

FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO¹

Carla Maria Santos Carneiro²

RESUMO

Pretende-se com esse estudo refletir sobre o meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, e os possíveis fatores psicossociais de risco nele desenvolvidos.

Palavras-chave: Meio ambiente. Trabalho. Fatores Psicossociais. Risco.

Sumário: 1. Introdução. 2. Meio Ambiente. 3. Meio Ambiente do Trabalho. 4. Fatores Psicossociais de Risco no Meio Ambiente do Trabalho. 5. Consideração Final. Referências.

1 INTRODUÇÃO

Muito se tem debatido acerca da existência ou não do meio ambiente do trabalho. Para alguns autores, o meio ambiente do trabalho seria um mero apêndice do meio ambiente, razão pela qual defendem a idéia de que meio ambiente *do* trabalho seria tão somente a existência do meio ambiente *no* trabalho e por isso, quando convidados a caracterizá-lo refletem, por exemplo, sobre as condições ambientais naturais de risco constantes no local de trabalho, tais como, a poluição de um rio que recebe dejetos industriais, o uso de inseticidas em lavouras, dentre outros.

Tratar a matéria dessa forma, seria desprezar, inutilizar e desconsiderar todo a magnitude concedida pelo Inciso VIII do art. 200 da Constituição Federal, quando assim dispõe:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

1. Estudo em homenagem à Dra. Janilda Guimaraes de Lima, Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 18ª Região e responsável pelo Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Artigo elaborado em 14/12/2015, em memória a São João da Cruz.

2. Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001. Mestranda em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento, pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2014. Doutoranda em Psicologia, pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2016.

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Por ele vê-se que o Legislador Constituinte ao estabelecer que ao Sistema Único de Saúde compete “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido *o do trabalho*”, não só estabeleceu essa obrigação ao Sistema Único de Saúde, como também, e de forma magnânima, reconheceu e concedeu ao trabalhador brasileiro, seja ele empregado ou não, já que o meio ambiente denominado não foi o do emprego, mas sim o do trabalho, o Direito ao Meio Ambiente *do Trabalho*.

Verifique-se por oportuno que, se o Legislador Constituinte quisesse que o meio ambiente do trabalho fosse tão somente um apêndice do meio ambiente, como o quer fazer crer alguns autores, ele teria referido-se ao mesmo de forma específica, dizendo talvez, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido *o no trabalho*”.

Mas como a real intenção era de reconhecer a existência e conceder a proteção ao Meio Ambiente *do Trabalho*, a tratativa dada foi “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido *o do trabalho*”.

Assim é que afastada a discussão, cumpre perquirir sobre o conceito de meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, e sobre ele estabelecer algumas reflexões acerca dos possíveis fatores psicossociais de risco que nele poderão ser desenvolvidos.

2 MEIO AMBIENTE

Meio ambiente é tudo aquilo que circunda um organismo físico, social ou psíquico; esses fatores dão condições interdependentes, necessárias e suficientes para que um organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva em plenitude (PADILHA, 2002).

Para essa autora, a divisão do meio ambiente em cultural, artificial, do trabalho e natural somente se justifica como forma de delimitar o estudo em referência, mas indissocia-se da noção de direito à vida (PADILHA, 2002).

O Artigo 5º da Constituição Federal consagra o Direito à Vida ao dispor

que todos são iguais perante a lei, não havendo distinção de qualquer natureza, garantindo a brasileiros e estrangeiros aqui residentes a inviolabilidade do direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade (BRASIL, 1988).

Por isso é interessante ressaltar que Meio Ambiente Natural trata dos recursos ambientais, isto é, atmosfera, águas interiores, superficiais e subterrâneas, estuários, mar territorial, solo, subsolo, elementos da biosfera, fauna e flora (art.3º da Lei nº. 6938/1981), garantido pelo Art. 225 da Constituição Federal:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

Já o Meio Ambiente Artificial é formado por espaços urbanos: edificações que são espaços urbanos fechados como um prédio residencial; e os equipamentos públicos urbanos abertos (vias públicas, praças, etc.), protegidos pelo Art. 21 da Constituição Federal:

Art. 21. Compete à União:

XX - instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos;

Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes (BRASIL, 1988).

