

O TRABALHO E A SAÚDE OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE A PARTIR DA ÓTICA DO TRABALHADOR EM UMA EMPRESA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Lívia Rodrigues Scotelaro
Universidade Federal Fluminense
E-mail: livia.scotelaro@gmail.com

Os aspectos a serem apresentados acerca de uma empresa pública, de regime de trabalho celetista (CLT - Consolidação das Leis do Trabalho), localizada no município do Rio de Janeiro, compreende um universo de aproximadamente 13 mil funcionários, os quais, em sua grande maioria, estão inseridos na área operacional. Os sujeitos trabalhadores selecionados para essa pesquisa se encontram na sua totalidade em área operacional. As avaliações escritas foram extraídas a partir das palestras socioeducativas realizadas pelo Serviço Social no ano de 2012, a partir de 155 (cento e cinquenta e cinco) unidades operacionais, em que se obteve aproximadamente 300 (trezentas) avaliações, sendo dessas selecionadas 50 (cinquenta) para este trabalho.

Para a entrevista semiestruturada, de caráter qualitativo, foram selecionados 5 (cinco) trabalhadores, sendo que os dois primeiros foram entrevistados na seção de Serviço Social após atendimento de plantão e os outros três foram abordados nos seus locais de trabalho, em um horário mais tranquilo, sugerido pelo gestor da unidade.

As avaliações escritas dos trabalhadores a seguir correspondem, neste momento, sobre as percepções dos trabalhadores sobre o trabalho que vivenciam. Logo, serão apresentadas algumas avaliações por categorias que mais se expressaram durante a análise. Vale ressaltar que tais avaliações são advindas de um espaço final do questionário que possui o item “comentários e sugestões”, após avaliarem a palestra do Serviço Social por meio de questões de múltipla escolha, ficando a cargo do funcionário preencher ou não o referido campo. E por ser opcional tal preenchimento ao final, muitos deixam em branco e outros elogiam a palestra e/ou expressam sentimentos e revoltas acerca do trabalho, como poderá ser visto a seguir.

- A condição de trabalhador e a expectativa de futuro

“Um certo provérbio diz que o ser humano passa a vida toda e que dificilmente consegue desfrutar simultaneamente das 3 principais

condições de uma vida aprazível com tempo, saúde e dinheiro. O homem tem sua fase jovem até possui tempo e saúde, porém não possui o dinheiro, ao chegar a fase adulta e se estabilizar financeiramente ele possui dinheiro e saúde, mas não tem controle do tempo para desfrutar. Ao chegar a aposentadoria e poder desfrutar do dinheiro e do tempo, ele infelizmente não possui saúde para poder curtir seu fim de vida, infelizmente essa é uma realidade mais acentuada, ainda mais pelas condições impostas por certas empresas e serviços privados ou particulares, infelizmente (empresa x) é uma delas”.

“Se (empresa x) não contratar mais funcionários como iremos ter uma aposentadoria saudável, trabalhando em um ritmo acelerado de 08h as 18h30 se desgastando mentalmente e fisicamente. A palestra tem sua pertinência, mas a empresa não se preocupa com a saúde do empregado quanto menos nós”

“Pós-carreira amigo x (cargo operacional) hoje mal consegue andar devido ao excesso de serviço, falar desse assunto diante da atual situação é um desrespeito por conta da empresa”

“Vi ontem um colega aposentado onde veio nos visitar, há dois anos de aposentadoria está todo avariado e com a estrutura do corpo danificada, será o nosso futuro?”

“É difícil se preocupar com a aposentadoria quando a rotina de trabalho não permite separar tempo para si”

“Se o nosso presidente desse mais oportunidade a população, dando mais ensino, trabalho, emprego, nosso País, a população poderia ter um futuro melhor”

“O planejamento futuro de cada indivíduo não depende apenas de sua organização, as oportunidades apresentadas também terão impacto na sua vivência”

Os relatos acima expressam a precarização existente no trabalho e apontam as condições de trabalho, como o ritmo acelerado e a sobrecarga por falta de contratação de funcionário, sendo aspectos que impossibilitam obter uma “aposentadoria saudável”. E o primeiro relato ainda traz um provérbio que elucida justamente a contradição que ocorre geralmente na vida do ser humano trabalhador, nessa vida corrida acarretada principalmente pelo trabalho. Além disso, ao chegar à aposentadoria muitos não dispõem nem de “tempo”, como descrito no provérbio, pois se aposentam, mas continuam trabalhando. E esta é uma realidade no mundo do trabalho atual, visto que em muitos casos a aposentadoria corresponde a uma redução considerável da renda e por sua vez, muitos trabalhadores tornam-se “escravos” do trabalho, ainda que seu corpo já não possua força para exercê-lo.

A precarização é processo multidimensional que altera dentro e fora do trabalho. Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no

just in time, na gestão do medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro de tempo e da subjetividade (FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010, p.231).

Nesses relatos, os trabalhadores, a partir das condições de trabalho, como rotina intensa e sobrecarga, somado ao ver um colega de trabalho aposentado com a “estrutura do corpo danificada”, não se torna difícil apreender como um “retrato” do seu futuro.

O último relato ainda revela o entendimento acerca de pronúncias “funcionalistas”, que muitas vezes responsabilizam e culpabilizam o sujeito pela situação que vivencia. Assim, o trabalhador afirma que o planejamento do futuro também decorre das oportunidades surgidas. Esta fala traz a ideia da questão das “oportunidades” e propagandas acerca da empregabilidade, em que o sujeito estuda, se especializa e ainda assim, muitas vezes, não consegue se inserir no mercado de trabalho. Além de inúmeras questões que não se referem somente às oportunidades, mas à expulsão do sujeito do mercado, por exemplo, impossibilitando o mesmo da venda da sua força de trabalho, sendo muitas vezes o único meio de sobrevivência.

Nosso tempo livre parece ser mera “extensão” da empresa. As tarefas do trabalho invadem a esfera doméstica. A nova base técnica da “sociedade em rede” contribui para o novo avassalamento do tempo livre. O ócio parece tornar-se impossível nas condições do capitalismo global. O trabalho estranhado envolve tudo e a todos, inclusive as relações afetivo-existenciais, medidas sobre os parâmetros linguístico-comunicativos dos valores de desempenho e produtividade (ALVES, 2007, p. 204).

