



RISCOS PSICOSSOCIAIS NO CONTEXTO DO TRABALHO

Saiury Moraes Pucci¹
Lilia Aparecida Kanan²
Bruna Fernanda da Silva³

Resumo: O trabalho é importante aspecto na determinação da identidade do indivíduo e um componente essencial no processo de desenvolvimento e amadurecimento do ser humano. Os riscos psicossociais associados ao trabalho são decorrentes do desajuste entre gestão e organização, o que afeta o trabalhador em seus aspectos psicológicos, sociais e físicos. Há, na literatura, expressas recomendações para que a área da saúde do trabalhador seja objeto permanente de pesquisas e fiscalização, pois o trabalhador passa significativa parcela de seu tempo de vida no ambiente laboral. Este estudo teve por objetivo identificar, baseado em revisão de literatura, quais os possíveis riscos psicossociais associados aos contextos de trabalho, bem como, as estratégias comumente utilizadas para minimizar tais riscos. Para isto, foram coletadas informações, sobre saúde do trabalhador e riscos psicossociais, disponíveis em livros e artigos científicos publicados entre os anos de 2001 a 2016 nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e *ScienceDirect*. Concluiu-se que há evidências da ampliação do interesse de pesquisadores pela temática, sendo crescente o quantitativo de estudos relacionados aos riscos psicossociais no ambiente laboral. Os resultados possibilitam constatar que as organizações de trabalho deveriam dispor de repertório de ações a fim de manter um ambiente laboral com recursos adequados, jornadas de trabalho condizentes com a capacidade dos trabalhadores, salários de acordo com as funções, líderes que motivem suas equipes, dentre outros aspectos. Nestes termos há minimamente alguma garantia de um local de trabalho saudável, produtivo e emancipador.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Riscos psicossociais. Riscos laborais.

Introdução

Organização de trabalho pode ser definida como algo ordenado, ou seja, que segue uma determinada rotina, através de regras e normas, com o objetivo de obter

¹Psicóloga. Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Universidade do Planalto Catarinense.

²Psicóloga, Doutora em Psicologia. Docente e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense.

³Bióloga, Doutora em Biologia Geral e Aplicada. Docente e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense.

Revista GepeVida 2017

resultados significativos para a sociedade e para seus trabalhadores (MOTTA, 2004). Acrescenta-se a isto, que uma organização de trabalho utiliza dos recursos de que dispõe para realizar as metas propostas por seus dirigentes ou idealizadores. Em outras palavras, uma organização de trabalho existe para oferecer à sociedade algum tipo de bem ou de serviço.

Dada esta definição, é possível observar que no contexto das organizações de trabalho, os riscos psicossociais a ele associados são decorrentes do desajuste entre as práticas de gestão e organização, o que exerce, em alguma medida, influência sobre os aspectos psicológicos, sociais e físicos dos trabalhadores. Tal situação pode causar impactos negativos ao trabalhador, algumas vezes associados à falta de reconhecimento e ao desrespeito ou ainda, pelas condições precárias ou exaustivas de trabalho (BERGAMINI, 2008).

Pesquisas referentes aos riscos psicossociais começaram a ser produzidas na década de 2000, fato motivado pelo volume expressivo de suicídios de trabalhadores em empresas de grande porte (BERGAMINI, 2008). O aumento dos riscos psicossociais dos trabalhadores está ligado à vida profissional, tais como, as condições de trabalho, as oportunidades de desenvolvimento e carreira, o envelhecimento e aposentadoria, insegurança laboral e a precarização dos materiais e dos ambientes inseguros. Estas condições podem resultar em danos à saúde destes profissionais (CARAN, 2007).

A este respeito, Chiavenato (2010) cita alguns objetivos básicos e importantes que contribuem com o desenvolvimento organizacional, tais como, definição de metas a realizar, competitividade, proporcionar um bom treinamento e desenvolvimento para seus trabalhadores, satisfação no trabalho, motivação, qualidade de vida e cultura organizacional. Tais aspectos tendem a proporcionar ao trabalhador um ambiente laboral saudável e benéfico. De modo geral, um contexto de trabalho adequado tem como característica promover o desenvolvimento pessoal, profissional, bem como, o bem-estar mental e físico dos trabalhadores, produzindo e desenvolvendo ambientes saudáveis e apropriados para as jornadas de trabalho (AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2017).

