

A RELAÇÃO ENTRE TRANSTORNO MENTAL E TRABALHO - UM DIAGNÓSTICO NO SETOR SIDERÚRGICO¹

Maria Elizabeth Antunes Lima²

Manoel Deusdedit Júnior³

Resumo

A partir dos resultados de um diagnóstico realizado entre trabalhadores afastados de uma empresa do setor siderúrgico, o artigo aborda uma polêmica presente no campo da Saúde Mental no Trabalho em torno da existência de umnexo causal entre certas formas de organização do trabalho e o desenvolvimento de distúrbios mentais específicos. Os autores concluem que as teses favoráveis à existência desse nexopodem estar corretas e que esse grupo de trabalhadores parece ter desenvolvido sintomas reveladores das condições de trabalho às quais foi exposto, no decorrer dos últimos anos.

Introdução

Uma questão crucial para o avanço das discussões no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), ainda não foi devidamente esclarecida: existe ou não uma relação de causalidade direta entre certos tipos de transtornos mentais e certas formas de organização do trabalho? Na realidade, as tentativas de resposta a tal questão deram origem a uma polêmica cujo desfecho ainda parece distante. De um lado, encontram-se aqueles que percebem em alguns contextos de trabalho um potencial patogênico, sendo, portanto, passíveis de gerar transtornos mentais nos indivíduos que a eles forem expostos. (cf. Sivadon, P. [1993], Le Guillant, L, [1985]) De outro, estão os que consideram os transtornos mentais, em geral - inclusive aqueles que eclodem nos contextos laborais -, como decorrentes, em última instância, das estruturas de personalidade forjadas antes da entrada do indivíduo no sistema produtivo. O teórico mais importante desse segundo grupo é

¹ - Artigo publicado na coletânea "Temas de Psicologia e Administração". Goulart, I.B. Ed. Casa do Psicólogo. 2006.

² - Doutora em Psicossociologia do Trabalho, Professora Adjunta no Departamento de Psicologia da UFMG.

³ - Mestre em Ergonomia, Professor Assistente no Departamento de Psicologia da PUC/Minas

C. Dejours, uma vez que foi ele quem desencadeou a polêmica na sua primeira obra sobre o tema, publicada na França, em 1980.⁴

Neste artigo, pretendemos trazer elementos que possam contribuir para a elucidação desse problema, embora não tenhamos dúvidas sobre a distância que ainda nos encontramos de sua resolução. Para subsidiar nossas reflexões recorreremos aos resultados de um diagnóstico realizado recentemente pela nossa equipe junto a um grupo de trabalhadores afastados de uma empresa do setor siderúrgico, situada no interior de Minas Gerais. A demanda partiu do Departamento de Saúde do sindicato da categoria e foi motivada pela constatação de um aumento assustador de afastamentos entre os trabalhadores dessa empresa, principalmente, durante os 3 anos anteriores. Ao iniciarmos nossos trabalhos, em 2002, fomos informados de que cerca de 270 trabalhadores, correspondendo a 10% dos efetivos da empresa, já se encontravam afastados, a maioria em decorrência de distúrbios mentais.⁵ Estes consistiam, principalmente, de quadros depressivos, acompanhados de suas seqüelas mais comuns: o alcoolismo e o suicídio (tentativas, em sua maioria, mas, em alguns casos, suicídios consumados). Os resultados do nosso diagnóstico revelaram um quadro preocupante de deterioração acelerada da saúde dos empregados de uma única empresa, sugerindo forte nexos com as condições de trabalho por ela oferecidas, sobretudo, após sua privatização.

O método adotado

O diagnóstico baseou-se, inicialmente, em um questionário, respondido por 70 trabalhadores afastados, ou seja, por cerca de 30% do total.⁶ Através desse instrumento, tentamos explorar aspectos referentes à vida profissional (contexto geral da empresa e de suas políticas, características principais das atividades exercidas, envolvendo condições e organização do trabalho), mas também da vida pessoal (lazer, atividades culturais e religiosas). A partir da análise de suas

⁴ - Essa obra, intitulada na França, *Travail - usure mentale*, foi publicada no Brasil, em 1987, com o título "A loucura do trabalho - estudo de psicopatologia do trabalho" (Ed. Oboré).