Em relação à intensidade do trabalho, pode ser percebido nos seguintes relatos:

“Humanizar mais o trabalho, menos dobras, menos trabalho escravizante, procurar ouvir mais (função da área operacional) que é o principal referencial da (empresa x), para que as palestras tenha um melhor aproveitamento”

“Gostamos da palestra, pena não termos tempo para aproveitarmos, estamos sendo esmagados pelo serviço, tanto físico como mental”

“Vivemos em um mundo capitalista, então temos que trabalhar até não poder mais”

“A empresa deveria oferecer massagista nas unidades operacionais, pois a atividade operacional causa muitas dores musculares”

“A palestra abordou tema qualidade de vida, como obter isso numa unidade onde o funcionário é convocado praticamente a semana inteira para trabalhar? Como obter qualidade de vida quando não se tem tempo de conviver com sua família?”

“Melhorar os salários, os benefícios, as condições de trabalho, principalmente o salário. Estamos com dobras há vários anos, não há como prestar atenção em palestras, sabendo que estou sendo cobrado para (atividade específica da função operacional)”

“(unidade x) cheio de dobras e atuação do profissional deixa a desejar por não poder desenvolver as atividades diárias ao qual corresponde a cada profissional, que seja suprida as necessidades nas unidades de trabalho”.

Um ponto que chama atenção é a contradição que se encontra estampada ao ouvirem sobre o assunto “qualidade de vida” em meio às condições que vivenciam. Pois é complicado, ou melhor, inviável pensar isso quando se vive praticamente sendo convocado a “semana inteira”, além da realização de horas extras. A pessoa passa quase que literalmente a viver para o trabalho, visto que o tempo que retorna para casa está destinado ao descanso para o dia seguinte de trabalho, sendo agravado ainda mais pelo deslocamento. Por isso a “qualidade” se torna algo distante quando não se tem tempo nem para as próprias pessoas que se convive.

Outro aspecto referente à intensidade é o relato que expressa consciência do modo de produção vigente, mas que ao mesmo tempo apresenta certo conformismo ao dizer que *“Vivemos em um mundo capitalista, então temos que trabalhar até não poder mais”*. Esta fala corrobora a contradição existente entre capital e trabalho, em que a riqueza socialmente produzida é apropriada por poucos. A partir disso, é compreensiva a ideia de trabalhar incansavelmente, visto que trabalhar em ritmos e condições aviltantes se torna mais perceptível essa contradição.

É expresso também o problema da falta de mão de obra e das “dobras”, sendo esse aspecto atrelado ao outro, condição essa que desgasta e infelicita ainda mais o trabalhador, exigindo sua capacidade física e mental, que acaba por afetar a esfera social de sua vida, devido serem “esmagados” pela quantidade de serviço exigida.

Do discurso operário podem-se extrair vários temas que se repetem obstinadamente como um refrão obsessivo. Não há um só texto, uma só entrevista, uma só pesquisa ou greve em que não apareça, sob suas múltiplas variantes, o tema da indignidade operária. Sentimento experimentado maciçamente na classe operária: o da vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, às vezes de ser sujo, de não ter mais imaginação ou inteligência, de estar despersonalizado etc. (DEJOURS, 1992, p.48).

Sobre as condições de trabalho:

“S.O.S: melhorias nas condições de trabalho”

“Nossa estrutura é muito básica para trabalho. A estrutura de apoio humano ou bem estar não existe, não temos copa, banheiro precário e outras comodidades, não queremos um "espá" e sim ambiente físico melhor”

“Transferência já! para ir trabalhar passo 06 horas de duração dentro do ônibus”

“A motivação que nós temos que ter é de material e mão de obra para trabalharmos melhor”

“Melhorias no ambiente e equipamento de trabalho”

“A empresa apoiar mais os funcionários e dar mais condições de trabalho e treinamentos a todos. Tem que começar de cima e não só ter cobranças como se nós fossemos independentes, pois somos dependentes uns dos outros”

“No momento não estamos precisando disto e sim de respeito e condições de trabalho”

“(empresa x) tem que dar condições de trabalho, principalmente aos (função da área operacional)”

“Para falar de qualidade de vida é necessário que a empresa invista em melhor condições de trabalho.”

“Acho que a empresa deveria nos motivar a fim de que possamos trabalhar satisfeitos, com prazer, como antes acontecia. Contratar mais (cargo operacional) e salários melhores, ambiente de trabalho melhor e não roubar nossa PLR – insatisfação”

“Socorro precisamos de x (função da área operacional)”

“A empresa tem que nos dar condições de trabalho, financeira, social para o sucesso desta iniciativa (campanha), não adianta o nosso gestor nos cobrar uma coisa que não depende só de nós, de nossos esforços, tem que nos dá condições também”

“A palestra é ótima, porém na prática não funciona porque este (unidade operacional x) e outros não tem o mínimo de condições de trabalho, as péssimas condições massacram os funcionários”

“Não adianta falar de qualidade de vida se a empresa não proporciona um local adequado para desempenharmos nossas atividades, o resultado é doenças físicas e emocionais”

“Estamos precisando de (equipamento essencial para execução da atividade) para (função)”

“Falta de valorização profissional, (empresa x) não pensa no empregado de forma mais humana, olhar o empregado e valorizar as condições de melhoria e adequação no serviço”

“Seria bem melhor que esta conferência viesse acompanhada de melhores condições de trabalho, cadeiras, (equipamentos x) novos, aclimatação, pois chegará o verão, enfim melhoras no local de trabalho, temos (equipamento x) de péssimo estado no (unidade x)”

“A empresa poderia contratar mais funcionários para podermos ter mais tempo e assistir mais palestras interessantes como esta. (função específica) não possui tempo de parar a unidade para palestras, atrasa todo o serviço torna difícil concentrar na palestra devido a falta de funcionários.

