso. Teve até um dia que eu bati na minha mulher sem querer, eu mexi com o braço assim [gesticula exemplificando], fazendo algum movimento, de alguma peça, sei lá que eu tava sonhando.”

Guanais (59) relata a sobrecarga mental e o desequilíbrio emocional fomentados pelo processo de intensificação do trabalho considerando que os trabalhadores sentem que a atividade produtiva entrou em dimensões anteriormente privadas. O ritmo intenso de trabalho entra na rotina da vida familiar e na própria gestão do tempo, que parece estar permanentemente condicionado ao processo produtivo, conforme relata Carlos Eduardo:

“[o trabalho] se apropria de toda sua maneira de viver. Por exemplo, quando vou sair no final de semana, passear com a mulher, sair com as crianças. Às vezes pego na mão da minha menina e saio andando apressado com ela. Aí a mulher falou, ‘onde é que cê vai? Calma, vai mais devagar, está muito depressa’. Você mantém aquela aceleração, aquela correria toda. Sendo que você está em um dia de folga, de descanso. Você vai no mercado, vai correndo, pegando as coisas rapidinho ali, tipo como se você estivesse num ritmo de produção.”

A abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais considera a interface trabalho-casa como risco psicossocial (12, 114). No entanto, essa relação é apontada como dificuldade de conciliação entre a vida pessoal e familiar (114), conflito entre demandas do trabalho e da casa, baixo suporte/apoio em casa e problemas de dupla carreira (12). Observa-se que na descrição dessa interface, não se considera as altas demandas de trabalho que interferem no ambiente familiar. O que são considerados riscos na abordagem relacionam-se a aspectos individualizantes e negligenciam completamente os impactos do processo produtivo nas relações familiares do trabalhador. A configuração de risco, que logo implica as ações de gerenciamento, passa inevitavelmente pela responsabilização do trabalhador em conciliar as demandas divergentes, na medida em que os aspectos mencionados na descrição desses riscos estão sob responsabilidade do mesmo e de sua família. Essa perspectiva individualizante é naturalizada na sociedade capitalista, o que torna comuns expressões como “não leve os problemas do seu trabalho para casa” ou, ainda, “deixe os problemas da sua casa em casa quando vir trabalhar” – como se os trabalhadores fossem pessoas cindidas, capazes de controlar as emoções e afetos de forma a manterem-se produtivos e focados em tempo integral.

Silva (127), que também entrevistou trabalhadores do ramo automotivo, relata que eles queixavam-se da intensificação do trabalho e exigência de produtividade referindo-se a um verdadeiro “pesadelo” por eles vivenciado no cotidianamente. A autora afirma que “os carros deveriam ser produzidos mais rápido e os trabalhadores não conseguiam acompanhar esse ritmo, que foi se tornando humanamente cruel” (p. 55) (127), e que o aumento do ritmo inviabilizava inclusive o atendimento a suas necessidades fisiológicas básicas, como ir ao banheiro ou, ainda, tomar água, na medida em que o ritmo de produção não poderia ser interrompido. Ainda segundo a autora, os trabalhadores relataram a afirmação dos gestores que o ritmo era possível de ser alcançado e que os trabalhadores que não conseguiam se adaptar não eram considerados fortes o suficiente.

A noção de ser “forte” para “aguentar” o processo produtivo também se expressa na imediata auto-culpabilização dos trabalhadores quando se vêm prensados entre a organização do trabalho e suas limitações, como exposto no trecho a seguir:

“O tempo é menor, cada dia a gente sente isso, E às vezes a gente atrasa, aí fala: ‘pô, não tô dando conta?’ Não é que você não está dando conta, muita coisa foi acrescentada ali sabe, e ainda se sente culpado por não estar dando conta do processo” (Carlos Eduardo).

Uma das grandes contribuições da Ergonomia francesa ao campo da Saúde do Trabalhador é a noção de que o trabalho deve ser adaptado ao homem, e não o inverso, considerando a variabilidade biopsicossocial de cada sujeito e a complexidade das diversas situações de trabalho. No entanto, as propostas de gerenciamento dos FRPT, que adotam como perspectiva teórica o *work stress*, levam em conta, na relação do homem com seu trabalho, o processo de adaptação ou *coping* (105). Alguns questionários como o Health Safety Executive (123) investigam aspectos como “apoio social” que é considerado um fator que contribui para a capacidade de enfrentamento das adversidades no trabalho.

No entanto, na nossa avaliação e análise, este enfrentamento não abarca devidamente a transformação dos processos de dominação e exploração do trabalho, que estariam, na nossa percepção, na origem da intensificação dos ritmos. Tampouco considera as relações de poder e a luta pela sobrevivência dos trabalhadores, que implica na submissão às piores condições de trabalho como o intenso ritmo e a densificação do mesmo.

O modelo de gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho proposto pela OMS (12) também considera o ritmo de trabalho um risco psicossocial, assim como Gollac e Bodier (113) afirmam que a intensidade e condições temporais do trabalho são dimensões dos fatores de riscos psicossociais. No entanto, problematizamos a noção de risco e fator apontada pelos autores ao nos questionarmos, por exemplo, como é possível mensurar o nível de intensificação do trabalho ou aumento do ritmo de forma genérica, desconsiderando a complexidade que envolve as variadas situações de trabalho.

O conceito de risco e fator é um conceito estatístico, exato no caso do fator e de probabilidade no caso do risco, não refletindo a dinâmica dos processos saúde-doença no trabalho – que, em nosso julgamento, correspondem aos processos de desgaste humano (9, 76). Essa mensuração pode, ainda, ser realizada desconsiderando os determinantes macrossociais, como,

por exemplo, alta exigência de produtividade promovida por investidores e acionistas das empresas? O aumento do ritmo e densidade de trabalho pode ser aferido de forma genérica para todos trabalhadores, por meio da aplicação de questionários, por exemplo? E uma vez identificados, se cabe também as empresas promover o gerenciamento dos riscos psicossociais – como defende a OIT e OMS –, é viável modificar o trabalho de forma a reduzir a produtividade, desacelerando o ritmo e diminuindo a densidade do trabalho?

Consideramos que as medidas adotadas pelas empresas no gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais podem ser consideradas paliativas, na medida em que não atacam aspectos estruturais que atuam na origem de elementos nocivos à saúde dos trabalhadores. Bernardo et al. (8) consideram que as intervenções que dependem das empresas ou empregadores não são suficientes para combater os transtornos mentais relacionados ao trabalho, e que são necessárias políticas públicas que envolvam a participação direta dos trabalhadores.

Uma das ferramentas de gerenciamento do trabalho propostas pelo modelo Toyotista de produção, que visa à otimização de tempo na realização das tarefas e, ao mesmo tempo, implica o acréscimo de novas tarefas, é o princípio de organização e limpeza do ambiente de trabalho intitulado 5S, que se refere às palavras japonesas *Seiri* (senso de utilização), *Seiton* (senso de organização), *Seiso* (senso de limpeza), *Seiketsu* (senso de padronização) e *Shitsuke* (senso de disciplina).

Compreende-se, por meio das práticas de 5S, que o ambiente de trabalho limpo e organizado economiza tempo na realização das tarefas, na medida em que os trabalhadores conseguem encontrar os insumos necessários para sua atividade em um tempo reduzido, por estar tudo em “ordem”. No entanto, a responsabilidade pela organização e execução do 5S é de cada trabalhador, o que implica a atribuição das tarefas de organização e limpeza do ambiente de trabalho e inclusive de suas ferramentas e equipamentos, tal como explicita José:

“[...] eu digo que de uma década pra cá, a exploração aumentou mais de 1000%, porque quando eu entrei na HL em 1989, o pessoal só fazia peça. Depois ao longo do tempo, meados de 2004 e 2006, começou a vir 5S, aí você tinha que fazer a peça, passar pano na máquina, limpar o chão.”

O princípio do 5S em algumas indústrias vem acoplado a uma “crença” ou “filosofia” propagada junto aos trabalhadores de que os mesmos devem desenvolver para com suas

ferramentas e tarefas de trabalho o *sensu de dono* ou ainda *accountability* – termo frequentemente utilizado nas indústrias multinacionais –, de forma a zelar por sua manutenção e garantir seu bom funcionamento. No entanto, o *sensu de dono* fica restrito ideologicamente apenas à parte a ser cumprida pelo trabalhador na tarefa adicionada de limpeza e manutenção dos seus equipamentos, na medida em que não é pago para exercer estas atividades e muito menos recebe uma remuneração do nível patronal ou de “dono”.