⁵ - O número exato de casos, assim como os reais motivos dos afastamentos não nos foram fornecidos pelo INSS, apesar de nossas insistentes solicitações.

respostas, identificamos os problemas mais graves enfrentados pelo grupo os quais, por sua vez, deram origem aos núcleos temáticos, que foram discutidos em reuniões. Estas foram realizadas com aqueles trabalhadores que se dispuseram a continuar fazendo parte do diagnóstico. Na segunda etapa, analisamos cerca de vinte casos de trabalhadores apresentando distúrbios mentais graves, com a finalidade de compreender melhor a gênese dos seus transtornos. Esses estudos de caso foram baseados em depoimentos dos próprios trabalhadores, de seus parentes mais próximos e, eventualmente, dos seus médicos. Obtivemos, através deles, informações preciosas a respeito das relações entre transtorno mental e trabalho, pois é somente no nível individual que se pode compreender mais concretamente como se dá a passagem entre as experiências de vida e de trabalho e o adoecimento.

Para efetivar o diagnóstico, contamos também com diversos documentos, sendo alguns fornecidos pelo próprio sindicato e outros obtidos através de pesquisas em bibliotecas. Assim, tivemos acesso a três monografias e a uma dissertação de mestrado sobre a empresa, além de um Inquérito Civil realizado por dois professores da UFMG e um banco de dados fornecido pelo sindicato, a respeito dos afastamentos registrados, desde a década de 1970. Entrevistamos também dois médicos: um que era contratado pelo próprio sindicato e outro que já havia trabalhado na empresa.

Os primeiros resultados foram discutidos com os trabalhadores e familiares em assembléia realizada no sindicato. Na ocasião, eles tiveram a oportunidade de criticá-los, validando aquilo que estava de acordo com suas próprias observações, sugerindo modificações nos aspectos que consideravam equivocados, além de acrescentarem novas informações. O relatório final foi também apresentado e discutido com membros do sindicato, com os próprios trabalhadores e seus familiares, reunidos em assembléia.

⁶ - Como não tivemos acesso à empresa, parte desse questionário foi elaborada a partir de descrições realizadas por outros pesquisadores, a respeito do seu processo de trabalho, de sua história e de suas políticas.

A empresa

Conforme assinalamos, a empresa investigada pertence ao setor siderúrgico e está situada na região do Vale do Aço, em Minas Gerais. Anteriormente estatal, ela passou por um processo de privatização no ano de 1992, seguindo o Programa Nacional de Desestatização promovido pelo governo Collor, com a Lei nº 8.031, de 12.04.90, *“quando a privatização tornou-se parte integrante das reformas econômicas iniciadas pelo governo. Naquela época, foram concentrados esforços na venda de estatais produtivas, pertencentes a setores estratégicos, o que permitiu a inclusão de empresas siderúrgicas, petroquímicas e de fertilizantes no PND”*.⁷

O que motivou a privatização da empresa em questão foram as dificuldades que enfrentava na ocasião, envolvendo problemas gerenciais, financeiros, excesso de pessoal, constantes mudanças nos cargos de diretoria e do primeiro escalão, sendo o mais significativo deles o acúmulo de perdas de 600 milhões de dólares, dívidas de 220 milhões, sendo que 180 milhões venceriam no curto prazo

Com a privatização, seu objetivo principal passou a ser recuperação das perdas, através da busca incessante de resultados e de competitividade no mercado internacional. Para isto, reorganizou completamente seus processos internos, conseguindo reduzir seu nível de endividamento. De todas as mudanças adotadas, a principal foi a redução de custos, incluindo uma diminuição dos efetivos que, na ocasião, perfaziam um total de 7374 empregados. A empresa criou também um Programa de Incentivo ao Desligamento, a partir do qual 1875 empregados foram levados a se desligarem “voluntariamente”.⁸ Vários setores foram extintos e os que permaneceram tiveram seu quadro significativamente reduzido. Esta medida foi justificada pelo gasto com a folha de pagamento, equivalente a cerca de 30% do faturamento bruto da empresa, sendo que no setor siderúrgico nacional essa porcentagem era em média 18%.

