



O BEM-ESTAR BIOPSISSOCIAL E O SENTIDO DO TRABALHO: A NECESSIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS INTERDISCIPLINARES

Sandra Francisca Bezerra Gemma¹

Gustavo Tank Bergström²

Bruna Pirino^{3}

Resumo

Este artigo buscou investigar como as políticas públicas interdisciplinares podem contribuir para implementar o conceito de saúde biopsicossocial da Organização Mundial da Saúde e reforçar o sentido do trabalho para quem o exerce. Neste sentido, objetivou-se relacionar o termo de Trabalho Decente, apresentado pela Organização Internacional do Trabalho, a definição de “trabalho sustentável” e sua associação com o bem-estar biopsicossocial em prol do tratamento e prevenção por meio de políticas públicas a partir do referencial da Psicodinâmica do trabalho. Em relação à justificativa deste trabalho, há o aumento das reclamações trabalhistas almejando o reconhecimento do sofrimento psíquico e doenças mentais às condições de trabalho cumuladas com pedido de indenização moral, além do reconhecimento da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde. A metodologia utilizada comporta uma revisão bibliográfica focada nas abordagens do Direito, da Psicodinâmica do Trabalho e da Ergonomia. Por fim, foi possível conectar as terminologias, além de identificar que todas visam condições adequadas de trabalho para evitar que os operadores percam o sentido deste ou que este seja precarizado em detrimento da produção.

Palavras-chave: saúde, bem-estar biopsicossocial, políticas públicas.

BIOPSYCHOSOCIAL WELL-BEING AND THE MEANING OF WORK: THE NEED FOR INTERDISCIPLINARY PUBLIC POLICIES

Abstract

This article sought to investigate how interdisciplinary public policies can help implement the World Health Organization's concept of biopsychosocial health and reinforce the meaning of work for those who carry it out. In this sense, this study aimed to relate the term Decent Work, presented by the International Labor Organization, the definition of "sustainable work", and its association with biopsychosocial well-being in favor of treatment and prevention through public policies based on the framework of work psychodynamics. With regard to the justification for this work, there has been an increase in labor claims seeking recognition of psychological suffering and mental illness due to working conditions, coupled with a claim for moral compensation, in addition to the recognition of Burnout Syndrome as an occupational disease by the World Health Organization. The methodology used includes a bibliographical

¹Faculdade de Ciências Aplicadas – FCA/UNICAMP.

²Faculdade de Ciências Aplicadas – FCA/UNICAMP.

³Faculdade de Ciências Aplicadas – FCA/UNICAMP. * brunapirino@yahoo.com.br.



review focused on the approaches of Law, Psychodynamics of Work and Ergonomics. In the end, it was possible to connect the terminologies, as well as identifying that all of them are aimed at adequate working conditions to prevent operators from losing the meaning of their work or making it precarious to the detriment of production.

Keywords: health, biopsychosocial well-being, public policy.

1. INTRODUÇÃO

Primeiramente, antes de qualquer análise, cabe salientar que “é claro que não se pode calcular o custo humano em sofrimento e dor. Na realidade, muito deste custo é invisível” (OMS, 2002, p. 3). É sob este contexto que o “Relatório Mundial sobre Violência e Saúde da OMS de 2002” traz que a saúde pública é utilitarista, concentrando-se em solucionar problemas e condições que repercutem na saúde da melhor forma para o maior número de pessoas, a partir de políticas públicas interdisciplinares (OMS, 2002). Por tal razão, a abordagem deste trabalho contemplará a interdisciplinaridade, abordando o Direito, da Psicodinâmica do Trabalho e da Ergonomia.

Assim, faremos uma breve análise das terminologias “trabalho”, “tarefa”, “atividade” na perspectiva da Ergonomia e da Psicodinâmica do trabalho, corroborando com o “Trabalho Decente” (OIT, 1999), “Trabalho sustentável” (Sznclwar et al., 2011, p. 137), “Bem-estar biopsicossocial” (OMS, 1946) em face do reconhecimento da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional (OMS, 2022), decorrentes do Direito. Posteriormente, explicaremos como uma doença configura-se como ocupacional na legislação trabalhista brasileira. Por fim, associaremos as políticas públicas interdisciplinares, incentivadas pelas Organizações Mundial da Saúde e Internacional do Trabalho a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, adotando Cristophe Dejours como marco teórico, assim como algumas terminologias próprias desta área.