“É mais uma vez a empresa investindo para agregar valores para os colaboradores. A nossa maior desmotivação é a gestão da empresa com suas cobranças absurdas. Em algumas unidades voltou a era da ditadura, portanto nossa motivação no ambiente de trabalho é embandeirada por gestores que não sabem te ouvir. Falta a (empresa x) dizer o que está fazendo para melhorar as condições de trabalho?”

“Sempre que estamos em situação difícil temos palestras, precisamos de mais mão-de-obra. Com a situação atual, estarei sempre com baixa autoestima”

“Deveria respeitar os funcionários com qualidade no ambiente de trabalho, respeitar horários, o que acontece hoje pra mim é hipocrisia, finge dar ajuda mas no fundo te deixa alienado”

“Para os colaboradores ter autoestima profissional é preciso que a empresa valorize os trabalhos, dando recursos para que se possa efetuar sua tarefa com qualidade”

Como se pode perceber, esta categoria sobre as condições de trabalho é a que mais surge nos relatos, por isso esta quantidade expressiva em relação aos outros aspectos. As condições de trabalho são as mais abordadas por serem as mais visíveis e gritantes no espaço de trabalho, como o fato do local ser pequeno para tantas pessoas e não haver materiais básicos para a realização da atividade. Estes aspectos são os mais instigantes pelo fato de ser obrigação da empresa oferecer mínimas condições de trabalho. Não ter copa, um espaço apropriado para alimentação e oferecer equipamentos precários demonstra o nível de importância que o empregador tem para com o seu funcionário.

Um ponto relevante também a ser destacado é o relato em que o trabalhador acredita ser hipocrisia mediante ao fato de não lhe oferecer um ambiente de trabalho adequado e não respeitar o horário de trabalho, quando em contrapartida a empresa prega o respeito como um dos valores que possui. Logo, qualquer tipo de ajuda apresenta como sendo falso ou ainda, realmente está presente o objetivo corporativo de “abafar” algo que está ruim. Por isso o sujeito enxerga como algo que tem o objetivo de “alienar”, assim como outro trabalhador diz “ter palestra sempre que as coisas estão ruins”, o que expressa o que na verdade a empresa deseja: a classe trabalhadora acalmada e aparecer na mídia como empresa modelo.

Nesta relação de relatos, pode se perceber que o aspecto da motivação é abordado na palestra. E o retorno que se obtém rebate no mesmo fator relacionado às condições de trabalho, como foi abordado anteriormente. Ainda afirmam que a simples motivação, assim como a autoestima, advém de condições básicas de trabalho que não recebem, ou seja, tais sobrecargas e falta de material, entre outras questões, geram uma insatisfação que acaba por comprometer a motivação do trabalhador no ambiente de trabalho. A partir disso, o mesmo fica sem ânimo algum para trabalhar e sente-se desrespeitado pelas condições e situações indignas que lhe são impostas. E este fator é um grande motivador para o desenvolvimento da depressão entre outras doenças menos visíveis que afligem os trabalhadores.

O relato que clama por valorização e um olhar mais humano sobre eles mesmos, visto que cobrar produtividade e não prestar o mínimo de condições de trabalho “massacra” realmente ainda mais o sujeito, que se sente humilhado pela estrutura que lhe é imposta e que por sua vez acaba por se “adequar” e aceitá-la. Outro aspecto a ser analisado é o termo “colaboradores”, que foi expresso por duas vezes, e que o próprio trabalhador usa para referir a si mesmo e aos seus colegas de trabalho. Além desse termo, como “parceiro”, acabam sendo incorporados a partir da estratégia do capital para envolvê-los através de ideais que permitam potencializar o desempenho dos trabalhadores na produtividade. A partir disso, Alves aborda que esse artifício é usado como “captura” da subjetividade, na medida em que é desenvolvido como

o esquecimento de experiências passadas, o apagar de memória de lutas e resistências e a construção ideo-política de um novo mundo de colaboração e de consentimento com ideais empresariais (...) ao mudar a linguagem, elemento crucial do metabolismo social, o capital busca constituir um novo universo locucional adequado ao admirável mundo novo da colaboração de classe. Desse modo, tende a emergir uma nova percepção do espaço-tempo social, adequada à nova conjuntura de reação capitalista (ALVES, 2007, p.199).

No que corresponde ao relacionamento no ambiente de trabalho:

“Sinceramente é difícil ter motivação trabalhando com gestores tão desumanos como estes”

“Como ter motivação? Não temos (equipamentos específicos da função), muitas vezes faltam os (equipamentos específicos), porém a pior de todas as situações é o péssimo convívio com a gestão. Não sabemos quem comanda a unidade se é o gestor ou o supervisor. O gestor dá uma direção e o supervisor passa por cima da direção dada pelo gestor e dá outra. Tanto um como o outro são imparciais, mau

caráter, opressores, não escutam e nem querem saber dos problemas dos funcionários, não são transparentes com os trabalhadores, pois só passa para nós o que convém a eles. muitos não denunciam ou reclamam desses péssimos funcionários (nomes), por medo de serem perseguidos posteriormente”

“Tem que ser colocado para os gestores e supervisores que são agentes direto para um bom relacionamento de trabalho. Se os gestores e supervisores não motivar e valorizar o trabalhador, só vai cumprir metas, comprometimento não, só com metas técnicas. Se o gestor diz, tem que fazer o trabalho que está ali todos os dias, diz não dá, a resposta é sempre a mesma, adaptar-se. Soluções mágicas não existe, mas podemos ter um bom ambiente de trabalho se sentarmos e conversarmos, só não pode é ser ditatorial. Como eu me vejo comprometido com o meu trabalho, mas sem motivação nenhuma. Atitude para melhorar tem que vir de todos, quanto a acomodação aqui não tem, ele sempre diz adaptar-se você é (cargo da área operacional)”

“O tema é ótimo, mas na teoria é uma coisa, na prática é outra. No dia a dia de trabalho isso não acontece, o gestor não motiva a equipe, quando deveria partir de cima a motivação. Na realidade a empresa só quer saber (atividade final da função). Isso precisa sair da teoria. O ambiente de trabalho precisa ser melhor”

Nessa seleção acima foi relatado em mais de um momento sobre o comportamento de gestores e supervisores que tratam de forma desrespeitosa e desumana, além de não ouvirem os trabalhadores e simplesmente impor o serviço, sejam quais forem as condições de trabalho, pois o mesmo precisa “adaptar-se”. Esta palavra exprime o modo de produção flexibilizado em que o trabalhador precisa “ajustar-se” à intensificação do trabalho. Além disso, amedronta-o, pois caso contrário, não se adequando ao processo de trabalho, o empregado tem a consciência de que muitos que estão sem emprego poderão vir a ocupar o seu lugar.