⁷ - Disponível em www.bndes.gov.br/conhecimento/publicacoes/catalogo/Priv_Gov.pdf

⁸ - O uso das aspas tem a finalidade de ressaltar o caráter normalmente autoritário que os programas de demissão voluntária têm assumido aqui no Brasil, sendo que na empresa em questão, não foi diferente.

A nova estratégia adotada, baseada unicamente numa visão de aumento dos lucros, gerou também uma mudança drástica no tratamento dispensado aos empregados, através de uma política que enfatizava o papel dos chefes e dos supervisores, no sentido de levá-los a obter o máximo rendimento dos subordinados, levando-os a trabalhar mais e a questionar menos.

Em 1993, a empresa deu início a uma reestruturação administrativa, incluindo a simplificação dos processos com redução de cargos gerenciais e terceirização de atividades secundárias. Adotou uma política comercial agressiva com diversificação de produtos - visando à otimização produtiva -, ampliou sua capacidade instalada, melhorou a estrutura de custos, aumentou o faturamento e a produtividade. Na continuidade dessa política, foram implantados sistemas de qualidade, como o gerenciamento da rotina e os CCQ – Círculos de Controle de Qualidade.⁹ Estes deram origem ao projeto “*Ver e Agir*” que consistia no esforço conjunto de evitar o agravamento dos problemas detectados no cotidiano da empresa. Sua finalidade era a de estimular a busca de soluções imediatas para as dificuldades identificadas pelo operador no seu próprio trabalho ou no dos colegas, impedindo que se agravassem no futuro. Em decorrência desses programas, ela conseguiu o certificado ISO 9002.

No entanto, apesar de todas essas medidas, a empresa passou por momentos de grandes dificuldades, sendo que, em 1995, com a recessão econômica, ocorreu a retração da demanda interna, levando-a a compensar os prejuízos, através do aumento das exportações. Para isto, investiu em mudanças tecnológicas, instalou laboratórios de pesquisa e reformou o Alto Forno 2. Mas, apesar de todo o esforço, não conseguiu superar a crise, que se estendeu até 1997, sendo que este foi um ano altamente crítico, já que, conforme assinala Vieira (2002), “*depois de um extenso período de investimentos, uma série de aquisições questionáveis e uma redução do quadro efetivo (principalmente técnico) que poderia ter prejudicado a operacionalização da planta (...) [a empresa] chegou ao final do exercício de 1997 em situação de quase insolvência.*” (p. 21)

⁹ - Embora os CCQ já existissem antes de sua privatização, seu foco e forma de funcionamento mudaram, passando a visar mais o cliente e a estabelecer relações de parceria, para garantir mais ainda a qualidade do produto.

Tudo isso impôs a procura de um novo sócio que pudesse injetar recursos e, assim, reduzir e melhorar seu perfil de endividamento. Foi então que entrou em cena a segunda fabricante mundial de aços planos, sem dúvida, a parceira mais adequada. A negociação com a mesma envolveu um programa de produção de aços inoxidáveis a ser cumprido até 2000, sendo que as duas empresas concordavam em considerar possibilidades de uma expansão ulterior, chegando a 45000 ton/ano. O acordo foi firmado em Julho de 1998, sendo que um novo acordo em setembro do mesmo ano, com vigência até Dezembro de 2005, delegava à parceira a gestão operacional da empresa, condição imposta para o fechamento do negócio. (Vieira, id.)

Com essa parceria, novas mudanças foram implementadas, sendo uma delas o projeto P2000. Este consistia em várias reuniões com os trabalhadores, durante as quais deveriam fazer sugestões de mudanças em suas áreas. Tais sugestões deveriam ser mais voltadas para os equipamentos, o que o diferenciava dos grupos de CCQ, que não visavam tanto às máquinas. O foco estratégico passou a ser, sobretudo, o *core Business* (aços inoxidáveis, siliciosos e carbonos especiais). Além disso, houve mais desligamentos “voluntários”, sendo que, desta vez, 555 empregados aderiram ao plano e para os restantes, foram desenvolvidos programas de treinamento, de previdência privada e habitacional (Ramalho, 2001).