Guanais (59) relata, a partir de seu estudo com metalúrgicos, que os gestores entrevistados indicaram “a relevância de que os trabalhadores cuidem das máquinas e equipamentos como se fossem seus, única maneira de prevenir problemas, manter o funcionamento do aparato produtivo e evitar falhas, desperdícios e perdas de qualidade” (p. 116). Ou seja: em nenhum momento, os gestores reconhecem que essa atividade significa aumento da densidade do trabalho com tarefas acrescidas no mesmo tempo de produção.

As equipes de melhoria contínua (EMCs) configuram outro dispositivo de gestão que, por sua vez, implica a avaliação dos processos de trabalho pelos trabalhadores, de forma a detectar falhas e sugerir melhorias ou correções. Assim, é representada uma nova tarefa a ser desempenhada, que aumenta a eficiência do processo produtivo e não necessariamente reflete no aumento de remuneração dos trabalhadores; ou seja, os trabalhadores geram mais lucro com suas sugestões e sofrem um aumento da densidade de seu trabalho, bem como o incremento de sua exploração no processo produtivo.

Bernardo (61) discute que interessa aos empregadores se apropriar não apenas da força física dos trabalhadores, mas também de sua criatividade e inteligência, na medida em que as sugestões de melhorias do processo de produção são fomentadas como “obrigações” a serem cumpridas. Relata, ainda, que as atividades realizadas por eles extrapolam em muito as típicas atribuições dos *operários* de épocas passadas, porque elaboram sugestões de melhorias para os produtos e processo produtivo e se responsabilizam por questões que deveriam ser de responsabilidade da gerência, como providências com relação ao reparo e reposição de equipamentos. Citando Unterweger (1992), a autora relata que os processos de intensificação do trabalho geram a eliminação de pausas, de forma que os trabalhadores continuem trabalhando na integralidade dos sessenta segundos que compõem o minuto, ou seja, desenvolvendo sua *performance* em tempo integral (61).

O aumento da densidade do trabalho se expressa também na mudança permanente das metas a serem atingidas pelos trabalhadores, conforme expressa Oliver ao relatar uma de suas inspeções de vigilância em Saúde do Trabalhador em que pergunta ao trabalhador:

“ ‘Qual é a sua meta?’ [ao que ele responde] ‘hoje é sessenta, se eu atingir essa meta, amanhã é setenta, se eu atingir setenta vai aumentar para oitenta’ ” (Oliver).

Para Maeno e Paparelli (91), “a lógica capitalista de exploração da força de trabalho dirige as atenções do capital para as formas de aumentar a eficiência do trabalho ou de intensificá-lo, de modo a extrair maior produtividade” (p. 148-9). A intensificação atinge setores econômicos produtivos e de serviços de formas distintas, mas com resultados parecidos, como demonstram os relatos de Gabriela:

“Porque no varejo a gente tem que atender muita gente, é uma pressão desgraçada sabe? Na Especial, a pressão de vendas também é igual, tem que vender muito, aliás, as metas são muito maiores. Mas o que eu costumo brincar, são minhas palavras: no varejo, a gente tem que tirar leite de pedra, na Especial a gente tem que tirar leite de vaca, mas são litros e litros e litros, e litros, e litros e litros e litros e litros e litros e litros (estalando os dedos) entendeu?”

“[...] E eu vendia que nem doida, eu era excelente em vendas. [...] O que é foda é você ser obrigado a vender tudo o tempo inteiro.”

“[...] tem que vender, tem que vender, tem que vender, tem que vender [bate as mãos], mas o dia a dia da agência é só isso... tem que vender, tem que vender, tem que vender.”

Viegas (128) considera que os bancários, na atualidade, acabam ocupando um papel de vendedores de produtos, atribulados de funções e responsabilidades e com metas cada vez mais inatingíveis, o que tem levado esta categoria de trabalho a desenvolver de forma alarmante doenças ocupacionais.

Pina e Stotz (140) consideram que a intensificação do trabalho implica o aumento da exploração dos trabalhadores, com o prolongamento das jornadas, intenso ritmo de trabalho e também pela expropriação do saber dos trabalhadores pela gerência. Para os autores, “esses processos determinam uma pluralidade de agravos à saúde e na manifestação do desgaste e do sofrimento difuso dos trabalhadores (p. 150) (140).

Na abordagem dos Fatores de Riscos Psicossociais, não encontramos na literatura pesquisada nenhuma referência a metas abusivas impostas pelas organizações sendo consideradas riscos psicossociais, apenas em alguns questionários são mencionados. No entanto, diversos autores do campo da saúde mental relacionada ao trabalho (9, 61, 91) alertam como a presença de metas abusivas aprisionam os trabalhadores no isolamento no trabalho e na competitividade exacerbada, resultando em um intenso sofrimento psíquico (91).

A próxima categoria analítica vai discutir as estratégias de gestão que fomentam o engajamento no trabalho e, conseqüentemente, também os processos de intensificação e densificação do mesmo.

6.2 Captura ou a construção de uma nova subjetividade?

Para a discussão dessa categoria de análise, compreendemos a subjetividade na perspectiva dinâmica da psicologia social conforme adotado por Seligmann-Silva (9), que considera a subjetividade “como *processos* em permanente transformação, dotados de *historicidade* e mobilizados em múltiplas interações que podem ter caráter estruturante, desestruturante e reestruturante (p. 137).

As estratégias modernas de gestão, conforme relatamos no Capítulo 1, têm utilizado mecanismos, linguagem e símbolos para promover a adesão integral dos trabalhadores não somente ao processo produtivo, como também à própria imagem da empresa. João considera que essas estratégias são promovidas pela psicologia, conforme o relato abaixo:

“Mas o convencimento pela psicologia, de ganhar a mente do cara, é um instrumento poderoso que eles têm.”

A análise de João é contextualizada nas práticas correntes da Psicologia Organizacional, comprometida historicamente com as estratégias gerenciais desde *Psychology and industrial efficiency*, publicado por Hugo Münsterberg em 1913. No entanto, é importante ressaltar os posicionamentos políticos e compromissos distintos da Psicologia Social do Trabalho (141, 142) que tem o trabalho como categoria central, tal como um compromisso ético político com a superação das condições de injustiça e precariedade do trabalho.

As estratégias de sedução no trabalho atuam na perspectiva de promover o engajamento dos trabalhadores, moldando uma nova subjetividade que faz referência aos “times” ou à “família”, reiterando o discurso de pertencimento social do indivíduo à organização. Invadem, assim, os espaços privados da vida do trabalhador, disseminando crenças e valores que reforçam a cultura organizacional. João associa esses processos a verdadeiros danos psicológicos, como no relato abaixo:

“Por isso que tem o dano psicológico, os trabalhadores não compreendem, eles pensam que a fábrica é uma extensão da casa deles, e não é.”

O processo de identificação remete à perda de autonomia do trabalhador (52). Pagès et al. (72) considera essas práticas de sedução ideológicas, na medida em que reforçam a imagem positiva da empresa de modo a evitar que o indivíduo se conscientize das contradições e pontua, ainda, que “a consciência do indivíduo é um terreno conflituoso, ameaçado e ameaçador para a empresa” (p. 86) (72).

As estratégias de gestão da subjetividade dos trabalhadores são as mais variadas e estão presentes no cotidiano de trabalho às vezes de forma velada, mas também de forma explícita, como, por exemplo, a TV Controle relatada por Carlos Eduardo:

“Por exemplo, você vai jantar, ou almoçar, aí tem uma TV que fica lá, duas TVs. Uma você assiste a Globo, e a outra, é a televisão da informação, falando assim oh: “Ford, demitiu tantas pessoas; a Volkswagen demitiu tantas pessoas; a GM vai embora do ABC”. Aquelas informações continuam passando o tempo inteiro. “O desemprego cresceu tantos por cento”[...] É uma TV interna, TV Controle, que eles falam.”