O Meio Ambiente Cultural está assegurado pelo art. 216 da Constituição Federal:

Art. 216 da Constituição Federal:

Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I - as formas de expressão;

II - os modos de criar, fazer e viver;

III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico (BRASIL, 1988).

E o Meio Ambiente do Trabalho, conforme já ressaltado na introdução do presente estudo, encontra-se constitucionalmente garantido pelo art. 200 da Constituição Federal:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

De acordo com Padilha (2011), o meio ambiente do trabalho compreende o habitat laboral onde o homem passa a maior parte de sua vida produtiva para prover sua sobrevivência e desenvolver-se pelo exercício de uma atividade laboral, incluindo segurança e saúde de quem trabalha a fim de protegê-los da degradação ou poluição havidas no ambiente laboral. Eis por que sua higidez se encontra garantida pelo art. 225 da Constituição Federal determinando que todos têm direito ao um meio ambiente equilibrado garantindo qualidade de vida sadia e que o Poder Público e a coletividade têm o dever de defender e preservar para todas as gerações (BRASIL, 1988).

Padilha (2002) esclarece ainda que o meio ambiente do trabalho é comum ao Direito do Trabalho e ao Ambiental, mas que seus bens são totalmente distintos, pois enquanto o Direito do Trabalho se preocupa com as relações jurídicas havidas entre empregador e empregado nos limites de uma relação contratual privada e o Direito Ambiental busca proteger o ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde este exerce sua atividade laborativa. E no que tange a qualquer forma de poluição degradante do meio ambiente do trabalho, o tratamento legal a ser dado ao tema deverá ser aquele previsto na legislação ambiental. Por isso é que o Direito à informação é valioso instrumento de proteção ao meio ambiente do trabalho e previsto no Artigo 9º, inciso XI da Lei nº 6.938/81, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente:

Art. 9º São instrumentos da Política Nacional do Meio Ambiente:
XI – A garantia da prestação de informações relativas ao meio ambiente, obrigando-se o Poder Público a produzi-las quando inexistentes (PADILHA, 2002, p.125).

Para Padilha (2002), os trabalhadores têm o direito de conhecer as reais condições ambientais a que estão expostos, tais como agentes tóxicos, níveis de ruído, altas temperaturas, radiações, vapores, bem como a própria forma de organização do trabalho, isto é, jornadas noturnas e em turnos, ritmo de trabalho, forma de execução e divisão.

Sobre a organização do trabalho, Zanelli, Silva e Tolfo (2011, p.21) afirmam que “Nas organizações que se orientam pelos pressupostos de valorização dos aspectos humanos no ambiente do trabalho são construídas políticas de responsabilidade pela manutenção da saúde e do bem-estar de toda comunidade organizacional”.

Esses autores afirmam ainda que:

De acordo com as fontes do International Labour Office (1984), os aspectos psicossociais nas organizações são relativos às interações que ocorrem no ambiente de trabalho, ao conteúdo do trabalho, ao suporte organizacional, às competências do trabalhador, às necessidades, à cultura e valores, à relação entre o trabalho e outros espaços da vida pessoal, como a família (ZANELLI; SILVA; TOLFO, 2011, p.21).

Mas quando as organizações não seguem os pressupostos de valorização dos aspectos humanos no ambiente do trabalho e não constroem políticas de responsabilidade pela manutenção da saúde e do bem-estar da comunidade organizacional, esses aspectos psicossociais são automaticamente desprezados e a dignidade da pessoa humana não é considerada. O que importa é unicamente o lucro advindo da produtividade, construído à custa de mutilações, insanidades, quadros depressivos e toda sorte de adoecimentos e acidentes.

Segundo Sato e Bernardo (2005 *apud* BARUKI, 2015, p.45) “O ritmo acelerado, a pressão por produção, os constrangimentos cotidianos e a ameaça de desemprego”, todas as transformações impingidas à organização do trabalho influíram de forma consideravelmente negativa sobre a saúde mental dos

trabalhadores; esses são os “riscos psicossociais”. Para Baruki (2015) o significado da palavra *risco* tem modificado ao longo da história. Segundo Luiz e Cohn, fator de risco significa “toda característica ou circunstância que está relacionada com o aumento da probabilidade de ocorrência de um evento”. E concluem:

No ambiente ocupacional, diferentes tipos de riscos coexistem e com maior frequência do que em qualquer outro lugar. Sendo o ambiente de trabalho um espaço que, por excelência, integra a vida humana mais do que o próprio lar, é manifesto o papel que desempenha enquanto hospedeiro de agentes etiológicos que concorrem, de forma isolada ou combinada, para causar os mais diversos danos à saúde do trabalhador. Assim, interessa tratar aqui de riscos epidemiológicos de cunho psicossocial cuja origem tenha relação direta ou indireta com o meio ambiente do trabalho. Em outras palavras, o que é necessário conhecer são as circunstâncias que, presentes no ambiente de trabalho, colocariam determinada interação psicossocial na categoria riscos epidemiológico (LUIZ; COHN, 2010 *apud* BARUKI, 2015, p.31-2).

Para definir risco epidemiológico, a autora reporta-se a Luiz e Cohn, os quais o conceituam como “probabilidade de ocorrência de um determinado evento relacionado à saúde, estimado a partir do que ocorreu no passado recente” (LUIZ; COHN, 2010 *apud* BARUKI, 2015, p.32).

4 FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

É certo concluir que fatores psicossociais no meio ambiente do trabalho são todos os fatores decorrentes da interação entre o ser humano trabalhador e o ambiente do qual advém, do ambiente laboral ao qual passa a integrar e da síntese ocorrida em face dessa interação. Esses fatores que não têm características físicas ou biológicas, dificilmente poderão ser avaliados ou mensurados de forma material, mas são facilmente perceptíveis através da sensibilidade humana que, aflorada em sua receptividade, dará uma resposta imediata ao ambiente do trabalho no qual se vê imersa. Assim um ambiente do trabalho saudável gera trabalhadores saudáveis e um ambiente adoecido gera trabalhadores adoecidos, acidentados, problematizados, depressivos, suicidas, etc.

Não obstante tal fato, é importante salientar que devido aos fatores psicossociais serem inerentes ao ser humano naquilo que é e na forma como interage, é certo concluir que os mesmos fatores que implicam em risco de doenças ou acidentes para alguns, poderá ser causa de estímulo e produtividade para outros. Isto é diversidade: o que é bom para um pode ser ruim para outro e vice-versa. Por isso não é prudente elencar fatores psicossociais de risco de forma genérica e absoluta, como sendo comuns a todos, pois cada trabalhador reage de forma diferente a estímulos e ambientes diversos.

Segundo Baruki (2015), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece seis fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho: sobrecarga quantitativa, carga qualitativa insuficiente, falta de controle sobre o trabalho, papéis/funções conflitantes, falta de apoio social em casa, por parte da chefia e dos colegas de trabalho, e estressores físicos (BARUKI, 2015).

O *Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud* (ISTAS) também destaca como fatores de riscos psicossociais e laborais: excesso de exigências psicológicas no trabalho, falta de influência no desenvolvimento do trabalho, falta de suporte social, baixa qualidade de liderança e baixa remuneração (BARUKI, 2015).

A Agência Europeia para Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) entende como riscos psicossociais no trabalho: contratos precários no contexto de um mercado de trabalho instável, maior vulnerabilidade dos trabalhadores no contexto da globalização, novos formatos de contratos de trabalho, sentimento de insegurança no emprego, envelhecimento da mão de obra, horários de trabalho extensos e/ou longos, intensificação do trabalho, produção decrescente e terceirização, exigências emocionais elevadas no trabalho, e a difícil conciliação entre vida profissional e privada (BARUKI, 2015).

E o *Health and Safety Executive* (HSE), órgão executivo para a saúde e a segurança no Reino Unido que, segundo Baruki (2015), é um órgão público não ministerial, responsável pelo fomento, regulação e aplicação da legislação sobre segurança no trabalho, saúde e bem-estar, acumulando ainda a função de investigação sobre riscos ocupacionais na Inglaterra, País de Gales e Escócia, estabelece duas categorias de análise: conteúdo do trabalho e contexto do trabalho, subdividindo-as em nove classes: seis para a primeira (conteúdo do trabalho) e três

para a segunda (contexto do trabalho), considerando-se as condições que definem risco, hipóteses de demanda, controle e apoio, sistematizando-as na seguinte forma:

I – CONTEXTO DO TRABALHO:

I.I. FUNÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL: ambiente pobre de tarefas, falta de definição de objetivos, ambiente pobre em solução de problemas, ambiente pobre em desenvolvimento, comunicação insuficiente/ineficiente e cultura do “cada um por si”.