Ao identificar os riscos psicossociais presentes no contexto de trabalho é possível minimizar possíveis problemas de saúde que o ambiente poderá causar a seus trabalhadores, fato que motivou a realização deste estudo. Deste modo, este trabalho

teve por objetivo identificar, baseado em revisão de literatura, quais os possíveis riscos psicossociais associados aos contextos de trabalho, bem como, as estratégias comumente utilizadas para minimizar tais riscos.

Esse estudo trata de uma revisão de literatura narrativa, que tem por característica a busca e análise da literatura sem critérios explícitos e sistemáticos. Para isto, foram coletadas informações, sobre saúde do trabalhador e riscos psicossociais, disponíveis em livros e artigos científicos publicados entre os anos de 2001 a 2016 nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e *ScienceDirect*.

Riscos Psicossociais no Contexto do Trabalho

As pessoas passam a maior parte de seu tempo nas organizações de trabalho, realizando atividades com a intenção de obter lucro e competitividade para sua empresa e retorno às suas necessidades. Por outro lado, a empresa também tem seus deveres, como por exemplo, buscar e assegurar a qualidade de vida e bem-estar para seus trabalhadores, o que se concretiza por meio de materiais adequados, segurança, treinamentos e benefícios, dentre outros aspectos.

Os trabalhadores estão inseridos nas organizações de trabalho com o intuito de colaborar com a empresa, visando também seu crescimento pessoal e desenvolvimento profissional, o que torna importante o comprometimento e lealdade entre ambos: trabalhador e empresa. Para ampliar a compreensão desta relação (trabalhador X empregador) no que diz respeito aos riscos psicossociais nela presente, a seguir são apresentadas informações coletadas a partir dos objetivos deste estudo.

Devido as transformações que marcaram o mundo empresarial e laboral nas últimas décadas, observa-se que o comportamento dos trabalhadores também se modificou. Estes estão mais conscientes de seus direitos e a forma que devem ser tratados no ambiente de trabalho, levantando questões sobre liderança, respeito, valores, autonomia, segurança, enfim, pontos importantes para sua qualidade e bem-estar no ambiente laboral (KANAN; ZANELLI, 2011).

A reforçar este entendimento, encontra-se em Baruki (2017) que é crescente a presença de riscos psicossociais nas organizações de trabalho, muito associados à

aceleração de todos os processos organizacionais, à constante flexibilidade no trabalho e do trabalho e a industrialização, que se transforma e moderniza rotineiramente. Tais fatores, conforme o autor, invariavelmente geram pressões psicológicas ligadas às formas de organização, caracterização e às condições de trabalho

Apesar disso, parece ser crescente o quantitativo de organizações de trabalho que desconhecem ou que minimizam a importância de fatores que prejudicam ou inviabilizam a entrega de resultados e, por consequência, a produtividade. Exemplo destes fatores são os riscos psicossociais presentes no contexto laboral (ZANELLI; KANAN, 2018).

Na década de 1980, a Organização Internacional do Trabalho publicou documento de pedido de mobilização dos países (políticas públicas) em relação aos riscos psicossociais presentes no contexto laboral. O documento trazia a seguinte descrição deste fenômeno: são fatores que exercem influência sobre a qualidade da saúde do trabalhador, seu desempenho e sua satisfação no trabalho. Tais fatores resultam das interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo, natureza e condições de trabalho, bem como das necessidades, da cultura e condições de vida do trabalhador no contexto de vida extra-trabalho (OIT, 1986).

Os riscos psicossociais associados ao trabalhador são vários, tais como, fadiga, tensão, trabalho sob pressão, que por exemplo, podem resultar na perda do controle sobre o trabalho e desqualificação do trabalhador até a sua completa exaustão. O estresse, síndrome de *burnout*, neuroses, distúrbio do sono, ansiedade intensa, depressão, obsessões, conflitos interpessoais, assédio moral, conflitos familiares e violência, são consequências que afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (CHIODI; MARZIALE, 2006). Ou seja, riscos psicossociais estão associados a agentes, fatores e aspectos de riscos presentes no ambiente laboral, que podem alterar e transformar de forma negativa a situação de bem-estar, trazendo prejuízos à saúde e rotina pessoal dos trabalhadores (CARAN, 2007). Além destes, podem ser citados os prejuízos financeiros, de desprazer e de desagregação social entre os mesmos (ZANELLI; KANAN, 2018).