Esse tipo de estratégia se configura enquanto verdadeira gestão do medo, por meio da qual a empresa transmite as demissões das montadoras concorrentes, de forma a atemorizar os trabalhadores para que se dediquem de “corpo e alma” para permanecerem empregados. O medo do desemprego submete os trabalhadores a piores condições de trabalho. Para Dejours (143), os trabalhadores são convocados a ter todos seus esforços dirigidos para o escore produtivo.

A insegurança nas situações de trabalho – como insegurança no emprego, por exemplo – é apontada como um fator de risco psicossocial no trabalho (12, 113), e, para o ISTAS (112), uma das medidas preventivas é garantir a segurança proporcionando estabilidade no

emprego e em todas as condições de trabalho. O ISTAS, conforme já pontuado, é uma instituição sindical espanhola e, dentro da perspectiva dos FRPT, é a organização que contempla uma gama maior de aspectos do trabalho, bem como dos determinantes macrossociais. No entanto, esta medida proposta parece um tanto quanto distante da realidade vivenciada no mundo do trabalho sob a perspectiva da acumulação flexível (60), na medida em que o desemprego no capitalismo é também estrutural.

A identificação com a empresa, a dedicação integral ao processo produtivo e todo o investimento afetivo dos trabalhadores são completamente desconsiderados quando estes adoecem e são prontamente descartados, numa perspectiva de mercadorização não só do trabalho, como das próprias pessoas. É o próprio trabalhador que se torna mercadoria e que será descartada ao adoecer. João reflete sobre a situação de um colega de trabalho:

“ ‘Eu dei minha vida por aquela empresa’, então é assim, não é que ele deu a vida, a empresa convenceu ele a tal ponto, que ‘ele faz parte daquilo, da família, da equipe, do time’, foi adoecendo, adoecendo, eu não sei quanto tempo as pessoas conseguem guardar isso tudo dentro delas, entendeu? Participou daquela coisa ali, a empresa oh, você é time, é família, você é daqui, ao ponto de adoecer.”

Takahashi et al. (56) ilustram esse sentimento de descarte após o adoecimento no relato de caso de uma trabalhadora bancária que alcançava metas e ocupava um cargo de gestão. Quando não se mostrava mais produtiva, passou a ser descartável, podendo ser substituída por outro gestor.

A exigência de alta produtividade faz parte de uma cultura que fomenta a adesão ao processo produtivo de modo integral. O discurso da proatividade mascara o processo de exploração no trabalho. Gabriela ilustra esse processo no seguinte trecho da entrevista:

“Olha só, outra coisa, que eu sempre percebi e nunca nomeei. Eu vou nomear agora. É... quando você mostra serviço, quando faz muito mais do que o que te exige, quando você faz o que o cargo superior ao seu é, precisa fazer e você já faz, as pessoas gostam de você. Quando você só faz o que você tem que fazer, as pessoas te desvalorizam.”

Desse modo, as relações sociais são instrumentalizadas e o outro passa a ser também objeto ou, ainda, meio de obter reconhecimento no trabalho. Para Antunes (3), “o homem se

converte em um simples meio para outro; um meio para a satisfação de seus fins privados, de sua avidez” (p. 128). Só é valorizado aquele que é considerado produtivo, que “veste a camisa”, que se dedica a atingir as metas docilmente e de forma comprometida. Cria-se a ilusão de que os trabalhadores fazem parte de algo maior, que expressa os valores próprios, que oferta reconhecimento simbólico e social, de forma que desenvolvam o “espírito de família” (50), promovendo um engajamento integral do sujeito no processo de produção e re-produção do capital, como observamos no relato de Gabriela:

“Como eu entrei toda feliz ali, animada, o gerente geral, gostava muito de mim... sempre fui muito proativa. Não ficava esperando alguém vir falar, ao contrário, eu que sempre ia. [...] eu quero também virar gerente, assistente.

E eu queria ser valorizada, ter amigos ali e queria ganhar mais. Então, eu sempre fiz mais!

[...] o Paulo também gosta de mim porque eu vendo. Ele também é uma pessoa boa, e gosta de mim como pessoa. Mas, quando eu vendo menos[...] eu sei que dentro dele, ele pensa: a Gabriela mudou muito. Gabriela vendia muito. Gabriela já não é mais a mesma. Gabriela não é mais a mesma profissional que eu conheci. [...]”

Segundo Takahashi et al. (56), “as estratégias de gestão funcionam como uma espécie de filtro, selecionando os trabalhadores dispostos aos maiores sacrifícios para atingir cargos, salários, status” (p. 37-8). Os processos de dominação no trabalho se intensificam na medida em que o sujeito se torna um servo do sistema, tal como aponta Étienne de La Boétie no Discurso da Servidão Voluntária (144). Ele adere ao projeto de poder da empresa voluntariamente, acreditando em um projeto mitificado, tal como alerta Freire (28) em uma brilhante conclusão:

*[...] os opressores se esforçam por matar nos homens suas condições de ‘admiradores’ do mundo. Como não podem consegui-lo, em termos totais, é preciso, então, *mitificar* o mundo. Daí que os opressores desenvolvam uma série de recursos através dos quais propõem à ‘ad-miração’ das massas conquistadas e oprimidas um falso mundo. Um mundo de engodos que, alienando-as mais ainda, as mantenha passivas em face dele. Daí que, na ação da conquista, não seja possível apresentar o mundo como problema, mas, pelo contrário, como algo dado, como algo estático, a que os homens se devem ajustar (p. 187).*

A falsa ideia de participação – ou seja, de que o trabalhador, ao fazer parte da “família”, do “time”, terá garantida sua autonomia, podendo interferir nos diversos processos de

decisão – é constantemente propagada nessas estratégias de gestão do trabalho no capitalismo. Retomando o conceito que desenvolvemos na categoria anterior sobre a ferramenta 5S, Barbosa (145) faz uma análise do processo de reestruturação organizacional de uma empresa de transformação e indica que o uso dessa ferramenta de gestão “tende a estimular no trabalhador uma disposição mental para a busca de resultados” que não são necessariamente vistos de imediato e que, quando internalizados, produzem mudanças no ambiente físico de trabalho e também minimiza as tensões entre a empresa e os operadores, pois estes se sentem “partícipes do processo de aperfeiçoamento das condições de trabalho”. Nessa nova matriz de controle, a obediência tende a ser obtida mais pela tentação e pela sedução do que pela coerção, conferindo aos agentes sociais a sensação de livre-arbítrio e não de submissão a uma força externa. A incorporação de técnicas gerenciais à vida diária do trabalhador contribui para a produção do assujeitamento consentido (p. 245) (145).

Na abordagem dos FRPT, em diversos referenciais da literatura da área, as relações interpessoais são apontadas como fatores de riscos psicossociais. No entanto, são apresentadas como relações entre chefe e subordinado, ou, ainda, entre colegas, desconsiderando os mecanismos de poder que interagem com o corpo do trabalhador no local de trabalho e que produzem assujeitamentos, tal como relatado por Barbosa (145) acima.

Discutiremos mais detalhadamente essa problemática na próxima categoria, que trata da fragmentação dos coletivos de trabalho.

6.3 Fragmentação dos coletivos de trabalho e desmonte sindical

O trabalho é condição para a existência social dos seres humanos (44). Na medida em que passamos em média um terço do nosso dia nas atividades laborais, as relações interpessoais estabelecidas nesse contexto são fundamentais no desenvolvimento da nossa sociabilidade, constituição da identidade e também no processo de reconhecimento humano.

No entanto, sob o modo de produção capitalista, as relações vão sendo degradadas na mesma sistemática que promove também a degradação do trabalho. A abordagem dos FRPT considera as relações interpessoais no trabalho como relações individuais entre sujeitos, analisadas de forma acrítica e a-histórica (13), limitando-se a considerar sua importância no apoio

social que contribui para o aumento da resiliência frente a situações estressantes, caracterizada nas relações estabelecidas entre chefes e subordinados ou, ainda, entre colegas de trabalho (12).

A partir das situações relatadas pelos participantes da pesquisa, ficou evidente como o fortalecimento coletivo dos trabalhadores afronta os processos de gestão no capitalismo. Diante disso, as empresas articulam diversas estratégias na tentativa de inviabilizar o fortalecimento e articulação desses coletivos. Embora incentivem o trabalho em equipe de forma a potencializar alguns processos de trabalho, fomentam a competitividade que isola os trabalhadores (52) e desarticula sua organização coletiva.