I.II. PAPEL DESEMPENHADO NA ORGANIZAÇÃO: ambiguidade de papéis e conflito de papéis.

I.III. DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA: incertezas na carreira, estagnação na carreira, baixo status ou status incongruente, baixa remuneração, insegurança no trabalho/demissões e baixo valor social para o trabalho.

I.IV. AMPLITUDE DE DECISÃO/CONTROLE: pouca participação em processos decisórios, pouco controle sobre o trabalho e poucas decisões tomadas no trabalho.

I.V. RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS NO TRABALHO: isolamento físico ou social, relacionamento ruim com superiores, conflitos e violência interpessoal e falta de apoio social.

I.V. INTERFACE CASA/TRABALHO: demandas conflitantes entre casa e trabalho, pouco apoio social ou com questões práticas em casa, bem como problemas relacionados à dupla jornada.

II. CONTEÚDO DO TRABALHO:

II.I. DESENHO DAS TAREFAS: trabalho mal definido, alto grau de incerteza no trabalho, pouca variedade/ciclos pequenos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem significado, desperdício de talentos/habilidades, exposição contínua a clientes, bem como exposição contínua a grupo de consumidores.

II.II. CARGA DE TRABALHO/RITMO DE TRABALHO EM TERMOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS: falta de controle sobre o ritmo de trabalho, pouco trabalho ou carga de trabalho excessiva, bem como intenso ritmo de trabalho/intensa pressão.

II.III. CRONOGRAMA DE TRABALHO: mudança de turno, escala de trabalho inflexível, horários de trabalho imprevisíveis, horário de trabalho muito extenso, bem como horário de trabalho antissocial (ex.: madrugada) (BARUKI, 2015, p.41).

Conclui-se que são diversos os fatores psicossociais de risco no meio

ambiente do trabalho e variam de acordo com o perfil do trabalhador (gênero, grau de instrução, religião, estado civil); da organização do trabalho (atividade-fim, meios de produção, clientela); do contexto sócio-geográfico em que se desenvolve (castas sociais, cultura, costumes), bem como das condições de trabalho.

Não obstante tal fato, a constatação de existência ou inexistência de dois princípios fundamentais constitucionais nas relações de trabalho é basilar para se afirmar se os fatores psicossociais acaso existentes no meio ambiente do trabalho são ou não de risco, notadamente, a dignidade e os valores sociais que estão previstos na Constituição Federal (Art. 1º):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Dignidade e Fraternidade também asseguradas no Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual em seu artigo quinto também garante a insubmissão do homem ao tratamento cruel, desumano e degradante:

Artigo 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo. 5º. Ninguém será submetido à tortura nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes (DECLARAÇÃO..., 2005).

O presente artigo visa abordar e aprofundar essas reflexões buscando estabelecer um diálogo entre a realidade de fato e a necessidade jurídica à luz dos Princípios retro - citados e, nesse diálogo a ser estabelecido, propor possíveis respostas a questionamentos contemporâneos: O que são fatores psicossociais? É possível detectar fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho? Como preveni-los e transformá-los de forma a garantir a higidez do meio ambiente? Caso fosse obrigatória a contratação de profissionais de saúde mental por parte das organizações de trabalho, qual seria o papel por eles desempenhado? Fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho são os mesmos que fatores

psicossociais de risco do trabalhador para o exercício de determinada atividade?

A construção do diálogo proposto dar-se-á num segundo momento e de acordo com a abordagem da Psicodinâmica e Clínica do Trabalho que, conforme Fleury e Macedo (2015) vêm sendo utilizadas para estudar a relação do homem com o trabalho no Brasil, desde a década de 1980, e cuja teoria preconizada por Dejours enfoca a gênese e as alterações do sofrimento mental vinculadas à organização do trabalho, fonte geradora de tensões e constrangimentos capazes de desestruturar a vida psíquica do sujeito (FLEURY; MACEDO *apud* MACEDO, 2015).