O medo se torna, muitas vezes, um estado permanente que toma conta do cotidiano de trabalho, Portanto pode ser instaurado um medo coletivo (...) Medo de que? Do desemprego que significará desamparo para maioria. Mas também da perda da consideração dos seus pares, familiares, e pessoas amadas. Ainda medo da desmoralização de se tornar um *perdedor* diante dos outros (da sociedade) e um *derrotado* perante a si mesmo (SILVA, 2011, p.480).

Esta atitude agressiva e de incentivo à competição excessiva acarreta o enfraquecimento do companheirismo, comprometendo a comunicação entre os níveis hierárquicos, além da equipe de trabalho. A partir disso, esta relação aumenta os riscos de

adoecimentos, mediante o fato da cooperação e comunicação serem fundamentais para o não desencadeamento de acidentes de trabalho. (SILVA, 2011).

Ademais, tal relação de desrespeito procede muitas vezes de colegas de trabalho, podendo em alguns casos acarretar mágoas, que por sua vez pode gerar transtornos psíquicos e/ou físicos, como a depressão e gastrite a partir do nervosismo e ansiedade, para exemplificar um caso que “chegou” ao Serviço Social. Nesta situação o trabalhador era zombado pelos próprios colegas de trabalho que não prestaram apoio ao não compreender ou perceber o seu nervosismo e tensão devido à dificuldade financeira que vivenciava no momento, chegando o mesmo a pensar em suicídio.

E sobre as condições de vida e questão de salário:

“Habitualmente o povo brasileiro já está condicionado a economizar, pois em geral os salários ainda são muito baixos”

“Aumentando nosso salário a nossa vida financeira melhora”

“A Empresa só nos dá atenção, quando estamos reivindicando por melhor salário”

“Ninguém sabe melhor do que eu como se deve gastar meu dinheiro”

“Nos dê um salário digno”

“Autoestima, a minha está lá em cima com a proposta da empresa de 3%”

O tema educação financeira trabalhado nas palestras é o mais delicado assunto de ser tratado pelo fato de acabar por despertar a insatisfação em relação à questão salarial da maioria dos trabalhadores. O primeiro e último relato expressam indignação quanto ao tema da palestra abordar aspectos como o ato de economizar, pois se sentem invadidos, além do fato de que somente cada sujeito sabe a forma e o sacrifício de lidar com um salário que recebe e, na maior parte das vezes, se torna insuficiente para suprir as suas necessidades particulares.

Um dos relatos ironiza ainda o fato da proposta de reajuste ser de 3%, quando não chegara nem se quer a metade do que reivindicaram na época em que houve o reajuste salarial, por isso não demonstra motivação alguma frente ao fato de não ser atendido e a empresa propor um aumento insignificante. Vale ressaltar que nessa época o aumento foi de um pouco mais de 6% após várias negociações e greves.

O relato “nos dê um salário digno” traduz a baixa remuneração, principalmente no que corresponde ao salário base, pois o que incorpora, muitas vezes, quase em 50% do salário, são

as horas extras, adicional por insalubridade, vale alimentação, entre outros que minimizam o impacto financeiro se fosse contar somente com o salário base. Pois “em muitos contextos de trabalho, ainda hoje, sem esses adicionais, o dinheiro se tornaria insuficiente para a sobrevivência” (SILVA, 2011, p. 179).

Neste momento, será abordado o trabalho sob a ótica do trabalhador a partir de uma entrevista semiestruturada. Os sujeitos entrevistados da pesquisa são funcionários da área operacional da empresa em tela e apenas um entrevistado que se distingue do restante devido a sua função. Logo, 80% dos entrevistados eram do sexo masculino e 20% do sexo feminino. A faixa etária variou de 40 a 50 anos e o tempo de empresa entre 10 a 37 anos.

Como forma de exemplificar de forma clara os dados obtidos na entrevista, será realizada uma exposição em categorias, definidos por eixos correspondentes às perguntas.

1- Trabalho

A primeira pergunta foi referente ao significado de “trabalho”, o que esta palavra representava para a vida do trabalhador. A partir disso, se obteve as seguintes respostas:

“essencial para a sobrevivência” (entrevistado 1)

“bom, me faz se sentir útil” (entrevistado 2)

“ralação, correria” (entrevistado 3)

“ganha pão de cada dia, de todos nós” (entrevistado 4)

“o compromisso de onde tira o sustento para se conseguir as coisas, já que não caem do céu”(entrevistado 5)

Como pode ser visto a maioria dos relatos se concentram e exprimem o trabalho abstrato e estranhado, em que seu sentido essencial é suprimido no âmbito das relações sociais de produção capitalista, como foi tratado no início deste trabalho, em que deixa de ser um prazer, um ofício e transforma-se em obrigação, em necessidade e em um meio de subsistência. Em que o trabalho passa de uma atividade que gera valor de uso para uma atividade geradora de valor de troca. O entrevistado 3 assemelha o trabalho à rotina acelerada em duas palavras, sendo ambas representações da intensificação do ritmo do trabalho que vivenciam, como a intensidade e ritmo de trabalho.

Contudo, apesar das características do trabalho assalariado em que se torna alienado, estranhado para o produtor, o entrevistado 2 entende como algo útil, mostrando-se impregnado da positividade do trabalho assalariado construída historicamente, como o ditado expressa bem: “o trabalho enobrece o homem”.

2- Processo de trabalho

Ao perguntar sobre como se dá o processo de trabalho, o relacionamento e a hierarquia, as respostas se firmaram em ser

“profissional”

“os colegas de trabalho ironizavam quando eu precisava sair do trabalho mais cedo ou precisava me ausentar. Perguntavam se eu era dona da empresa e a chefe também não entendia e fazia cara feia”

“normal”

“como uma família”.