Antunes e Praun (58) consideram que:

[...] Parte das instâncias que favoreciam a existência desse sentimento de coletividade, de pertencimento, manifestava-se na capacidade de mobilização coletiva e na presença de entidades sindicais politicamente fortalecidas, o que também contribuía no sentido do amparo aos trabalhadores frente ao sofrimento vivenciado dentro e fora do local de trabalho. A ofensiva do capital sobre o trabalho, ao submetê-lo à lógica destrutiva do capital, promovendo a individualização e o isolamento é uma ação que busca cotidianamente desmontar sua manifestação de classe historicamente antagônica aos interesses da ordem capitalista (p. 416).

Nessa perspectiva, além de fomentar a competitividade entre os trabalhadores minando sua organização coletiva, as empresas também atuam de forma explícita ou implícita na frequente tentativa de enfraquecimento, aparelhamento ou ainda desmonte sindical.

João faz o seguinte relato, que é também corroborado por Carlos Eduardo a seguir:

“[...] eu to na relação sindical né [...] Os trabalhadores mal me cumprimentam dentro da fábrica, muitos deles pegam a mão assim discretamente, muitos dos que já me cumprimentaram de uma forma mais [amistosa], tipo pegar na mão, foi chamado, repreendido.” (João, sindicalista).

“É, não pode conversar. Não pode! Se você conversa com alguém do sindicato, [mesmo que] seja um ‘cipeiro’ que tá no sindicato. Você não pode conversar com eles. Eu lembro que eu conversava com os caras, conversava normal [...] O cara chegou e perguntou pra mim: ‘Qualé ow, ce tá conversando...qualé a sua relação com aquela pessoa?’ Aí eu falo: eu só converso com aquela pessoa. ‘Ah não pode, essas coisas assim você não pode, tem que evitar’, olha só, ‘tem que evitar conversa com esse cara’” (Carlos Eduardo, metalúrgico).

Conversar com sindicalistas representa um risco para a empresa ou, ainda, para suas estratégias de gestão? Obviamente, sim. A formação política dos trabalhadores seria uma ameaça eminente de fazer resitência frente aos diversos processos de degradação da saúde no trabalho. É importante ressaltar que a indústria automotiva é recordista em afastamentos do trabalho por LER/Dort e, também, em afastamentos por transtornos mentais, como visualizamos na pesquisa de Silva (127).

João relata ainda:

“Então assim, esse processo do adoecimento mental [...] Vou falar da WY, já começa na inibição da liberdade de expressão do cara, da contratação dele lá já, que na WY você é contratado pra trabalhar e já assina um termo, que é o código de conduta, que é interno lá dentro, que você não pode falar de religião, política, de sindicato, ah um monte de coisa. Você tem que assinar, você assinou você tá concordando com a regra.” (João, sindicalista).

Sob o pretexto de manter um ambiente “neutro” de trabalho, sem discussões políticas, a empresa atinge o objetivo de manter os trabalhadores alienados no processo de produção. Outro aspecto importante relatado por Carlos Eduardo diz respeito à vigilância exercida nas assembleias da WY, que mantêm os trabalhadores extremamente persecutórios:

“[...] tem uma câmera lá do lado de dentro, têm uma câmera em cima também, uma câmera que gira 360 graus. Filmam quem vai votar e quem não vai votar, parece até da EPTV sabe? Câmera para todo quanto é lado, sem contar aqueles olheiros, que ficam no meio ali. Vota contra ou à favor? A câmera puxa tudo lá, então você vai votar. ‘ah é esse valor que a empresa tem’, você já levanta a mão constrangido, ‘aceita ou não aceita?’ Você tem que votar a favor, entendeu? Por que se você votar contra, por exemplo uma coisa daquelas que é do interesse deles, eles vão saber quem votou e quem não votou.”

Os trabalhadores ficam extremamente persecutórios com as práticas cotidianas de vigilância da WY – e com razão, na medida em que essas práticas se configuram em um verdadeiro *Panóptico* (51). Carlos Eduardo solicitou que, após a transcrição da entrevista e inserção na Tese, a mesma fosse imediatamente apagada, juntamente com o áudio gravado, o que foi prontamente atendido por nós. Também solicitou a descaracterização total de sua identidade, modificando idade, função e tempo de empresa, além do nome. Silva (127), que também

entrevistou trabalhadores metalúrgicos, indica que “frente a toda essa exigência por alto ritmo de produção, ao controle e ao monitoramento dos trabalhadores, o processo de desgaste físico e mental foi se intensificando” (p. 60).

Os trabalhadores frequentemente são incentivados a denunciar os colegas, a indicar suas falhas, de forma que o mal-estar se instala no trabalho, conforme relata Carlos Eduardo:

“Aquilo lá já tava lá há muito tempo, aí ficou pressionando a gente pra um entregar o outro, sabe? [...] Por quê que a manutenção não viu isso? Aí ficou falando, ‘quem que trabalhou lá por último? Quem fez aquilo lá por último?’ Aí chamou um por um, perguntou ‘você tem certeza? Você já viu alguém mexendo naquela ferramenta de maneira inadequada?’ Chamou um por um, um por um, sabe? Achei isso um absurdo.” (Carlos Eduardo, metalúrgico).

Essas estratégias de gestão isolam os trabalhadores e fomentam a desconfiança permanente, fragmentando a organização coletiva e reiterando estratégias gerenciais violentas baseada no medo, intimidação e na vigilância permanente.

Na próxima categoria, analisaremos de forma mais detalhada a redução dos aspectos psicossociais a fatores de risco no trabalho e as limitações da abordagem dos FRPT.

6.4 A redução dos aspectos psicossociais do trabalho em fatores de risco

Como pode-se evidenciar, há uma variedade de definições, embora com muitos aspectos em comum, do que seriam os FRPT, e também uma variedade de propostas de diagnóstico, gestão e avaliação dos mesmos. No entanto, com base nas referências adotadas, faz-se necessária uma análise crítica que evidencie a limitação em considerar aspectos psicossociais como fatores de risco e que indique caminhos possíveis para uma abordagem ampliada da saúde mental dos trabalhadores.

José Luiz relata sua percepção a respeito dos fatores de riscos psicossociais no trabalho:

“Primeiro risco na realidade, na saúde pública está ligado a questão da probabilidade, é um termo epidemiológico...o que eles estão falando aí seriam fatores de riscos, uma visão muito compartimentada e fatorial, somatória de situações...então já começa de uma situação limitada. Se você vê risco químico, físico, biológico, somados, justapostos, você esquece da questão desses

fatores interagindo entre si e sobre as pessoas, os trabalhadores, já é uma limitação. Agora quando você envolve a questão do aparelho psíquico, que é o instrumento de aferição da sua própria condição de ser, e de ser no trabalho, é mais complexo ainda. Eu acho que isso é um reducionismo.”

Laurell e Noriega (76) afirmam que a principal limitação na utilização do conceito de risco na busca por compreender os elementos prejudiciais à saúde do trabalhador reside no fato de considerar os agentes nocivos de forma isolada, desconsiderando o processo produtivo na constituição do desgaste de saúde dos trabalhadores.

Dessa forma, uma crítica necessária ao termo FRPT e suas formas de avaliação é a tentativa de enquadrar como fator as características das condições e organização do trabalho, desprezando a análise de aspectos macrossociais e históricos presentes na determinação da realidade de trabalho. Da forma como o conceito de FRPT vem sendo utilizado, observa-se uma prática de identificação de riscos que se propõe a fixar indicadores genéricos para dimensões do trabalho que se dão de forma processual, não estável ou previsível.

Os trabalhadores são sujeitos históricos e sociais, e suas condições de saúde não estão descoladas do modo de produção capitalista. Portanto, não é possível isolar estes sujeitos e aspectos específicos de seu trabalho de forma a-histórica e descontextualizada socialmente, tomando os determinantes de saúde/doença como medidas exatas e aplicáveis a todos os sujeitos de forma generalizada.