Quanto a justificativa deste projeto, Marcelo Furtado Vidal (2011, p. 148) adverte que as reclamações trabalhistas almejando o reconhecimento do sofrimento psíquico e doenças mentais às condições de trabalho cumuladas com pedido de indenização moral estão se tornando mais frequentes. Portanto, o tema abordado é de extrema relevância para abarcar esses conflitos recorrentes no Judiciário e trazer reflexões para auxiliar nestes casos.

Em relação aos objetivos deste estudo, buscamos relacionar o posicionamento da OMS e da OIT conjugados para políticas públicas interdisciplinares no ambiente laboral com a contribuição Psicodinâmica do trabalho e do Direito. Dentre os objetivos específicos estão compreender o que é uma doença ocupacional à luz da CLT (Consolidação das Leis



Trabalhistas) e identificar a importância de políticas públicas interdisciplinares a partir da Psicodinâmica do trabalho e do Direito.

2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi uma breve análise documental do “Relatório Mundial da Saúde: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança” (OMS, 2001), e “Relatório Mundial sobre Violência e Saúde” (OMS 2002), e “Relatório Mundial da Saúde Mental: Transformar a saúde mental para todos” (OMS 2022). Ademais, esse estudo realizou uma revisão bibliográfica trazendo os termos “trabalho”, “atividade” e “tarefa” para a Ergonomia, assim como o “Trabalho Decente” (OIT, 1999) e “trabalho sustentável” (Sznclwar et al., 2011, p. 137) sob a ótica de Christophe Dejours.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1. A análise das terminologias da Ergonomia e do Direito na temática do trabalho

Perante a hiperespecialização dos saberes em decorrência dos interesses capitalistas, institucionais que permeiam a ciência, esta “reduziu a migalhas o saber científico”, implicando na impossibilidade de “pensar cientificamente o indivíduo, o homem, a sociedade” (Morin, 2005, p. 119). Paralelamente, as instituições e seus interesses capitalistas, por meio de seus mecanismos de controle e poder coercitivo impactam na forma de pensar, pois “[...] o indivíduo não compreende a sua finalidade ou o seu mundo de operação” (Berger & Luckmann, 2004, p. 87).

Por fim, a proposta da “nova transdisciplinaridade” trazida por Morin (2005, p.138) considera a necessidade do diálogo entre os saberes científicos a fim de assegurar a autonomia das disciplinas, porém viabilizando o diálogo entre si, distinguindo-as sem separá-las. Assim, por meio do paradigma da complexidade, essa comunicação associada à realidade é capaz de refrear a simplificação reducionista, promovendo a análise do fenômeno/objeto de pesquisa em sua integralidade. Portanto, a fim de uma análise global do trabalho e dos trabalhadores, será realizado o diálogo entre o Direito, a Ergonomia e a Psicodinâmica do Trabalho.

Desta forma, a Ergonomia nos apresenta alguns conceitos fundamentais para melhor compreensão desta temática. O primeiro trata-se do binômio tarefa e atividade, considerando que a Ergonomia, por meio da atividade, considera as variabilidades dos trabalhadores e no



ambiente laboral. A tarefa surge na investigação de transformar o trabalho em normas em prol da melhor produtividade e execução, viabilizando meios para mensurar a produtividade (análise dos gestos dos trabalhadores, do tempo e dos meios de produção), porém ignora as variabilidades (Alonso, 2023, p. 297). Paralelamente, a atividade engloba as variabilidades na sua análise, pois considera o sujeito e seus meios biológicos, fisiológicos, psíquicos, cognitivos e sociais em face da tarefa prescrita pelo seu superior (Jackson Filho & Garrigou, 2023, p. 30). Por fim, a variabilidade, no contexto da Ergonomia, são: “As variações ocorridas durante as Atividades de trabalho diferem entre o que se espera do trabalho prescrito e o que de fato acontece no trabalho real” (Messias, 2023, p. 342).