O processo de trabalho acaba por não só aproximá-los fisicamente, visto que acabam por depender um do outro, pois a ausência de um ocasiona a sobrecarga para o restante que deverá assumir o seu trabalho. E por isso, certas vezes gera uma ajuda mútua ou competição, como já explicitado no item anteriormente. Um entrevistado lembra que quando precisa se ausentar com mais frequência por conta do seu filho que possui deficiência mental, ocorria uma cobrança não somente da gestora, que não a compreendia, como também dos colegas de trabalho que ironizavam perguntando se a mesma “era dona da empresa”. Nesse ponto pode ser percebido que o controle não só parte da gestão, como também dos próprios colegas de trabalho, aumentando ainda mais a cobrança e estresse ao trabalhador.

Nessas situações há também ações de humilhação que não somente ocorrem a partir de pessoas, mas também do próprio processo de produção, como Silva (2011) aborda em relação às revistas em que os trabalhadores eram submetidos ao serem obrigados a se despirem na frente dos fiscais. A partir disso, a autora revela que esta ação de ataque à dignidade servia como forma de, “a partir da humilhação, “quebrar o orgulho”, “dobrar” e obter a sujeição do assalariado. Com a submissão estariam garantidas a vitória e plenitude da dominação” (SILVA, 2011, p.199).

3- Saúde do trabalhador

Em relação à rotina de trabalho, as situações de grande estresse, principalmente ocasionados por metas a cumprir, revelaram ser

“no momento do trabalho e quase sempre o tempo se torna curto devido à carga de trabalho ser grande e o efetivo de trabalhadores não dar conta.”

“corrida contra ao tempo”

“percebe que vai chegar atrasado e que não vai dar tempo de bater o ponto na hora certa, logo penso que vou ser chamado atenção”.

“estresse é normal, a gente vai levando”

“está mais presente antes de chegar ao trabalho, no deslocamento”

Ao verbalizarem ser uma pressão constante frente ao fato de ter que cumprir a meta, até porque se não acumula ainda mais para o outro dia, demonstra o aceleração e intensidade das atividades que acaba por desencadear acidentes de trabalho. E devido a isso, por vezes acaba realizando horas extras, quando não trabalha de domingo a domingo.

Outro trabalhador ressalta que o estresse está mais presente no deslocamento da casa - trabalho . Além disso, verbaliza que o cansaço gerado pelo deslocamento devido à distância e engarrafamento gera um grande desgaste, sendo outro fator que aumenta a carga de estresse antes mesmo de chegar ao trabalho. Já outro entrevistado relata que o estresse é “normal”, apresentando uma naturalização de um fator que gera um desgaste físico e mental.

A carga de trabalho corresponde aos esforços empreendidos necessários para a realização das atividades, que por sua vez, engloba os esforços físicos e mentais. Assim, uma análise ergonômica que objetiva comparar as cargas de trabalho à condição humana, a partir de uma perspectiva ética, compatibilizará esses aspectos de modo a respeitar e considerar as necessidades fisiológicas, psicológicas e sociais do trabalhador. Portanto, “como a Ergonomia não pode prescindir da dimensão psíquica, também não pode ignorar a *dimensão social*. Por exemplo, o cansaço de longos trajetos de ida e volta ao trabalho” (SILVA, 2011, p.87).

No entanto, esta dimensão social em relação ao deslocamento não é considerada na sua maior parte, pois em alguns locais os gestores compreendem, mas em muitos outros não, pois o mesmo está preocupado e focado na produção, não quer saber de adversidades que comprometam o seu desenvolvimento produtivo. A partir disso, vale ressaltar que o aspecto social é muitas vezes subestimado, levando a um tratamento de descaso por parte da chefia. Frente a isto, na empresa em questão, o que ocorria muitas vezes era uma atuação baseada na sensibilização da assistente social para com o gestor sobre determinado caso, ainda que não tivesse autonomia de decisão.

Com o intuito de obter informações quanto a possíveis modificações que ocorreram na empresa, de modo que tivesse provocado impactos na rotina de trabalho, todos relataram ter

“ocorrido um aumento da demanda de trabalho”

“após a informatização, o controle e o ritmo de trabalho tornou-se mais intenso”

“é preciso se manter atualizado para que a tecnologia não passe por cima de você”.

“antes cada um realizava o trabalho do seu modo, no seu tempo, hoje, cerca de alguns anos pra cá tudo mudou, são cobranças e mais cobranças vindas de várias partes”.

Esta intensidade acaba por sobrecarregar o trabalhador ainda mais quando esse aumento não é paralelo ao aumento de trabalhadores. Nesse sentido, a precarização do trabalho se estende à organização e às condições de trabalho, de modo que impacta no ritmo e na intensidade do trabalho, gerando uma “autonomia controlada”, como o entrevistado mesmo relata que já não realiza suas atividades no seu tempo, realizando-as por isso de modo acelerado. E ainda que haja essa aceleração e tenha a imposição de metas inatingíveis, que ocasionam a pressão do tempo sobre eles, há, mesmo assim, a extensão da jornada de trabalho e no limite, o adoecimento. (FRANCO e DRUCK, 2008).

Além disso, é ressaltada a questão da tecnologia introduzida que acelera o ritmo de trabalho. A partir disso, a tecnologia acaba por demandar e aumentar o estranhamento do trabalhador, separando ainda mais a subjetividade do exercício autêntico e autodeterminado, de modo que o trabalhador fica “amarrado” ao processo e ritmo que a tecnologia impõe.

A expressão do trabalhador na frase acima referente à importância de se manter atualizado se relaciona à reflexão que Antunes e Alves brindam acerca das objetivações fetichizadas ao dizerem que

com a *aparência* de um despotismo mais brando, a sociedade produtora de mercadorias, desde o seu nível microcômico, dado pela fábrica toyotista, ainda mais *profunda* e *interiorizada* a condição de estranhamento presente na subjetividade operária e dissemina novas objetivações fetichizadas que se impõem à classe-que-vive-do-trabalho. Um exemplo forte é dado pela necessidade crescente de *qualificar-se melhor e preparar-se* mais para conseguir trabalho (2004, p.347).