Ainda de acordo com Fleury e Macedo (2015), os fundamentos para uma Clínica do Trabalho na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho têm como *bases* a Psicanálise, a Psicossomática Psicanalítica, a Ergonomia Franco-Belga, a Sociologia do Trabalho, a Sociologia Política e a Psicologia do Trabalho Francesa; como *campo* a investigação das formas de sofrimento, seu conteúdo, sua significação e seus processos defensivos; como *foco* a relação dos homens com a organização do trabalho, enfatizando os coletivos e como *método*, a escuta dos trabalhadores ao falar do seu trabalho em grupo, denominado espaço de discussão coletivo (FLEURY; MACEDO *apud* MACEDO, 2015).

Essas autoras preconizam que a Clínica do Trabalho é o método de investigação da Psicodinâmica do Trabalho e procura compreender a ação de um determinado sujeito em certo contexto de trabalho, partindo da premissa de que todo comportamento é motivado. E que a Clínica do Trabalho, baseada na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, presume uma análise compreensiva da dinâmica prazer-sofrimento no contexto de trabalho, enfatizando o coletivo de trabalho e as estratégias defensivas desenvolvidas pelo grupo para atuação nesse contexto, buscando a normalidade e evitando o adoecimento (FLEURY; MACEDO *apud* MACEDO, 2015).

As respostas acaso encontradas em face dos questionamentos propostos serão encaminhadas ao Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás com solicitação de encaminhamento ao Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de fundamentação de possível Norma Regulamentadora acerca dos conceitos de meio ambiente do trabalho e fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho, bem como

possível obrigatoriedade quanto à contratação de profissionais de saúde mental no trabalho visando manter a higidez do meio ambiente do trabalho e assegurar a plena realização do artigo 225 da Constituição Federal:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

5 CONSIDERAÇÃO FINAL

O direito constitucional ao meio ambiente *do* trabalho ecologicamente equilibrado é muito mais amplo e significativo do que o simples direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado *no* trabalho.

O equilíbrio dessa ecologia perpassa, também, pelo reconhecimento, análise e transformação dos fatores psicossociais e risco no meio ambiente do trabalho.

A Clínica e Psicodinâmica do Trabalho propõem a criação de espaço de discussões coletivas como caminho para identificação de estratégias defensivas coletivas e defendem a idéia de que a análise da organização do trabalho, das relações do trabalho e das condições do trabalho, podem promover a mobilização subjetiva e possibilitar ressignificação das vivências de sofrimento advindas dessas categorias.

Defendem ainda a idéia de que, a constituição de espaços coletivos possibilita ampliar a percepção do trabalhador sobre ele mesmo, favorecendo o seu processo de emancipação e a conseqüente intervenção naquilo que o grupo identifica como necessário para melhorar a organização do trabalho.

A proposta da autora do presente estudo é estabelecer uma reflexão a partir de uma perspectiva transdisciplinar, onde o tema, Fatores Psicossociais de Risco no Meio Ambiente do Trabalho, seja analisado a partir dos mais diversos e multicoloridos prismas lançados pelo Direito do Trabalho, Direito Ambiental, Direitos Humanos, Relações Internacionais, Desenvolvimento, Clínica e Psicodinâmica do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério do Interior. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, 1981.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador**. Por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL dos Direitos Humanos. 2.ed. revista e ampliada sob supervisão editorial de Jair Lot Vieira. São Paulo: Edipro, 2005.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito; MACEDO, Kátia Barbosa. Capítulo 4 – A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método. In: MACEDO, Kátia Barbosa. (Org.) **O Diálogo que Transforma**. A clínica psicodinâmica do trabalho. Goiânia: PUC Goiás, 2015.

LUIZ, O. C.; COHN, A. Sociedade de risco e risco epidemiológico. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.22, p.2339-48, 2010.

MACEDO, Kátia Barbosa. (Org.) **O Diálogo que Transforma**. A clínica psicodinâmica do trabalho Goiânia: PUC Goiás, 2015.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v.77, n.4, out/dez. 2011. In: PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.10, n.4, dez. 2005. Disponível em: http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso. In: BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador**. Por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr,

2015.

ZANELLI, José Carlos (Coord.); CALZARETTA, A. V.; GARCÍA, A. J.; LIPP, M. E. N.; CHAMBEL, M. J. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Qualidade de vida no trabalho e organizações saudáveis como expressões de cultura organizacional. In: ZANELLI, José Carlos. SILVA, Narbal. TOLFO, Suzana da Rosa. (Org.). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. 435p.