Posto isto, o trabalho consiste no embate entre o trabalho real, observação do trabalhador em atividade, e o trabalho prescrito, aquilo que o superior demanda pensando se tratar da melhor forma de produção por meio de protocolos, procedimentos e listagens (Ferreira, 2023, p. 319). Acrescenta-se que todo trabalho mobiliza o corpo e a inteligência do trabalhador, até mesmo o trabalho mais reiterado e enfadonho, por isso tamanho pode ser o contraste entre o trabalho real e o trabalho prescrito, o qual desafia o trabalho que aparenta estar dado (Ferreira, 2023, p. 319).

Na perspectiva da Psicodinâmica do trabalho, Christophe Dejours (2012, p. 24) adverte que o trabalho vai além da relação social-salarial, emprego e atividade de produção social, pois trata-se do “fato de trabalhar” (gestos, saber-fazer, refletir, sentir, pensar, inventar, dentre outros). Sob esta perspectiva, o “trabalhar é vencer, preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo”, visto que o trabalho prescrito sofre com as alterações externas (panes, imprevistos, incoerências organizacionais, dentre outros) e o trabalhar consiste em analisar a tarefa e a atividade, a fim de que o trabalhador acrescente novas prescrições ou reanalise-as quando estes não são capazes de executar o objetivo designado (Dejours, 2012, p. 25).

A partir de 1944 a 1968, segundo Christophe Dejours (1992, p. 21), trata-se do período da “história da saúde dos trabalhadores” em que a exploração laboral recai sobre o corpo. Hoje, o autor acredita que o alvo não é diretamente o corpo em si, mas sim a nocividade para a saúde mental proporcionada pelo trabalho. Dessa forma, as denúncias laborais, a priori, tratavam-se somente de uma questão de sobrevivência (submissão a jornadas excessivas, por exemplo) em prol da saúde física. Todavia, o sofrimento mental causado pela má organização no ambiente de trabalho em que “[...] a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela se deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.” tem ganhado cada vez mais destaque (Dejours, 1992, p. 25).



O autor acrescenta que os dois sofrimentos essenciais do trabalhador são a insatisfação e a ansiedade. Os operários constantemente experimentam a sensação de robotização e vergonha por se tornarem meros operários, abandonando sua criatividade e inteligência, gerando um desinteresse no trabalho e a vivência depressiva, como já dito anteriormente (Dejours, 1992). Sob esta perspectiva, Theodor Ludwig Wiesengrund Adorno & Max Horkheimer (2014, p. 37) acrescentam que: “Mas como o prazer, sob a pressão milenar do trabalho, aprendeu a se odiar, ele permanece, na emancipação totalitária, vulgar e mutilado, em virtude de seu autodesprezo.”

Ante a esse panorama, a Organização Internacional do Trabalho, em 1999, trouxe a definição de Trabalho Decente. Essa definição, dada pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, era sinônimo de trabalho produtivo corroborado com a proteção de direitos e trabalho suficiente para que todos tivessem total acesso a oportunidades sem desrespeito das normas sociais e o diálogo democrático (OIT, 1999). Desta feita, o Trabalho Decente é composto por pilares: “direitos fundamentais, emprego de qualidade, proteção social e diálogo social como meio de expressão da democracia” (Beltramelli Neto & Voltani, 2019, p. 2). Cabe ressaltar que, em decorrência do segundo pilar (emprego de qualidade), busca-se a “criação de novos postos de empregos, medida compreendida como premissa para o desenvolvimento social, econômico e pessoal pleno do indivíduo” (Beltramelli Neto & Voltani, 2018, p. 134).

Por outro lado, o “trabalho sustentável” abrange o “(...) trabalho executado em dado processo produtivo (...)”, tornando o desenvolvimento sustentável como um integrador das questões ambientais, econômicas, sociais e laborais, debruçando-se sobre a avaliação de alinhamentos organizacionais e o trabalho nesta perspectiva sustentável (Sznclwar et al., 2011, p. 137). Diferentemente das intenções de proteção laboral da Organização Internacional do Trabalho, essa definição surgiu de um contexto de “estratégia competitiva e a responsabilidade socioambiental” (Sznclwar et al., 2011, p. 139), sendo imprescindível o trabalho para produzir sustentavelmente, porém a preocupação da sustentabilidade recai somente no produto final.