Para Laurell e Noriega (76), “o social não é externo ao biológico humano, mas este biológico está submetido ao social, e portanto, assume formas históricas específicas e diversas” (p. 35). Os autores ainda afirmam que:

o objeto de conhecimento muda e não é mais a doença, mas o processo biopsíquico humano (que se pode chamar de processo de desgaste-reprodução para evitar confusões semânticas), que têm como expressão particular momentos identificáveis como doença. Este processo é verificável na prática de investigação do grupo constituído a partir de suas características sociais essenciais, ou seja, sua inserção na produção (p. 35-6) (76).

Seligmann-Silva (9) compreende que o processo de adoecimento mental dos trabalhadores não deve ser baseado em “fatores”, e sim no entendimento dos diversos elementos ou patamares que compõem a realidade de trabalho, considerando aspectos que vão da macroestrutura social às características individuais.

A ideia de identificação de anormalidades e gestão do risco se aproxima dos pressupostos da Saúde Ocupacional, a qual, segundo Lacaz (77), atua com uma visão descolada da historicidade que envolve as relações de trabalho, bem como da dialética dos processos que emergem do modo de produção capitalista, no conflito capital-trabalho.

A abordagem das relações trabalho e saúde-doença parte da ideia cartesiana do corpo como máquina, o qual expõe-se a agentes/fatores de risco [...]. Aqui, os “limites de tolerância” e “limites biológicos de exposição” emprestados da higiene industrial e toxicologia, balizam a intervenção na realidade laboral, buscando “adaptar” ambiente e condições de trabalho a parâmetros preconizados para a média dos trabalhadores normais quanto à suscetibilidade individual aos agentes/fatores (p. 759) (77).

A partir do conhecimento adquirido com as avaliações psicossociais realizadas na indústria, observamos que os testes psicológicos aplicados nas avaliações psicossociais, em geral, não contemplam o trabalho e seus determinantes, e não consideram as condições de trabalho ou processo de produção e gestão. Ou seja, os testes parecem estar distantes das situações de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores e, portanto, não captam a complexidade dos processos psicossociais vivenciados no ambiente laboral. Mesmo quando aplicados de maneira coletiva, a avaliação final permanece restrita aos perfis individuais.

Consideramos, ainda, que as avaliações psicossociais reforçam a cultura higienista de separação entre “normais” e “anormais” ou “aptos” e “inaptos” para atuarem em determinadas atividades laborais, conferindo a adaptação dos sujeitos, com perfis mais e menos “resilientes”. De acordo com Seligmann-Silva (9), a saúde mental não pode ser confundida com o processo de *adaptação* (85), sendo necessário considerar a sua perda processual e silenciosa provocada pelas formas de organização e condições de trabalho. Tal processo, a autora denomina de “desgaste mental” dos trabalhadores.

As definições encontradas na literatura sobre os FRPT, ainda que remetam a aspectos das condições e organização do trabalho ao considerar a “percepção subjetiva” do sujeito sobre estes determinante (111) ou a interação entre aspectos e condições de trabalho com a capacidade e necessidades dos trabalhadores, bem como a forma como o sujeito percebe estes elementos (11), reforçam uma concepção limitada que pode resultar em uma culpabilização do trabalhador pelo seu processo de adoecimento. Essas definições viabilizam-se dentro de um contexto ideológico determinado, que inclui a responsabilização do trabalhador, na medida em que a forma como ele “percebe” ou tem “capacidade” é que vai influenciar em seu adoecimento, e não as

situações precárias das condições, organização e formas de gestão do trabalho, imersas dialética e assimetricamente no modo de produção capitalista.

Clot (146) alerta que a gestão dos riscos psicossociais é aplicada em uma perspectiva de reformar os comportamentos em vez de transformar o trabalho e promove certa cauterização dos conflitos que emergem no confronto dos trabalhadores com sua atividade. Para o autor, “a gestão atual dos riscos psicossociais cede demasiadamente a essa tentação higienista. O problema social é, então, traduzido na linguagem do risco sanitário” (p. 19, tradução nossa).

Ainda segundo Clot (146), “muitos planos de ação contra os riscos psicossociais adicionam então a gestão dos riscos aos riscos da gestão, estendendo o domínio do gerenciamento, por sua vez, à engenharia psicológica” (p. 19). É o estresse que precisa ser tratado, é uma “psicologia” que transforma a escuta do sofrimento em ação adaptativa – exatamente o contrário da proposta da Clínica da Atividade (146).

O autor compartilha as reflexões de Daniellou:

Hoje em dia falamos muito sobre riscos psicossociais como se fosse uma nuvem tóxica pairando acima da empresa ou de alguns de seus componentes, e isso atinge alguns dos funcionários, especialmente aqueles cujas características pessoais os fragilizam. De acordo com este modelo, a atmosfera está degradada e os mais sensíveis terão problemas (p. 104-5) (146).

Problematiza-se o tipo de enfoque daqueles que se aproveitam das confusões conceituais e das limitações do termo FRPT, como, por exemplo, muitas empresas que têm contratado profissionais para realização das avaliações psicossociais, sem, no entanto, comprometerem-se com a transformação das condições e organização do trabalho. Enfatiza-se o reducionismo em considerar um processo dinâmico e contínuo em fatores específicos, medidos objetivamente. Neste sentido, muitas vezes, os FRPT são apontados genericamente como fatores estressores na percepção dos indivíduos, responsabilizando-os para que adotem estratégias individuais de defesa, conhecidas como *Coping* (105), ou outros mecanismos que aumentem a resiliência individual.

Clot (146) alerta que algumas mudanças advindas da Gestão dos Riscos Psicossociais no Trabalho podem, inclusive, piorar o quadro de saúde dos trabalhadores, ao adotar uma postura higienista, que coloca em evidência a fragilidade das pessoas.

Corre-se o risco de restringir o diagnóstico dos FRPT nas organizações a intervenções coletivas sem a participação efetiva dos trabalhadores, ou implantar ações no âmbito individual –

como a mudança dos trabalhadores de local de trabalho devido a conflitos interpessoais – sem considerar que, na origem destes conflitos, desenvolvem-se mecanismos de pressão, poder e insegurança no trabalho, tanto na atividade laboral do trabalhador quanto do gestor. Desconsidera-se o que está na origem desses conflitos, bem como as determinações macrossociais que interferem nas práticas cotidianas de trabalho nas empresas.

Para Bernardo et al. (8), a inclusão dos riscos psicossociais nas preocupações governamentais de diferentes países e de agências internacionais representam um grande avanço; no entanto, os autores enfatizam que, na maneira como vêm se configurando essas ações, a partir do diagnóstico que focam as relações interpessoais, os fatores individuais e alguns aspectos da organização do trabalho, não se modificam aspectos técnicos que têm consequências diretas para a saúde dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é transformado ao passo em que transforma a sociedade historicamente. Partindo desse pressuposto, compreendemos que é limitado enquadrar as diferentes situações de trabalho, que são complexas e em permanente transformação, em instrumentos genéricos, em abordagens fatoriais ou, ainda, que considerem riscos em uma perspectiva isolada, desconectada dos processos de produção e re-produção do capital.

O binômio saúde-doença, para nós, também assume a forma de processo e se dá nas realidades materializadas de trabalho, que devem ser analisadas considerando uma diversidade de aspectos que atuam na promoção e desgaste de saúde de forma dinâmica, bem como as interações entre os mesmos. Compreendemos que a abordagem do Desgaste Mental no Trabalho (9) expressa um olhar amplo e integral para esses processos.

Maeno e Paparelli (91) também defendem a necessidade de compreender os fatores multicausais presentes no processo de desgaste mental dos trabalhadores, considerando as condições e formas de organização do trabalho. Para as autoras, é necessário levar em conta, entre outros elementos, aspectos que envolvem a relação de poder nas organizações, o controle do tempo e das atividades, tal como as exigências e metas.

Diante desse contexto, defendemos a necessidade de um olhar crítico para o conceito Fator de Risco Psicossocial, que vem sendo utilizado de forma genérica como fator estressor, em uma perspectiva ideológica determinada. Na medida em que são identificadas suas limitações, tentamos dar visibilidade ao complexo cenário do mundo do trabalho e às diferentes determinações e condicionantes do processo saúde e doença no trabalho.