Os transtornos mentais decorrentes do trabalho, consequência de algum tipo de desgaste psíquico que pode ocorrer em qualquer área de atuação, é um importante risco psicossocial. Os principais sintomas e comportamentos que se identificam, neste caso,

são: a redução na produtividade, conflitos interpessoais, aumento do custo de vida (medicação, consultas), baixa autoestima, falta de concentração, nervosismo, ansiedade, fadiga, tristeza, falta de sono, entre outros sinais relevantes (LIMA, 2005).

Os psicólogos que trabalham no campo da saúde mental estão entre as profissões mais vulneráveis ao estresse e a Síndrome de Burnout. O risco que se pode associar a esta profissão é a interação e vínculo que cultivam, especialmente os que atuam na área clínica (ABREU et al., 2002). Em estudo que teve como objetivo identificar os riscos psicossociais decorrentes do ambiente laboral de professores universitários de uma instituição pública, encontrou que estes profissionais estão expostos a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho, associadas a sobrecarga, reuniões e atividades adicionais, problemas com alunos, que podem chegar a ameaças, pressão de tempo, entre outras, podendo levar a prejuízos físicos, sociais e psicológicos (CARAN et al., 2011).

Em uma pesquisa bibliográfica realizada por Chiodi e Marziale (2006), com profissionais das Unidades Básicas de Saúde (médicos, equipe de enfermagem, dentistas, equipes de serviços gerais e gestores) em plataformas ligadas à cidade de São Paulo – SP, foi identificada a exposição a riscos psicossociais, com destaque ao estresse, a sobrecarga mental, violência e agressividade decorrente da rotina de trabalho. Os autores argumentam que esses profissionais estão constantemente em contato com o sofrimento do paciente, criando um vínculo de amizade, tornando o desenvolvimento do trabalho árduo e difícil.

Brito et al. (2015), em revisão integrativa de literatura sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho de enfermeiros hospitalares, destacam a violência verbal e violência física por parte dos pacientes devido a longos tempos de espera, assim como, exames médicos e testes, regras hospitalares, escassez de profissionais e a sobrecarga de trabalho que resultam em cansaço e estresse. Estes são exemplos de aspectos que podem afetar sobremaneira o bem-estar do trabalhador. De acordo com essa pesquisa, o cansaço mental e o estresse são atualmente uma das principais causas de adoecimento desses profissionais. Outros problemas encontrados foram alergias, alterações cardiovasculares, distúrbios do sono, decorrentes de situações estressoras ligadas diretamente ao campo psicossocial. Os autores destacam ainda, que há muitos

estudos acerca do tema na área da enfermagem, o que mostra o investimento dessa categoria profissional em conhecer os riscos ocupacionais.

Em relação a saúde e bem-estar dos profissionais dos Correios da região metropolitana de São Paulo – SP, estudo identificou que o ambiente de trabalho, clima ou cultura organizacional, relações interpessoais, funções laborais, horários de trabalho, carga e rotina de trabalho, contribuem significativamente para que ocorra desgaste físico e mental nos trabalhadores (WATANABE, 2015). Depreende-se que, em alguma medida, o ambiente de trabalho dos profissionais que atuam nos Correios propicia a existência de riscos psicossociais com impacto na saúde dos mesmos.

O que é possível constatar, portanto, é que a existência de diferentes processos e ambientes diversificados de trabalho, podem criar situações específicas de risco à saúde do trabalhador no ambiente laboral e tal fato é determinante de consequências para a saúde, em razão da influência que exerce tanto coletiva, quanto individualmente sobre o desenvolvimento do trabalho (MINAYO, 2011).

O grau de satisfação de certas necessidades pessoais, a ser suprido pela organização a qual o indivíduo pertence, possui relação direta e significativa com sua permanência no emprego. Algumas das mais importantes necessidades humanas no trabalho são: salário justo, condições de emprego estimulante, ambiente físico e psicossocial agradável, estilo de liderança e supervisão, reconhecimento de desempenho, autonomia, participação, respeito, interação e relacionamento pessoal e grupal, sentimento de executar tarefas importantes, avaliação mediante padrões objetivos e imparciais, possibilidades de rápida progressão na escala hierárquica (MINAYO, 2011). Segundo a autora, tensões, conflitos e ansiedade resultam quando essas necessidades não são satisfeitas, muitas vezes ocasionando mudanças de emprego de pessoas competentes e dedicadas, com prejuízos para as organizações interessadas. É relevante destacar que tanto as necessidades e satisfações, bem como, suas consequências, variam extremamente de indivíduo para indivíduo, pois cada um pode reagir de formas diferentes (MINAYO, 2011).