Portanto, Sznclwar et al. (2011) advertem que há a preocupação com dimensão ambiental da produção, porém debruçar-se sobre a dimensão social do processo laboral, suas dificuldades e seus impactos no trabalhador, ultrapassando o mero engajamento social como ação sustentável, é essencial para criar novos processos e melhorar o tratamento do trabalho e do operário a fim de tornar o labor sustentável.



Assim, o conceito biopsicossocial de saúde da OMS corrobora a preocupação com o trabalhador na sua integridade, conforme os termos Trabalho Decente e “trabalho sustentável”, em que se trata de “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (OMS, 1946). Desta forma, é possível aferir que este conceito se preocupa em assegurar a saúde mental pelo fato desta compor a saúde do indivíduo e preza por políticas públicas interdisciplinares para atingir tal finalidade, como será explicado adiante.

Além desse conceito de saúde, a OMS também trouxe o seu posicionamento em relação à violência laboral. Esse tipo de violência é estrutural, ultrapassando o indivíduo, por causas sociais, econômicas, culturais e organizacionais (OMS, 2002, p. 18) afetando a família e a comunidade com a perda do emprego, redução de produtividade, maiores índices de criminalidade e a mortalidade prematura (OMS, 2001, p. 24-25). Desta feita, os resultados demonstraram que no ambiente de trabalho, de acordo o Relatório Mundial sobre Violência e Saúde (OMS, 2002, p. 17) as ações contra a violência dividem-se em nível local (programas em pequena escala, comissões de trabalho e cooperação), em nível nacional (cooperação entre sindicatos e empregadores por meio dos ministérios do trabalho) e em nível global (OMS).

Essas medidas são essenciais para prevenir os impactos da violência no trabalho: há aquelas que geram custos diretos (acidente de trabalho, doenças, invalidez), indiretos (produtividade e qualidades reduzidas) e mais intangíveis (violar a imagem da organização, menos criatividade e lealdade). A OMS divulgou em 2022 que a cada ano cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos devido à depressão e ansiedade (OMS, 2022). Entre adultos em idade ativa, é destacado pela OMS que cerca de 15% destes sofre de algum transtorno mental (OMS, 2022). No Brasil, segundo o TST (TST, 2021), após analisar dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, recordes foram batidos na concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), devido a transtornos mentais e comportamentais¹.

3.2. A configuração da doença ocupacional no Brasil e a Síndrome de *Burnout*

Neste sentido, no Brasil, para que um evento seja considerado no aspecto laboral como um acidente de trabalho ou situação equiparada, determinados elementos devem estar presentes. O conceito de acidente de trabalho está previsto no *caput* do Art. 19 da Lei 8.213/91, que o define como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de uma empresa ou de um empregador doméstico, ou dos trabalhadores segurados elencados no inciso VII do Art. 11 da



mesma Lei, que provoque uma lesão corporal ou perturbação funcional, resultando na morte do trabalhador ou na perda ou redução de sua capacidade funcional, de forma permanente ou temporária. Os Artigos 20 e 21 da Lei 8.213/91 apresentam as situações que são equiparados ao acidente de trabalho, como por exemplo a doença do trabalho, também denominada pela doutrina e jurisprudência de doença ocupacional. Dentro destas possíveis doenças laborais que se equiparam a um acidente de trabalho, se encontram os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho (TMCRT).

A saúde mental é um importante elemento dentro do mundo do trabalho. O Conselho Nacional de Justiça apresentou o que considera como conceito de “saúde mental” no documento divulgado com o nome de “Saúde mental e trabalho no Poder Judiciário” (CNJ, 2019, p. 5) que consiste na “[...] capacidade de alcance de um bem-estar cognitivo, comportamental e emocional [...]”.

Em decorrência deste cenário e da busca pelo bem-estar biopsicossocial, em 2019 ocorreu relevante avanço no estudo sobre transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, eis que a Síndrome de *Burnout* foi incluída expressamente como uma doença ocupacional na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (OMS, 2019), descrita como “*estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso*” (OPAS, 2022).