A transferência da gestão operacional e estratégica para a nova parceira teve, algumas conseqüências:

1. mudança na orientação política da empresa: ênfase na produção de aços planos especiais (inoxidáveis e siliciosos), dando mais importância ao mercado externo, já que o mercado interno absorvia apenas 180000 ton/ano e a parceira tinha planos de aumentar ainda mais a produção;

2. acréscimo de 90,5% na venda de inoxidáveis para o mercado externo, entre 1998 e 1999, revelando que a empresa pretende ser predominantemente exportadora;

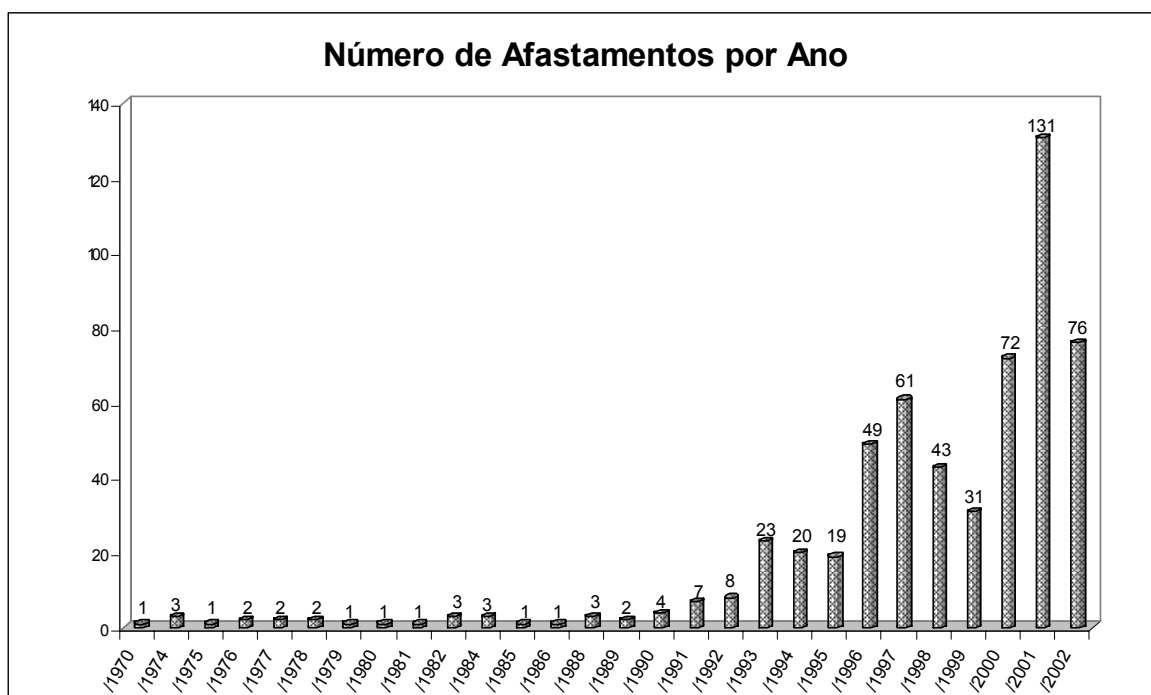
3. aumento da produtividade (ton/homem/ano), entre 1998/2000, mesmo mantendo praticamente o mesmo efetivo. Os indicadores de produtividade referentes à etapa de laminação foram os que tiveram melhora mais sensível no período apurado. De acordo com Vieira (op. cit.), fontes da própria empresa atribuem a evolução desses indicadores a uma série de fatores, dentre os quais se destacam: a) alteração do fluxo de produção, racionalizando-o através da eliminação de etapas, otimização de rotas e especialização de equipamentos; b) mudanças no gerenciamento; c) racionalização de produtos, com a redução do número de tipos de aços cadastrados de 49, em 1998, para 20, em 2000; d) estabelecimento do contrato de assistência técnica com a parceira, a partir de 1998, abrangendo todo o fluxo de produção; e) evolução do treinamento tecnológico, com concentração no processo de produção.