Dessa forma, embora a criação e utilização de instrumentos de avaliação dos FRPT coloquem em evidência pautas que eram negligenciadas em diversas instituições/organizações – como as condições e organização do trabalho –, há que se problematizar os limites do termo e dos instrumentos utilizados para avaliar as dimensões psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Devem ser considerados os atuais contextos sociais e ideológicos, realizando uma leitura ampla e crítica que aponte tais limitações, visto que a tentativa de simplificar e de identificar FRPT, inclusive deixando nas mãos das próprias organizações a sua gestão (8), reflete um cenário de ocultamento ou suavização do conflito capital-trabalho.

Nesse sentido, gostaríamos de propor uma abordagem mais ampliada, integral, da saúde mental relacionada ao trabalho, contextualizada nas situações singulares de trabalho. Não se trata de propor um método, um questionário ou, ainda, um novo referencial teórico para a compreensão dos processos de saúde e doença mental no trabalho, mas de elencar algumas perspectivas que, juntas, contribuem não só para a compreensão dos processos de desgaste mental, como também para a transformação de situações que degradam a saúde dos trabalhadores.

Em nossa compreensão, essa abordagem deve ser fundamentada no arcabouço teórico do Desgaste Mental relacionado ao trabalho (9) e contemplar os cinco patamares de análise dos processos de saúde-doença no trabalho propostos também por Seligmann-Silva, que são:

- i. A divisão internacional da riqueza, com suas questões macrossociais, macroeconômicas e de políticas internacionais que interferem direta ou indiretamente nas exigências encontradas pelos trabalhadores;
- ii. O contexto nacional, com suas políticas públicas e leis que garantem direitos aos trabalhadores, proteção do emprego e ações de promoção da saúde dos cidadãos;
- iii. O contexto das empresas, com seus valores éticos, suas situações de trabalho, formas de gestão e maneiras de manter o controle sobre os trabalhadores;
- iv. A qualidade dos espaços microssociais de trabalho, que são responsáveis pelas interações sociais e pelo sentimento de coletividade dos trabalhadores;
- v. A compreensão das características individuais, da subjetividade e da trajetória de vida dos indivíduos.

Consideramos, ainda, que esta abordagem deve primar pela escuta ativa dos trabalhadores por meio de ferramentas como a Análise Coletiva do Trabalho (147), bem como observações participantes no cotidiano laboral. Comprendemos também que essa abordagem deve subsidiar as políticas públicas de Saúde do Trabalhador, bem como entidades sindicais, de forma que os processos de vigilância em saúde contemplem efetivamente a saúde mental relacionada ao trabalho – apesar dos inúmeros desafios impostos a esta prática, conforme apontam Bernardo e Garbin (96).

Acreditamos que a transformação das condições e organização do trabalho, de fato, só podem ser promovidas a partir da organização coletiva dos trabalhadores, da sua permanente formação política e cidadã, e, sobretudo, da sua formação de classe.

Defendemos a necessidade permanente de fortalecimento e ações conjuntas entre o Ministério Público do Trabalho, CERESTs e Sindicatos, que, juntos, podem fazer resistência aos ataques à saúde e aos direitos dos trabalhadores.

Ressaltamos, por fim, a necessidade de a Academia se comprometer e se fazer presente junto aos diversos movimentos sociais de trabalhadores, de atuar em conjunto com os CERESTs, fortalecendo o apoio matricial às equipes de unidades básicas de saúde – que são a porta de entrada e devem se constituir como referência de cuidado para os trabalhadores –, bem como atuar conjuntamente com sindicatos e organizações de trabalhadores, capacitando-os para que possam compreender o processo de desgaste mental no trabalho, de forma a subsidiar sua atuação política, seja por meio das intervenções nas portas de fábrica, assembleias ou, ainda, a atuação nas CIPAs.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Marx K. O Capital: crítica da economia política. Livro 1: O Processo de Produção do Capital. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira; 2016. v. 1.
2. Jacques MGC. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: Tamayo A, Borges JEA, Codo W, organizadores. Trabalho, Organização e Cultura. Campinas: Autores Associados, 1996. p. 21-7.
3. Antunes R. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez; 2007.
4. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Indicadores de Saúde com Base na Rais. [Internet] São Paulo: Dieese; 2017. Disponível em: https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.html
5. Brasil. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016 – 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade 2017. Brasília-DF: Ministério da Fazenda; 2017 [acesso em 2018 julho 15]. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
6. Ministério da Saúde; Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil; 2001.
7. Medina MCG. A aposentadoria por invalidez no Brasil [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública; 1986.
8. Bernardo MH, Souza HA, Pinzón JG, Kawamura EA. Salud Mental relacionada com el trabajo: desafios para las políticas públicas. Universitas Psychologica, 2016; 14(5) edição especial: 1613-23.

9. Seligmann-Silva E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez; 2011.
10. Druck G. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: Teixeira MO, Andrade HR, Coelho ED, organizadores. Precarização e terceirização: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos; 2016. p. 35-58.
11. International Labour Organization; World Health Organization. Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Occupational Safety and Health Series, 56. Geneva: ILO/WHO; 1986. [acesso em 2017 mar 2]. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf
12. World Health Organization. PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. Protecting workers' Health Series, 9. Geneva: WHO; 2008 [acesso em 2017 mai 12]. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf
13. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho. Luxemburgo: EU-OSHA; 2013. [acesso em 2018 mar 5]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
14. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 e Portaria MTb n.º 860, de 16 de outubro de 2018. NR 20 Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2018. [acesso em 2019 out 14]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-20.pdf
15. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n° 202 de 22 de dezembro de 2006 e Portaria n° 1409 de 29 de agosto de 2012. NR 33 Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2012. [acesso em

- 2017 mai 22]. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20\(Atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20(Atualizada%202012).pdf)
16. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria SIT n° 313 de 23 de março de 2012 e Portaria MTb n.º 1.113, de 21 de setembro de 2016. NR 35 Trabalho em Altura. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2016. [acesso em 2018 dez 22]. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20\(Trabalho%20em%20Altura\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20(Trabalho%20em%20Altura).pdf)
 17. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTb n.º 1.186, de 20 de dezembro de 2018. NR 37 Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2018. [acesso em 2019 out 14]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-37.pdf
 18. Guimarães LAM, Martins DA, Botelho ASO. Contribuições para a Avaliação Psicossocial da Norma Reguladora 33 (NR-33). *Perspectivas em Gestão & Conhecimento* 2013; 3 (número especial): 57-66.
 19. Lucca SR. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de riscos psicossociais nas organizações. *Rev Bras Med Trab.* 2017;15(1):63-72.
 20. Sebben LS. Curso em Avaliação Psicossocial [material didático]. Porto Alegre, 2014.
 21. Pereira ACL; Carvalho AMR. Educação Popular na Cooperativa: Contribuições para o Exercício da Economia Solidária. In: *Economia Solidária e Modelo de Desenvolvimento: Anais do VI Encontro Internacional de Economia Solidária*; 2008 jul 25-7. São Paulo: Nesol-USP; 2008.
 22. Pereira ACL, Carvalho AMR, Ladeia CR. Círculo de Cultura: Um Espaço de Educação na Cooperativa. In: Cortegoso AL, Lucas MG, organizadores. *Psicologia e Economia Solidária: interfaces e perspectivas*. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008. p. 137-50.
 23. Freire P. A alfabetização de Adultos: É ela um Quefazer Neutro? *Educação e Sociedade.* 1978;1(1):64-70.

24. Oddone I, Marri G, Gloria S, Briante G, Chiattella M, Sandra, organizadores. Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec; 1986.
25. Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas. São Paulo: Atheneu; 2004.
26. Marx K. Manifesto do partido comunista. Porto Alegre: L&PM; 2006.
27. Bernardo MH. Trabalho duro, discurso flexível: Uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular; 2009.
28. Freire P. A Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2014.
29. Moraes, Vinícius. O operário em construção e outros poemas. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1979.
30. Dejours C. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção. 2004;14(3):27-34.
31. Duarte, N. Formação do Indivíduo, Consciência e Alienação: O Ser Humano na Psicologia de A. N. Leontiev. Cad Cedes. 2004; 24(62):44-63.
32. Freud S. O Mal-Estar na Civilização. Trad. de Jaime Salomão. Rio de Janeiro: Imago; 1976. v. 21. (Obras Completas de Sigmund Freud)
33. Clot Y. A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Vozes; 1999.
34. Lima MEA. Resenha do livro A função psicológica do trabalho de Yves Clot. Rev Cad Psic Soc Tra. 2006; 9(2):112-4
35. Sato L, Schmidt MLS. Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. Estudos de Psicologia. 2004; 9(2):365-71.
36. Jacques MGC. “Doença dos Nervos”: Uma Expressão da Relação entre Saúde/Doença Mental. In: Jacques MG, Codo W, organizadores. Saúde Mental & Trabalho: leituras. Petrópolis: Vozes; 2010. p. 98-111.