Portanto, como consequência dessa revisão, a Organização Mundial de Saúde (OMS) se manifestou no sentido de que a Síndrome de *Burnout* deve ser reconhecida necessariamente como uma doença ocupacional, não podendo ser atribuída a eventos de outras áreas da vida do trabalhador (OMS, 2019).

Sob a perspectiva da Justiça do Trabalho do Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) apurou que o ano de 2020 foi marcado por difíceis momentos para os trabalhadores em virtude da Pandemia do Covid-19 (TST, 2021). A adaptação ao *home office*, a sobrecarga de trabalho, a preocupação com a sua saúde e de seus familiares, bem como as incertezas sobre o futuro profissional, dentre outros fatores, contribuíram para o agravamento dos transtornos mentais dos trabalhadores (TST, 2021)².

¹ Foram constatados 576 mil afastamentos previdenciários, representando um aumento de 26% em relação a 2019, quando não havia a pandemia do Coronavírus. Em relação ao auxílio-doença, a concessão aumentou de 213,2 mil em 2019 para 285,2 mil em 2020, um aumento de 33,7%. O TST ressaltou a importância de se buscar uma solução conjunta para os transtornos mentais decorrentes da pandemia.



Dados do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2022) indicam que a depressão e a ansiedade aumentaram no Brasil após o início da pandemia do Covid-19, tendo sido aventado inclusive que o País estaria vivendo uma pandemia na saúde mental. e) Ante o exposto, a OMS defende que esses trabalhadores sejam tratados, seja na modalidade hospitalar ou comunitária, dividindo-se em “redes de habitação, reabilitação profissional, emprego e apoio social constituem todos os aspectos da reabilitação psicossocial” (OMS, 2001).

3.3. Trabalho e políticas públicas: a necessidade de políticas públicas interdisciplinares

É sob este contexto que o “Relatório Mundial sobre Violência e Saúde da OMS” (2002, p. 19), abarca a colaboração ativa das organizações de trabalho para elaborar políticas e programas, o apoio legal e as orientações governamentais, as práticas recomendadas de prevenção, as melhorias no ambiente laboral, mais treinamento e apoio aos afetados. Neste sentido, a saúde pública visa a saúde e o bem-estar de todos, criando comunidades globais seguras e saudáveis, sendo que os profissionais desta área podem elaborar planos e políticas nacionais em parceria com outros setores por meio da alocação dos recursos necessários.

Assim, para a organização e por meio dos dados obtidos, a saúde pública é capaz de dar uma resposta global à violência. Posto isso, a OMS elencou três meios para prevenir a violências: a prevenção primária (evitar que a violência venha a ser concretizada), a prevenção secundária (respostas imediatas à violência) e a prevenção terciária (respostas à longo prazo, como reabilitação e reintegração) e três tipos de intervenções para resolver este problema: intervenções universais (abordagem de um grupo ou população em geral), selecionadas (focadas para pessoas vulneráveis) e indicadas (àqueles com comportamento violento) (OMS, 2002, p. 15-16).

² “Passamos por momentos difíceis em 2020. Em um ano marcado pela pandemia e pela necessidade de isolamento social, muitos trabalhadores tiveram grandes mudanças na rotina. O trabalho, realizado na companhia de colegas e com a presença e a orientação de chefes, passou, em muitos casos, a ser desempenhado em casa. Quem continuou a trabalhar presencialmente teve de conviver com a ansiedade e o medo do novo vírus. Para muitos, ainda veio a perda do emprego e da renda.” Recuperado em 04 de junho de 2023, de https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up.



Ademais, para a proteção da saúde mental, o “Relatório Mundial da Saúde Mental: Transformar a saúde mental para todos”, de 2022, faz várias recomendações de ação, agrupadas em três “caminhos para a transformação” para acelerar a implementação deste “Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030”: aprofundar o valor e o compromisso que damos à saúde mental, reorganizar os entornos que influenciam a saúde mental (lares, comunidades, escolas, locais de trabalho, serviços de saúde) e reforçar a atenção à saúde mental mudando os lugares, modalidades e pessoas que oferecem e recebem os serviços (WHO, 2022, p. 249). Essa preocupação com a saúde mental baseia-se na “[...] saúde pública, nos direitos humanos e no desenvolvimento socioeconômico” (WHO, 2022, p. 16).