Indicadores de riscos psicossociais são encontrados na rotina de trabalho. Encontra-se em Caran (2007) alguns exemplos destes indicadores: carga e ritmo de trabalho, altos níveis de pressão por tempo, longas jornadas de trabalho, trabalho noturno, horários inflexíveis e imprevisíveis, falta de materiais e manutenção

inadequada, riscos físicos (falta de espaço, falta de iluminação, umidade, temperatura, ruídos), assédio moral (intimidações, mensagens agressivas, posturas e gestos rudes, gritos, isolamento), assédio sexual (estupro, ameaças, agressões físicas, intimidações, mensagens, flertes sem que a vítima permita) que contribuem de forma negativa e prejudicial a vida pessoal e profissional do trabalhador.

Na esfera organizacional, o que pode afetar o ambiente laboral é a cultura e função organizacional, deficiência na comunicação, conflitos de autoridades, baixo salário, falta de motivação, falta de capacitação e treinamentos, estagnação e incerteza na carreira, liderança inadequada, promoções laborais aleatórias, pouco valor no trabalho, pouca oportunidade de aprendizado, entre outros fatores que colaboram para que ocorra desgastes e conseqüentemente riscos à saúde e qualidade de vida dos profissionais (CAMELO; ANGERAMI, 2008). Em outros termos, a cultura organizacional que se consolida ao longo do tempo na organização determina, em grande medida, a atração e manutenção dos trabalhadores e este aspecto sofre significativa influência dos riscos psicossociais.

Um dos principais riscos psicossociais é o estresse e seu aumento é cada vez mais perceptível entre os trabalhadores e as fontes causadoras podem ser internas ou externas ao indivíduo. As externas são mais fáceis de serem identificadas, como por exemplo, a morte de um ente querido, perda de emprego, nascimento de um filho, dentre outros (ZANELLI, 2010). As fontes internas de estresse são importantes e difíceis de serem identificadas e estão relacionadas às características psicológicas como ansiedade, pessimismo, falta de confiança, baixa assertividade nas relações interpessoais, dentre outros (ZANELLI, 2010). O estresse surge quando o profissional percebe que não consegue lidar e suportar as cobranças advindas do ambiente laboral, ocasionando ameaça ao seu bem-estar, o que determina prejuízos a sua saúde (ABREU et al., 2002).

A Síndrome de Burnout, também referida como síndrome do esgotamento profissional, é outro risco psicossocial que requer atenção. Pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (ISMA) realizada em nove países revela que o trabalhador brasileiro desponta em segundo lugar como o mais estressado do mundo quando se trata de esgotamento profissional (o primeiro é o trabalhador japonês) (TEODORO, 2012). A representação desta Associação no Brasil – ISMA-BR realizou

pesquisa com mil profissionais de São Paulo e Porto Alegre, com idades entre 25 a 60 anos. Os resultados indicam que 30% da população economicamente ativa (PEA) é afetada por esta Síndrome. Além disto, há evidências de que entre os 30% dos participantes que sofrem da Síndrome, 94% se sentem incapacitados para o trabalho; 89% ainda que estejam presentes no trabalho, não têm disposição para realizar seu trabalho, e 47% sofrem de depressão (LUQUES, 2011).

Esta síndrome pode gerar sintomas semelhantes ao estresse, ela possui aspectos e sintomas mais negativos, tais como, exaustão emocional, esgotamento físico e mental, fadiga, falta de energia e envolvimento para realização das atividades rotineiras, entre outros. O ambiente laboral exerce pressão em seus trabalhadores e isso influencia o grau de realização pessoal e a probabilidade de se desenvolver o estresse e a Síndrome de Burnout (ABREU et al., 2002).

Estratégias para Minimizar Riscos Psicossociais no Ambiente Laboral

As organizações são integradas por trabalhadores; estas têm o objetivo de alcançar um propósito comum e ocupam papel importante na vida das pessoas, pois possibilitam crescimento, desenvolvimento pessoal e profissional aos trabalhadores, além de ser fonte de renda necessária para a manutenção da família (HALL, 2009). Por outro lado, o medo de perder o emprego, bem como, as exigências ou pressões do trabalho, podem interferir diretamente na saúde do trabalhador (RODRIGUEZ; BELLINI, 2010).