37. Navarro VL, Padilha V. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*. 2007; 1:14-20.
38. Borges LO, Yamamoto OH. O mundo do trabalho. Em: Zanelli JC, Borges-Andrade JE, Bastos AVB, organizadores. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed; 2004. p. 24-62.
39. Bottomore T, organizadores. *Dicionário do pensamento marxista*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar; 1988.
40. Weber M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Urupês; 1967.
41. Lafargue P. *O direito à preguiça*. São Paulo: Edipro; 2016.
42. Seligmann-Silva, E. *Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho*. In: Mendes R, organizador. *Patologia do Trabalho*. São Paulo: Atheneu; 2013.
43. Lukács G. *Para uma ontologia do ser social II*. São Paulo: Boitempo Editorial; 2013.
44. Antunes R. *A Dialética do Trabalho: Escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular; 2004.
45. Marx K. *Trabalho alienado e superação positiva da auto-alienação humana*. In: Fernandes F. *Marx Engels: História*. São Paulo: Ática; 1989. p.146-181.
46. Antunes R. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial; 2006.
47. Singer P. *Globalização e Desemprego – Diagnóstico e Alternativas*. São Paulo: Contexto; 1999.
48. Pinto GA. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular; 2007.

49. Gurgel C. O papel da ideologia nas teorias organizacionais. In: Padilha V. *Antimanual de Gestão: desconstruindo os discursos do management*. São Paulo: Idéias & Letras; 2015. p. 23-57.
50. Lima MEA. *Os equívocos da excelência*. Petrópolis: Vozes; 1995.
51. Foucault M. *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes; 2004
52. Gaulejac V. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias e Letras; 2007.
53. Antunes R. *Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho*. In: Druck G, Franco T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo; 2007.
54. Goulart IB, Guimarães RF. *Cenários Contemporâneos do Mundo do Trabalho*. In: Goulart IB, organizador. *Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2010. p. 17-36.
55. International Labour Organization. *Workplace Stress: A Collective Challenge – World Day for Safety and Health at Work* [Internet]. Geneva: ILO; 2016. [acesso em 2018 jul 20]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
56. Takahashi MABC, Montanher PJS, Silva AJN, Vilela RAG. *Gestão violenta e patologia organizacional: reflexões para uma intervenção articulada entre Academia, Serviços e Movimento Sindical*. *Rev Ciências do Trabalho*. 2015;4(número especial):27-47.
57. Pochmann M. *Globalização e emprego*. In: Arbix G, Zilbovicius M, Abramovay R. *Razões e Ficções do Desenvolvimento*. São Paulo: Unesp/Edusp; 2001. p. 237-65.
58. Antunes R, Praun L. *A sociedade dos adoecimentos no trabalho*. *Revista Serviço Social e Sociedade*. 2015;(123):407-27.
59. Guanais MAB. *Reestruturação produtiva e subjetividade de trabalhadores da área metalúrgica*. *Rev Psi Pol*. 2006;6(11):107-28.

60. Harvey D. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 15ª ed. Trad. de Sobral AU, Gonçalves MS. Rio de Janeiro: Edições Loyola; 2006.
61. Bernardo MH. Discurso humanizador, prática de exploração: os novos modelos de gestão e a saúde mental dos trabalhadores. In: Silveira MA. Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer; 2013. p. 167-81.
62. Praun LD. Não sois máquina! Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil. [tese]. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas; 2014.
63. Druck G, Franco T. Apresentação. In: Druck G, Franco T, organizadores. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007; p.7-9.
64. Coriat B. Pensar pelo Averso: o Modelo Japonês de Trabalho e Organização. Rio de Janeiro: UFRJ; 1994.
65. Ohno T. O sistema de produção Toyota: Além da produção em larga escala. Productivity; 1988. Disponível em: <http://lelivros.love/book/baixar-livro-o-sistema-toyota-de-producao-taiichi-ohno-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/>
66. Oliveira E. Toyotismo no Brasil: Desencantamento da Fábrica, Envolvimento e Resistência. São Paulo: Expressão Popular; 2004.
67. Alves G. O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial; 2005.
68. Antunes R. Indústrias 4.0 levarão à escravidão digital [Internet]. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 2018 Jul [acesso em 2019 jul 2]. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital>

69. Abílio LC. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. [Internet] Passa Palavra; 2017 Fev [acesso em 2017 out 20];(02):1-7. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>
70. Antunes R. O proletário digital na era da reestruturação permanente do capital [entrevista]. [Internet] Instituto Humanitas Unisinos; 2018 Ago [acesso em 2019 jul 2]. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes>
71. Tittoni J, Nardi HC. Subjetividade e Trabalho. Em: Cattani AD, Holzmann L. Dicionário de Trabalho e Tecnologia, organizadores. Porto Alegre: Zouk; 2011. p. 375-8.
72. Pagès M, Bonetti M, Gaulejac V, Descendre D. O Poder das Organizações. São Paulo: Atlas; 1993.
73. Metzger JL, Maugerie S, Benedetto-Meyer M. Predomínio da gestão e violência simbólica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. 2012; 37(126):225-242.
74. Bernardo MH, Pereira MS. O trabalho no contexto brasileiro atual e os compromissos da Psicologia. In: Rasera EM, Pereira MS, Galindo D, organizadores. Democracia participativa, estado e laicidade: psicologia social e enfrentamentos em tempos de exceção. Porto Alegre: ABRAPSO; 2017. p. 143-58.
75. Faria JH, Ramos CL. A meritocracia nas organizações contemporâneas: gestão de competência, avaliação de desempenho e mobilidade funcional. In: Padilha V. Antimanual de Gestão: desconstruindo os discursos do management. São Paulo: Idéias & Letras; 2015. p. 59-89
76. Laurell AC, Noriega M. Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec; 1989.
77. Lacaz FAC. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. Cadernos de Saúde Pública. 2007; 23(4):757-66.

78. Nardi HC. Saúde do Trabalhador. Em: Cattani AD, Holzmann L, organizadores. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouk; 2011. p. 326-30.
79. Brasil. Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências [Internet]. Brasília-DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm
80. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília-DF: Senado, 1988.
81. Conselho Federal de Psicologia (CFP). Marcos lógico-legais da Saúde do Trabalhador. In: Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP). Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a). Brasília-DF: CFP; 2008. p. 16-25.
82. Paparelli R, Sato L, Oliveira F. A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais de saúde. *Rev Bras Saúde Ocup* 2011; 36(123):118-27.
83. Seligmann-Silva E, Bernardo MH, Maeno M, Kato M. Saúde do Trabalhador no início do século XXI. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* 2010; 35(122):185-6.
84. Oliveira F. A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. *Rev Bras Saúde Ocup.* 2007; 32(115):19-27.
85. Canguilhem G. O normal e o patológico. Rio de Janeiro: Forense Universitária; 1990.
86. Seligmann-Silva E. Psicopatologia no Trabalho: Aspectos Contemporâneos. In: Ferreira JJ, Penido LO. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica; 2013. p. 209-37.
87. World Health Organization. Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. Geneva: WHO; 2017 [acesso em 2018 julho 15]. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=D3B5B0AF28814ED92C32C602FEDB1861?sequence=1>

88. Ministério da Saúde; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Pesquisa Nacional de Saúde 2013: Percepção do Estado de Saúde, Estilo de Vida e Doenças Crônicas - Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2014 [acesso em 2018 set 15]. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/PNS/2013/pns2013.pdf>
89. Nunes D. No Brasil, trabalho informal é a nova regra. Revista Carta Capital [Internet]. 2018 Fev [acesso em 2018 abr 22]; (1):1-6. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/No-Brasil-trabalho-informal-e-a-nova-regra>
90. Lopez AD, Murray CC. The global burden of disease, 1990-2020. Nat Med. 1998; 4(11): 1241-3.
91. Maeno M, Papparelli R. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In: Silveira MA. Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer; 2013. p. 145-66.
92. Jacques MGC, Amazarray, MR. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. Boletim de Saúde. 2006; 20(1):93-105.rd
93. Seligmann-Silva E, Bernardo MH, Maeno M, Kato M. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. Rev. Bras. Saúde Ocup. 2010; 35(122):187-91.
94. Bendassoli PF, Soboll LA. Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas; 2011.
95. Jacques MGC. Abordagens Teórico-Methodológicas em Saúde/Doença Mental & Trabalho. Psicologia & Sociedade 2003;15(1):97-116
96. Bernardo MH, Garbin ADC. A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. Rev Bras Saúde Ocup. 2011; 36(123):103-17.