Outra questão é a interdisciplinaridade da política pública. Morin (2005, p. 20) reforça as mútuas interferências entre a ciência, o Estado, a tecnologia e a sociedade, rechaçando a institucionalização disciplinar: “[...] a ciência está no âmago da sociedade e, embora bastante distinta dessa sociedade, é inseparável dela, isso significa que todas as ciências, incluindo as físicas e biológicas, são sociais”.

Em decorrência disso, as orientações da OMS foram postas em prática no Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho (2008). Este evento foi composto por diversos profissionais e instituições da área da saúde e reconheceu a necessidade de desenvolver “uma rede permanente de integração e de articulação de pessoas e instituições que desenvolvam atividades relacionadas à Saúde Mental e ao trabalho” (Nardi & Ramminger, 2012, p. 384). Assim, foi criado o Fórum Interinstitucional sobre Saúde Mental e Trabalho com o propósito de promover políticas públicas interdisciplinares e interinstitucionais de atenção à Saúde Mental do trabalhador para assisti-lo desde a prevenção até a reabilitação (Nardi & Ramminger, 2012). Logo, não se trata de uma visão parcial do objeto, mas análise deste como um todo, proporcionando a cooperação entre as áreas para a avaliação do fenômeno do trabalho em sua interdisciplinaridade.

4. CONCLUSÃO

Ante o exposto, foi possível compreendermos como uma análise interdisciplinar, abordando as terminologias “trabalho”, “tarefa”, “atividade” na perspectiva da Ergonomia e da Psicodinâmica do trabalho, corroborando com o “Trabalho Decente” (OIT, 1999), “Trabalho sustentável” (Sznelwar et al., 2011, p. 137), e “Bem-estar biopsicossocial” (OMS, 1946) demonstram que o trabalho é um fenômeno multifacetado. Logo, para podermos abrangê-lo,



dialogamos com o Direito, a Psicodinâmica do Trabalho e a Ergonomia, comprovando as recomendações da OMS e da OIT para a promoção de políticas públicas eficientes.

Assim, explicitamos como uma doença configura-se como ocupacional na legislação trabalhista brasileira, aprofundando-nos nas doenças ocupacionais mentais por meio do levantamento de alguns dados do TST e do COFEN, além do reconhecimento da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional (OMS, 2022). Por fim, esta pesquisa demonstrou a preocupação da OIT e OMS sobre esta temática na difusão de políticas públicas na prevenção e combate às doenças ocupacionais mentais, considerando as contribuições da Ergonomia e da Psicodinâmica do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- Adorno, T. L. W., & Horkheimer, M. (2014). O conceito de esclarecimento. In Adorno, T. L. W., & Horkheimer, M. (Eds). *Dialética do esclarecimento* (3a ed., pp. 10-225). Rio de Janeiro: Zahar. Recuperado em 01 de junho de 2023, de file:///C:/Users/usuario/Downloads/2.%20CH001%20Dial%C3%A9tica%20do%20esclarecimento%2003_04%20grifado%20e%20com%20trechos%20no%20artigo.pdf.
- Alonso, C. M. C.(2023). Tarefa. In Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). *Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes* (1a ed., pp. 297-299). Rio de Janeiro: Abergó. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/_files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.
- Beger, P. L.; & Luckmann, T (2004). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento* (24a ed). Petrópolis: Vozes. Tradução de: Floriano de Souza Fernandes. Recuperado em 15 de novembro de 2023, de <https://cristianorodriguesdotcom.files.wordpress.com/2013/06/bergerluckman.pdf>.
- Beltramelli Neto, S., & Voltani, J. C. (2018). A Indeterminabilidade do Conceito de Trabalho Decente: Breve análise semântica desde documentos oficiais da OIT 16(1), 166-186. <https://doi.org/10.5102/rdi.v16i1.5900>.
- Beltramelli Neto, S., & Voltani, J. C. (2018). A Indeterminabilidade do Conceito de Trabalho Decente: Breve análise semântica desde documentos oficiais da OIT. In *Anais do I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social* (pp. 153-165). Brasília: Rtm.
- Beltramelli Neto, S., & Voltani, J. C. (2019). Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional*, 16(1), 166-186. <https://doi.org/10.5102/rdi.v16i1.5900>.
- Brasil. (1991, 25 de julho). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (p. 14809). Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil.