A área organizacional é caracterizada por ajustar o trabalhador a sua rotina laboral a partir de fatores de interesse da empresa, treinando-os e capacitando-os para que haja seu efetivo envolvimento à consecução dos objetivos e metas estabelecidos pelos seus dirigentes. Para que aconteça esse ajustamento, é preciso organizar um plano estratégico que integre o lado humano da transformação, ou seja, é preciso associar cultura, valores, pessoas aos ‘comportamentos’ da empresa (BERGAMINI, 2008).

Os trabalhadores podem contar com duas entidades de apoio criadas pelo Ministério da Saúde: (a) os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), que promovem ações para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador por meio da prevenção e vigilância; (b) a Rede Nacional de Atenção

Revista GepeVida 2017

Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), com tem por objetivo disseminar ações de saúde do trabalhador, articuladas às demais redes do Sistema Único de Saúde (SUS) (RENAST, 2014).

Uma estratégia para minimizar os riscos psicossociais no ambiente laboral é a presença e participação do psicólogo, cujas ações de promoção da saúde mental e do bem-estar no trabalho são contribuições que neste sentido possibilitam caracterizar a organização como uma organização saudável e um bom lugar para se trabalhar. A atuação deste profissional no campo laboral, além de incrementar a produtividade e a qualidade de vida no trabalho, tende a contribuir à modificação da percepção das pessoas em relação aos transtornos mentais decorrentes do trabalho (FIORELLI, 2004).

Este psicólogo, que atua na área da Psicologia da Saúde Ocupacional, tem suas ações orientadas na premissa da qualidade de vida no trabalho, da promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores. No campo da Saúde Ocupacional, podem trabalhar diversos profissionais, como sociólogos, administradores, economistas, psicólogos, enfermeiros, médicos, ou seja, uma equipe multidisciplinar. O que determina a interprofissionalidade desejada são as contribuições de todos à melhoria na segurança, saúde, qualidade de vida e bem estar dos trabalhadores (COSTA, 2015).

Os riscos psicossociais contribuem de forma negativa para o desgaste da empresa e do trabalhador. Afetam as empresas em razão de serem possíveis determinantes do absenteísmo, do aumento de acidente de trabalhos, das faltas, da rotatividade e, por consequência, da baixa ou redução da produtividade e desempenho da organização. Para o trabalhador, os riscos manifestam-se através de mudanças de comportamentos, emocional, fisiológico e social (COSTA, 2015). Segundo o autor, deve haver reciprocidade entre ambas as partes, trabalhador e organização, para que sejam enfrentadas e resolvidas as condições ameaçadoras a ambas.

A reciprocidade organizacional torna-se assim importante aspecto do relacionamento empregado-empregador, pois preconiza a aproximação e interação entre ambos valendo-se de uma perspectiva de troca. Nestes termos, o trabalhador com suas competências contribui de forma positiva para os lucros para a empresa e a empresa proporciona condições adequadas à manutenção da qualidade de vida e bem-estar dos seus trabalhadores (KANAN; ZANELLI, 2011). Sob esta perspectiva – da reciprocidade

– pode-se inferir que há possibilidades de diminuição dos riscos psicossociais à saúde do trabalhador.

A busca de práticas inovadoras de gestão pode ser aspecto contributivo à gestão das organizações saudáveis e produtivas. Por meio de condições saudáveis de trabalho, é possível se encontrar mais satisfação, comprometimento, resiliência, eficiência, eficácia, entre outros. Decorrem destes, menos acidentes, licenças médicas, atrasos, rotatividade, reclamações dos clientes, ou seja, condições organizacionais saudáveis e benéficas geram resultados efetivos às equipes e à organização (RODRIGUEZ; BELLINI, 2010).

Considerações Finais

A presente pesquisa reuniu informações que podem contribuir para o entendimento acerca dos riscos psicossociais associados a saúde do trabalhador. Foi possível observar que é crescente o quantitativo de estudos relacionados aos riscos psicossociais no ambiente laboral, sendo que o principal risco relatado nos estudos acessados é o estresse.