97. Souza HA. Saúde Mental relacionada ao Trabalho na Rede Pública de Saúde Brasileira: concepções e atuações transformadoras [tese]. Campinas: Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Programa de Pós Graduação em Psicologia; 2017.
98. Silva MP, Bernardo MH, Souza HA. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. Rev Bras Saúde Ocup 2016; 41(23):1-12.
99. Zanelli JC, Borges-Andradade JE, Bastos AVB, organizadores. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed; 2011.
100. Zanelli JC, Kanan LA. Fatores de Risco, Proteção Psicossocial e Trabalho: Organizações que emancipam ou que matam. Lages: Uniplac; 2018.
101. Spector PE. Psicologia nas Organizações. São Paulo: Saraiva; 2010.
102. Guimarães LA. A Falta do Psicólogo da Saúde Ocupacional na Equipe de Segurança do Trabalho [Internet]. Associação Brasileira de Psicologia Social (SBPOT). 2016 Mar [acesso em 2018 set 22]; (16):2-14. Disponível em: <http://www.sbpot.org.br/publicacoes/artigos/a-falta-do-psicologo-da-saude-ocupacional-na-equipe-de-seguranca-do-trabalho/>
103. Limongi-França AC. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas; 2008.
104. Glina DMR. Modelos Teóricos de Estresse e Estresse no Trabalho e Repercussões na Saúde do Trabalhador. In: Glina DMR, Rocha LE, organizadores. Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática. São Paulo: Roca; 2010. p. 3-30.
105. Lazarus R, Folkman, S. Coping and Adaptation. In: Gentry WD, editor. Handbook of Behavioral Medicine. New York: The Guilford Press; 1984. p. 282-325.
106. Figueiras JC, Hippert, MI. Estresse: Possibilidades e Limites. In: Jacques MG, Codo W, organizadores. Saúde Mental & Trabalho: leituras. Petrópolis: Vozes; 2010. p. 112-29.

107. Karasek RA, Theorell T. The environment, the worker, and illness: psychosocial and physiological linkages. In: Karasek RA, Theorell T. *Healthy Work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books; 1990. p. 83-116.
108. Watanabe EMB. Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo [dissertação]. São Paulo: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), Programa de Pós Graduação Trabalho, Saúde e Ambiente; 2015.
109. Ribeiro MFA. Riscos psicossociais no trabalho dos enfermeiros. [dissertação] Viseu (Portugal): Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Saúde de Viseu; 2015.
110. Souza SF, Carvalho FM, Araújo TM, Porto LA. Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. *Revista de Saúde Pública*. 2010; 44(4):710-17.
111. Guimarães LAM. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho. In: *Anais do 2º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho*; 2006 out 12-14, Goiânia, Brasil. p. 99-107;.
112. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales: Guía del delegado y delegada de prevención. Madrid: ISTAS [citado em 2017 mar 12]. Disponível em: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>
113. Gollac M, Bordier M. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser: Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail; 2011 [acesso em 2017 jun 10]. Disponível em: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
114. Neto HV. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. *International Journal on Working Conditions* [Internet]. Publicação editada pela

- Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho (RICOT): 2015 Jun [acesso em 2017 ago 18]; (9):1-21. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf
115. Alcantara SM, Sanchez AH. Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2005; 31(4):338-344.
 116. Briceño PA. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín* 2009; 11(3):367-385.
 117. Baruki LV. Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: Por um Regime Jurídico Preventivo. São Paulo: LTR; 2015.
 118. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia Técnico da NR-33. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2013.
 119. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. NR35 Trabalho em Altura Comentada. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2013.
 120. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales: Guía para la Intervención Sindical. Madrid: ISTAS; 2006. [acesso em 2017 mar 12]. Disponível em: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=3362>.
 121. Ferreira ABR. Saúde no Trabalho: Uma avaliação de Riscos Psicossociais numa empresa do ramo industrial. [dissertação]. Portugal: Universidade Fernando Pessoa, 2015.
 122. Pejtersen J, Kristensen T, Borg V, Bjorner J. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health* 2010; 38(3 Suppl):8-24.
 123. Edwards JA, Webster S, Van Laar D, Easton S. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work Stress* 2008; 22(2):96-107.
 124. Facas EP. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho [tese]. Brasília-DF: Instituto de Psicologia da Universidade de

- Brasília, Programa de Pós Graduação em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações, 2013.
125. Dejours C, Abboucheli E, Jayet C. Psicodinâmica do Trabalho-contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 1994.
 126. Gil AC. Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 3ª ed. São Paulo: Atlas; 1991.
 127. Silva MP. O sonho que se tornou pesadelo: a vivência de um grupo de trabalhadores da indústria automobilística. Campinas: PUC-Campinas; 2018.
 128. Viegas, AFCB. A mulher bancária: doenças ocupacionais, profissão e família. Revista Conversas e Controvérsias. 2010; 1(1):4-18.
 129. Minayo MCSM. Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade. Petrópolis: Vozes; 2010.
 130. Schensul JJ. Key Informants. In: Norman BA. Encyclopedia of Health & Behavior. Thousand Oaks: Sage Publications. v. 1. p. 569-71
 131. Vasquez AS. Filosofia da Práxis. São Paulo: Expressão Popular; 2007.
 132. Minayo MCSM. O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde. São Paulo: Hucitec; 2014.
 133. Symanski H.A entrevista na pesquisa em educação: a prática reflexiva. Brasília: Liber Livro; 2004.
 134. Bardin L. Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70; 1977.
 135. Cohn A, Marsiglia RG. Processo e Organização do Trabalho. In: Rocha LE, Rigotto RM, Buschinelli JTP, organizadores. Isto é Trabalho de Gente? Vida, Doença e Trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes; 1993. p. 56-75.
 136. Morin E. O método 1: a natureza da natureza. Porto Alegre: Sulina; 2002.
 137. Morin E. Ciência com consciência. Rio de Janeiro: Bertrand; 2005.

138. Wisner A. A Inteligência no Trabalho: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: FUNDACENTRO; 1994.
139. Sato L. Saúde e Controle no Trabalho: feições de um antigo problema. In: Jacques MG, Codo W, organizadores. Saúde Mental & Trabalho: Leituras. Petrópolis: Vozes; 2010. p. 31-49.
140. Pina JA, Stotz EM. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 2014; 39(130):150-160.
141. Coutinho MC, Bernardo MH, Sato L. Psicologia Social do Trabalho. Petrópolis: Vozes; 2017.
142. Bernardo MH, Oliveira F, Souza HA, Souza CC. Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. Estudos Psi. 2017; 34(1):15-24.
143. Dejours C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré Editorial; 1992.
144. La Boétie E. Discurso da Servidão Voluntária. São Paulo: Martin Claret; 2009.
145. Barbosa AMS. Engajamento subjetivo e organização flexível do trabalho: o caso dos trabalhadores da indústria do alumínio primário paraense. Revista Sociedade e Estado 2014; 29(1):224-53.
146. Clot Y. Le travail à Coeur: Pour en finir avec les risques psychosociaux. Paris: La Découverte/Poche; 2015.
147. Ferreira LL. Análise Coletiva do Trabalho: Quer ver? Escuta. Revista Ciências do Trabalho. 2015; (4):125-37.