Neste processo, a “imposição” da qualificação profissional cresce e gera uma maior cobrança sobre o trabalhador, principalmente sobre aqueles que são terceirizados e possuem vínculo temporário. E os que estão desempregados acabam por entrar numa espécie de concorrência, sendo ainda mais “cobrados” pela exigência da qualificação.

A questão do acúmulo de função e a dinâmica de trabalho “corrido” foram aspectos levantados pelos trabalhadores na entrevista em relação às mudanças, assim como a realização

de “dobras”. Por conseguinte, este fato acaba por contribuir no adiamento de abertura de vagas ou na sua redução concurso público.

Outro ponto relatado foi a contratação de mão de obra terceirizada, que por sua vez não “esvazia” a demanda por certas restrições que estes contratados possuem. Por isso, “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” (HARVEY, 1992, p.144). Sendo assim, pode ser visto um número exorbitante desses contratos instáveis, tanto em empresas públicas como privadas e que, por conseguinte, contribui para um aumento de trabalhadores precários.

Com relação a esses trabalhadores subcontratados, o retrocesso se dá de modo mais perverso, em razão do seu grau de dependência e maior fragilização. *Este constitui um dos serviços mais destrutivos da cultura em construção, justificado pela crise geral e competitividade do mercado, legitimando e naturalizando a desigualdade no interior da classe trabalhadora, associada a exclusão do trabalho formal* (FREIRE, 2003, p.46).

Na última questão, foi perguntado o que seria um trabalho ideal. Neste ponto foi indicado por dois trabalhadores que seria

“a redução da carga horária de trabalho”

“um salário mais adequado junto às minhas necessidades”

Ambos os relatos expressam condições necessárias para um mínimo de qualidade de vida, em que não precisasse trabalhar tanto e recebesse um salário condizente com as necessidades não somente emergenciais como alimentação e pagamento de contas, mas que proporcionasse uma vida mais “tranquila”, de modo que pudesse aproveitar e dispor de condições para além de necessidades “básicas”.

“ideal mesmo seria um trabalho com um horário flexibilizado em que pudesse chegar e sair mais tarde, mas a gente tem que aceitar a realidade. Na verdade, o trabalho passa a ser ideal a partir do momento em que a gente assina o contrato, por que até então ele poderia ser irreal”.

Esse entrevistado idealiza o que seria um trabalho perfeito, de acordo com seus desejos mais profundos para obter uma melhor qualidade de vida no interior da sociedade capitalista. Entretanto, ele diz depois, se conformando à realidade e pensando certamente em muitos que estão desempregados, valoriza o trabalho que possui, (ruim com ele, pior sem ele)

porque até então, na ausência desse trabalho, poderia comprometer o seu sustento e de sua família.

No limite de uma sociedade salarial – a despeito da destruição do emprego – o trabalho ainda se mantém como referência para a construção de identidades sociais e passaporte para a educação, cultura, lazer, saúde, etc. Configura-se, portanto, uma era de precarização global que consolida a perda da razão social do trabalho, com sérios impactos no imaginário social (FRANCO e DRUCK, 2008, p.4).

Outros dois entrevistados responderam que o trabalho ideal seria o que

“não precisasse e não fosse obrigado a fazer horas extras”

Nesta frase acreditam, portanto, que um trabalho ideal seria uma atividade que simplesmente não ultrapassasse o que legalmente é estipulado, que não fosse submetido a um trabalho exaustivo, árduo, que compromettesse o seu tempo “livre” e de descanso.

Sendo assim, pode-se dizer que os trabalhadores entrevistados não relataram sobre seu trabalho com revolta, apesar de inúmeros motivos. Mas verbalizaram, sobretudo, com sentimento de indignação e certa aceitação ao mesmo tempo, por conformar-se com a realidade e não ver “saída”. Além disso, foram apontadas questões que parecem tão simples, como um trabalho que não houvesse a realização de horas extras, mas que delimitados em um contexto da sociedade capitalista se torna, a princípio, inviável, visto que no momento se impera é a exploração cada vez mais sobre a força de trabalho e sobre formas cada vez mais variadas e “invisíveis”.

A compreensão de forma crítica sobre o mundo do trabalho requer, segundo Antunes (2005, p.14), ter em mente a dimensão dialética e dúplice que, “se por um lado necessitamos do trabalho humano e reconhecemos o seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicita o ser social”. Diante dessa citação, por quais meios pode-se iniciar esta negação na sociedade capitalista?

Antunes (2005) sinaliza que a empresa quanto mais se apresenta como “moderna”, focalizada na competência e qualificação, ou seja, quanto mais o padrão de racionalização imperar, maiores os níveis de degradação. Isto porque a “empresa enxuta”, que se faz competitiva, reduz o trabalho vivo e amplia o trabalho morto de modo a aumentar a dimensão tecnocientífica. Esta abordagem exige a parte cognitiva do trabalhador de forma que ele se “envolva” subjetivamente, logo, faz com que se intensifique a forma de subordinação e

controle sobre este. E quanto maior a apropriação da dimensão intelectual do trabalhador, maior a geração de valor e a possibilidade de extração da mais-valia.

Nesse sentido, antes de adentrar na pesquisa realizada sobre a reabilitação profissional da empresa em tela e as implicações do processo de trabalho em números para a saúde do trabalhador, se faz necessário apresentar primeiro um panorama mais amplo sobre esta temática. Como forma de exemplificar em âmbito nacional as doenças ocupacionais, foi constatado que no ano de 2011 o INSS obteve 711.164 acidentes e doenças do trabalho registradas, correspondentes aos segurados da Previdência Social. No entanto, vale ressaltar que este número não inclui as empregadas domésticas e os trabalhadores autônomos (contribuintes individuais). E entre esses registros, 15.083 referem-se a doenças relacionadas ao trabalho, sendo que parte destes acidentes e doenças acarretou o afastamento temporário de 611.576 trabalhadores, 14.811 funcionários por incapacidade permanente e 2.884 seres humanos a óbito. Isto, no período de um ano, segundo dados do Ministério da Previdência Social¹, representa cerca de 1 morte a cada 3 horas, tendo como motivadores os riscos decorrentes dos fatores ambientais do trabalho.