O estresse pode desencadear vários distúrbios que podem impactar negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, entre eles pode se mencionar a insônia, ansiedade, depressão, entre outros problemas. Por outro lado, uma estratégia para minimizar os riscos psicossociais no ambiente laboral é a atuação de equipe multidisciplinar na gestão que poderá propor estratégias para melhorar a segurança no trabalho, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Vale ressaltar que nesta equipe é imprescindível a atuação de um profissional Psicólogo, em razão de sua formação para atuar na área de gestão de pessoas. Além disto, tem papel importante para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

Por fim, espera-se que este estudo contribua de alguma forma ao conhecimento dos riscos psicossociais no ambiente laboral para profissionais de diferentes áreas de atuação, bem como, seja aspecto deflagrador da promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Referências

ABREU, K. L. et al. Estresse ocupacional e síndrome de burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.22, n.2, p.22-29, 2002.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Riscos Psicossociais e estresse no trabalho. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em: 28 março de 2017.

BARUKI, L.V. **Saúde mental e trabalho: Uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas Francês e Brasileiro**. 2017. 292 f. Tese de Doutorado (Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008. 197 p.

BRITO, B.C. et al. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho do Enfermeiro Hospitalar e Estratégias de Gerenciamento: Uma revisão Integrativa. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, v.6, n.1, p.437-450, 2015.

CAMELO, S.H.H; ANGERAMI, E.L.S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v.7, n.2, p.232-240, 2008.

CARAN, V. C. S. et al. Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v.19, n.2, p.255-261, 2011.

CARAN, V.C. S. **Riscos Psicossociais e Assédio Moral no Contexto Acadêmico**. 2007. 180f.. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Enfermagem de Ribeirão Preto, São Paulo, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 579p.

CHIODI, M. B; MARZIALE, M. H. P. Riscos ocupacionais para trabalhadores de Unidades Básicas de Saúde: revisão bibliográfica. **Acta Paulista de Enfermagem**, v.19, n.2, p.212-217, 2006.

COSTA, A.C.C. **Riscos Psicossociais e Capacidade no Trabalho na população de Outil (Cantanhede)**. 145 f.. 2015. Dissertação (Mestrado em Saúde Ocupacional) - Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, Portugal, 2015.

FIGLIOLI, J. O. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. São Paulo: Atlas Ltda, 2004. 325 p.

HALL, R. H. **Organizações: estruturas, processos e resultados**. São Paulo: Prentice Hall Regents, 2009. 322 p.

KANAN, L. A; ZANELLI, J. C. Organização de trabalho, credora ou devedora? Estudo

Revista GepeVida 2017

sobre reciprocidade organizacional. **Psicologia em Estudo**, v.16, n.1, p.139-147, 2011.

LIMA, M. E. A. Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexo causal. **Revista de Administração da FEAD-Minas**, v.2, n.1, p.73-80, 2005.

LUQUES, I. **Síndrome de 'burnout' afeta um número cada vez maior de profissionais.** 2011. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/sindrome-de-burnout-afeta-um-numero-cada-vez-maior-de-profissionais-2967484#ixzz4sfHfozcfstest>>. Acesso em 10 de setembro 2017.

MINAYO, C. G. Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. In: MINAYO, C. G.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea.** Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2011. p. 23-34.

MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente.** Rio de Janeiro: Record, 2004. 256 p.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Bureau International du Travail – Les Facteurs Psychosociaux Travail – Nature, incidences et Prévention. **Serie Sécurité, Hygiène et Médecine du Travail**, 56, Genève. 1986.

RENAST. Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST). Disponível em: <<http://renastonline.ensp.fiocruz.br/temas/centro-referencia-saude-trabalhador-cerest>>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2017.

RODRIGUEZ, P.F.V; BELLINI, M.I.B. A organização do trabalho e as repercussões na saúde do trabalhador e de sua família. **Textos & Contextos**, v.9, n 2, p. 345-357, 2010.

TEODORO, M. D. A. Estresse no trabalho. **Comunicação em Ciências da Saúde**, v.23, n.3, p. 205-206, 2012.

WATANABE, E.M.B. **Aspectos Psicossociais de Risco no Trabalho e a Saúde Mental dos Carteiros da Cidade de São Paulo.** 2015. 157 f. Dissertação (Pós-graduação Trabalho, Saúde e Ambiente) - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro. São Paulo, 2015.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências.** São Paulo: Artmed, 2010. 128p.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de Risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam.** Lages: Ed. Uniplac, 2018. 160p.