- Brasil. (2007, 13 de fevereiro). Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil.
- Conselho Federal de Enfermagem (2022). Brasil vive uma segunda pandemia, agora na Saúde Mental. Recuperado em 04 de junho de 2023, de http://www.cofen.gov.br/brasil-enfrenta-uma-segunda-pandemia-agora-na-saude-mental_103538.html.
- Conselho Nacional de Justiça (2019). Saúde mental e trabalho no Poder Judiciário. Recuperado em 04 de junho de 2023, de https://www.cnmp.mp.br/saude_mental/images/downloads/saude_mental_e_trabalho_no_poder_judiciario_cnj.pdf. Acesso em: 04 jun. 2023.
- Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. (5a ed., pp. 1–168). São Paulo, SP: Cortez. Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lucia Leal Ferreira.
- Dejours, C. (2012). Trabalho vivo: Trabalho e emancipação (1a ed., v.2., pp. 221). Brasília, DF: Paralelo 15. Tradução de Franck Soudant.
- Ferreira, L. L.(2023). Trabalho. In Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes (1a ed., pp. 318-320). Rio de Janeiro: Abergo. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.
- Jackson Filho, J. M., & Garrigou, A. (2023). Atividade. In Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes (1a ed., pp. 30-31). Rio de Janeiro: Abergo. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.
- Organização Mundial da Saúde (1946). Constituição da Organização Mundial da Saúde. Recuperado em 13 junho 2023, de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BDade%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf.
- Organização Mundial da Saúde (2001). Relatório Mundial da Saúde: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Genebra. Recuperado em 30 de outubro de 2022, de <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0205.pdf>.
- Organização Mundial da Saúde (2002). Relatório Mundial sobre Violência e Saúde. Genebra. Recuperado em 30 de outubro de 2002, de <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (1999). Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. Memoria Del Director General: Trabajo Decente. Recuperado em 26 de maio de 2021, de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- Organização Pan-Americana da Saúde (2022). Versão final da nova Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-11) é publicada. Recuperado em 04 de junho de 2023, de



<https://www.paho.org/pt/noticias/11-2-2022-versao-final-da-nova-classificacao-internacional-doencas-da-oms-cid-11-e>.

- Messias, I. A.(2023). Variabilidade. In: Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes (1a ed., pp. 342-344). Rio de Janeiro: Abergó. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/_files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.
- Morin, E. (2005). Ciência com consciência (82a ed). Rio de Janeiro: Betrand Brasil.
- Nardi, H. C.; & Ramminger, T (2012). Políticas públicas em saúde mental e trabalho: desafios políticos e epistemológicos. Psicologia: Ciência e Profissão, 32(2), 374-387. 2012. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200008>.
- Sznclwar, L. I., Brunoro, C. M., Bolis, I., & Hidani, P. (2011). Produção, sustentabilidade e trabalho: Reflexões baseadas na ergonomia e na psicodinâmica do trabalho. In Amato, J. (Org.), Sustentabilidade & Produção: teoria e prática para uma gestão sustentável (1a ed., pp. 137-157). São Paulo: Atlas.
- Tribunal Superior do Trabalho (2021). Saúde Mental no Trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Recuperado em 04 de junho de 2023, de https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up.
- Vidal, M. F. (2011). Indenização por doença psíquica no ambiente de trabalho: o direito (e o juiz) no fogo cruzado do nexo causal. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região. Belo Horizonte, 83(53), 165-196. Recuperado em 02 de outubro de 2022, de <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27125>.
- World Health Organization (2022). World Mental Health Report: Transforming mental health for all. Genebra. Recuperado em 10 de junho de 2023, de <file:///C:/Users/User/Downloads/9789240049338-eng.pdf>.