Em suma, este quadro reafirma a importância da elaboração e implementação de políticas públicas que possam combater de fato este número. Logo, espera-se que se obtenha um gasto financeiro maior no aspecto preventivo e não no tratamento como reabilitações depois que já acarretou graves consequências para os trabalhadores.

A partir disso, com vistas a exemplificar de modo mais concreto as repercussões da sobrecarga de trabalho explanadas pelos próprios trabalhadores no item anterior, foi realizada uma consulta aos dados do setor da Medicina de Trabalho da empresa. Esse setor é responsável pelo processo de Readaptação e Reabilitação Profissional², que por sua vez é realizado juntamente em convênio com o Instituto Nacional de Seguro Social –INSS.

Atualmente em um universo de aproximadamente 13 mil empregados pertencentes ao corpo efetivo da empresa em questão, como já exposto anteriormente, cerca de 1.500 desses trabalhadores se encontram em sistema de reabilitação profissional, ou seja, mais de 10% do

¹ Fonte: site do Ministério da Previdência Social.

² As ações de Reabilitação Profissional estão voltadas para o tratamento biopsicossocial a que o empregado afastado do trabalho, por motivo de doença comum ou acidente de trabalho, é submetido para recuperar a sua capacidade laboral. O objetivo da RP é reabilitar o empregado com problema de saúde e que se encontra impossibilitado de exercer todas as atribuições inerentes ao seu cargo/atividade, mediante a busca das atribuições e habilidades que o mesmo esteja apto a desenvolver e com vistas à potencialização de atitudes parciais, tais como: física, psicológica, social, profissional e educativa. A RP também visa diminuir sentimentos negativos ou de discriminação relacionados à improdutividade do trabalhador afastado, uma vez que permite seu retorno ao trabalho e potencializa seu desempenho, de acordo com a limitação sofrida. (Fonte: Plano Estratégico da empresa em vigor).

total. Desses 1.500 reabilitados, 80%³ ou mais são decorrentes de patologia ortopédica e trabalham na área operacional. No entanto há que se pontuar que as reabilitações nem sempre são decorrentes de acidente de trabalho, ou seja, devido a funções que causam doenças ocupacionais⁴. Ainda assim, a partir desses dados pôde ser percebido que além da expressividade do número de reabilitados, quase em sua totalidade são decorrentes de uma patologia específica. Portanto, este quadro chama a atenção para as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores dessa área operacional, já elucidadas anteriormente por relatos dos próprios trabalhadores.

Não dá para separar o físico do psicológico, pois o trabalho estranhado tende a atingir a totalidade da vida da força de trabalho. Muitas vezes, como se constata através de pesquisas epidemiológicas, o que se manifesta no corpo são sintomas de distúrbios psicológicos e de aguda insatisfação com o trabalho estranhado, como podemos verificar no crescimento paulatino de casos de LER (Lesões Por Esforço Repetitivo) na “década neoliberal” (ALVES, 2007, p.243).

Em um dado mais recente, organizado pela Medicina do Trabalho da empresa, pode-se constatar que referente ao período de agosto de 2011 a outubro de 2012, 89 trabalhadores foram reabilitados. E desses 89 trabalhadores todos são pertencentes à área operacional. Desse público, 61 foram reabilitados por motivadores de especialidade de ortopedia, 8 por especialidade de psiquiatria e o restante dividindo-se em especialidades como neurologia, oftalmologia, cardiologia e endocrinologia.

Mediante ao fato da doença psiquiátrica ocupar o segundo lugar de patologias por reabilitação, torna-se necessário pontuar que muitos desencadeamentos de transtornos mentais são decorrentes de exposições frequentes a investidas de assaltos no trabalho ou por vezes ameaças de terceiros. É claro que não se exclui os desencadeamentos “naturais”, mas há que se observar que o estágio atual do desenvolvimento deste modo de produção exigir o “envolvimento” não só físico, mas psíquico, acaba por contribuir também em patologias de ordem psiquiátrica. Além, é claro, do ritmo intensificado e o trabalho estressante de viver sobrecarregado e pressionado.

³ Dado relatado pelo chefe da Medicina do trabalho.

⁴ As doenças ocupacionais mais frequentes são fraturas, luxações e amputações. Na sequência estão os casos relacionados a Lesões por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/Dort), que compromete dores nas costas. E em terceiro lugar no ranking de doenças ocupacionais estão os transtornos mentais e comportamentais, como aspectos depressivos, estresse e ansiedade. (Fonte: <http://www.brasil.gov.br>).

Nas tarefas repetitivas, os comportamentos condicionados não são unicamente consequências da organização do trabalho. Mais do que isso, estruturam toda a vida externa ao trabalho, contribuindo, deste modo, para submeter os trabalhadores aos critérios da produtividade. A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável a produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo. (DEJOURS, 1992, p.96).

Portanto, devido a este panorama mostrar um universo particular e específico, demanda-se uma breve análise, ainda que parcial e de forma sucinta, sobre como este tipo de trabalho degrada o corpo e a mente do trabalhador, de modo que adocece, limita e amputa muitas vezes habilidades que até então eram pertencentes ao ser humano.

É necessário considerar ainda que os tempos sociais de trabalho (ritmos, intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas...) encontram-se em contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de patologias – o das LER/DORT e o dos transtornos mentais (FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010, p.232).

A partir disso, estima-se que aproximadamente 11% dos trabalhadores nessa empresa em tela sofreram de doenças ou acidentes devido ao processo de trabalho, tendo em vista que a maioria, cerca de 80% ou mais, adquiriram patologias de ordem ortopédica e são lotados na área operacional. No entanto, é claro que esta estimativa não chegou a essa conclusão somente por estes dados, foi, sobretudo pelo tipo de esforço realizado, mas especificamente, carregamento de peso, que acaba por lesionar muitas vezes a coluna e o joelho, por exemplo. Vale ressaltar que esse percentual, 11%, sobe se forem excluídos os trabalhadores da área administrativa que corresponde a cerca de 3.000 pessoas.

Contudo, existem também aqueles trabalhadores que não são reabilitados, mas que sofrem ou sofreram doenças e que se tratam, realizando “reparos” como tratamentos ou cirurgias para prosseguir no trabalho. Além daqueles que se afastam por auxílio doença, podendo retornar recuperados, totalmente ou parcialmente. E ainda existem aqueles que “vão e voltam” do afastamento, aguardando por vezes decisões de médicos peritos, não especialistas na maior parte das vezes, que não tem um conhecimento apropriado, podendo inclusive determinar que retorne na mesma função, acarretando a permanência do sofrimento e dor do trabalhador ou ainda o agravamento da doença.

Considerações finais

As estratégias que o modo de produção capitalista utiliza para aprofundar cada vez mais a submissão do trabalhador para poder intensificar a produção são inúmeras, como se pode ver a partir desse estudo. Pois a vontade e ganância de extrair mais-valia não têm limites. E a partir disso, as consequências rebatem sobre aqueles principalmente que estão inseridos nos espaços produtivos, em que as metas colocadas sobre eles são quase que surreais.

O contato empírico com o campo de pesquisa, das realidades ouvidas e avistadas, onde foram expressos vários aspectos da exploração do trabalho foram os motivadores da busca em explorar tal expressão da questão social⁵. E para um melhor conhecimento acerca da realidade vivenciada por esses sujeitos, buscou-se principalmente identificar a relação entre a intensificação do trabalho e a saúde do trabalhador.

Diante do exposto, pode-se verificar que os trabalhadores possuem a consciência do trabalho exaustivo e de suas possíveis consequências, na medida em que relacionam o adoecimento físico e psíquico que o trabalho gera ou pode vir a provocar ao modo como é imposto e exercido pelos mesmos. Sobretudo, pelo fato de vivenciarem um desgaste físico e emocional.

Ademais, foi possível conhecer as percepções que os trabalhadores possuem acerca do trabalho a que são submetidos, visto que os aspectos da exploração e a intensificação do trabalho foram recorrentes no estudo em quase sua totalidade. Em alguns momentos da pesquisa puderam ser percebidas também as relações de poder e dominação sobre os sujeitos, principalmente advindas dos gestores, quando um trabalhador, por exemplo, relata a fala exercida sobre ele, como: “adaptar-se, você é (cargo x)”. Esta expressão, além de muitas outras que devem ocorrer, é um fator que merece importância, pois é uma situação de humilhação e diminuição do sujeito, podendo ser um desencadeador de um adoecimento ou doença.

Assim, pôde-se ver a exploração do trabalho quantitativamente, para além dos dados nacionais, como foi apresentado em relação à empresa em questão, na medida em que foram constatados os casos de reabilitações profissionais realizadas com sujeitos somente de uma área e função específica praticamente.

⁵ Segundo a definição de Yamamoto e Carvalho, “Questão Social” aqui é entendida como: “(...) as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre o proletariado e a burguesia, a qual passa a exigir outros tipos de intervenção, mais além da caridade e repressão” (2008, p.77).

Importante frisar que tais condições de trabalho abordadas neste trabalho se referem a uma empresa de nível nacional e pública. Ou seja, uma empresa desse porte que não somente oferece, mas impõe condições de trabalho lastimáveis, como essas apresentadas. Logo, não é difícil imaginar as condições de trabalho oferecidas por empresas de menor porte, principalmente as clandestinas, em que as condições são por vezes ainda piores.

Esta pesquisa mostrou como se dão as principais formas de intensificação do trabalho nos marcos da reestruturação produtiva, na medida em que se apresenta em multifacetadas da exploração e domínio sobre o outro. Por isso, a importância de desvelar estas relações que perpassam no cotidiano não se esgota, devido a sua complexidade e “disfarce” que as estratégias neoliberais investem para encobrir a exploração sobre o outro.

A partir do que foi exposto, percebe-se que se tem aumentado cada vez mais as formas de exploração do trabalho. Os números em âmbito brasileiro revelam a degradação e morte do homem decorrente do trabalho. Por isso, se torna emergente pensar formas de ao menos diminuir e aos poucos frear essa máquina do capital que esmaga e “massacra” os trabalhadores, como um empregado da empresa mesmo relatou.

Portanto, para que o trabalho seja imbuído de sentido, pressupõe a desconstrução da ideologia capitalista e o afastamento desse destrutivo processo do trabalho em andamento desde o início da Revolução Industrial. Além disso, demanda e exige “(re) conceber o trabalho como sendo dotado de autonomia, autocontrole e autocomando...”, diferentemente do que se tem em mente sobre o trabalho e do que se vê nos espaços laborativos, como este tratado (ANTUNES, 2005, p.20).

Sendo assim, torna-se necessário aprofundar o conhecimento acerca da realidade para que se possa trabalhar na construção de estratégias de ação, no caminho de uma intervenção que combata esta exploração. Ademais, espera-se que esta pesquisa tenha contribuído para tal construção e gerado reflexões que permitam repensar as ações profissionais do Serviço Social, assim como para outras áreas profissionais.

Referências bibliográficas

ALVES, Giovanni. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2ª edição – Londrina : Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n.87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ANTUNES, Ricardo. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. Boitempo Editora, São Paulo, 2005.

DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. Editora Cortez, edição 5, 1992.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais do trabalho precarizado*. Rev. Bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (122) 229-248, 2010.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. *Mesa Redonda: O trabalho contemporâneo: precarização e saúde mental*. Seminário Nacional de Saúde Menatl e Trabalho – São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008.

FREIRE, Lúcia M. B. *O Serviço Social na reestruturação produtiva: espaços, programas e trabalho profissional*. Cortez editora, 2003.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

IAMAMOTO, Marilda; CARVALHO, Raul de. *Relações sociais e Serviço Social no Brasil – esboço de uma interpretação histórico-metodológica*. 25ªEd. São Paulo. Ed.Cortez. 2008.

SILVA, Edith SELIGMANN. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. Editora Cortez, edição 1, 2011.