Dessa forma, a empresa conseguiu aumentar significativamente sua produtividade, sendo que uma avaliação de sua produção global, no período pós-privatização, permite perceber que ela permaneceu, nos anos de 1993 e 1994 acima das 760.000 ton/ano. Este número sofreu uma queda, em 1995, para cerca de 602.600 ton/ano, passando, em seguida, por um período de crescimento ininterrupto, chegando à produção recorde em 2001, quando, ainda em setembro, já superava a marca das 875.000 ton/ano. Embora esses números, isoladamente, já sejam expressivos, eles adquirem maior importância se observarmos que o aumento da produção foi acompanhado por uma drástica redução do número de efetivos, conforme já assinalado anteriormente. Dessa forma, verificamos que, a partir de 1996, a produtividade, ou seja, o número de toneladas/homem por ano, seguiu uma escala ascendente, sendo que o período de maior produtividade, os anos de 2000 e 2001, foi também aquele em que ocorreu um acréscimo acentuado na produção global, com reduções significativas do número de efetivos (sendo 2000, o ano com o menor número de efetivos registrado em todo o período analisado).

Atualmente, a empresa encontra-se remodelada, atualizada tecnologicamente e com capacidade para gerar caixa suficiente para a gradual amortização da dívida. Entretanto, como a dívida se encontra vinculada aos pesados investimentos do passado, ocorrem ainda pagamentos de juros onerosos.

Os problemas de saúde e sua relação com o trabalho

Todos os avanços acima assinalados não foram obtidos sem um custo elevado para a saúde dos trabalhadores. No banco de dados sobre afastamentos, fornecido pelo sindicato, há registros que datam do ano de 1970 até setembro de 2002. Dessa forma, foi possível avaliar a progressão dos afastamentos da empresa ao longo desse período, constatando-se que o ano de 2001 foi recordista, respondendo por 131 casos, o que corresponde a 22,9 % do total de 571 afastados. Em seguida, temos o ano de 2002, com 76 casos registrados apenas nos 8 primeiros meses do ano.¹⁰ O gráfico seguinte ilustra essa evolução dos afastamentos:



Fonte: Banco de Dados Sobre Afastamentos (Sindicato)

Uma análise mais minuciosa dos dois últimos anos revela que, entre os meses de Janeiro e Agosto de 2001, houve um total de 96 afastamentos. Considerando o mesmo período do ano de 2002, ocorreram 76 casos. Estes dados são significativos, sobretudo, se forem comparados com o número de afastados dos

¹⁰ - Foram considerados apenas os 8 primeiros meses de 2002 porque o banco de dados se encerrava no mês de Agosto.

anos anteriores: a soma do número de casos dos anos de 1970 a 1992 é de 46, ou seja, em torno de 2 por ano, em média. Assim, se considerarmos apenas os últimos três anos, veremos que são responsáveis por quase metade de todos os casos registrados, somando 48,86%.

Considerando que, em 1992, foram 8 casos, já em 1993, observa-se um salto, uma vez que foram registrados 23. Em 1996, foram 49 casos e, em 1997, houve um total de 61. Isso significa que, a partir do início da década de 1990, mais precisamente a partir de 1993, o número de afastados da empresa entra numa escala ascendente, culminando com os elevados índices de 2001 e 2002.

Esses dados sugerem, desde já, um forte paralelismo entre as mudanças ocorridas na empresa e os problemas de saúde dos trabalhadores que resultaram nos afastamentos. Ou seja, os primeiros números preocupantes de afastamentos, registrados em 1992, coincidem com o ano de privatização da empresa e o primeiro salto significativo, ocorrido em 1993, pode estar relacionado com o já citado Programa de Incentivo ao Desligamento (quando 1875 trabalhadores foram desligados), além da adoção das medidas já citadas, visando tornar a empresa mais lucrativa.

Os elevados números de afastamentos, ocorridos em 1996 e 1997, também devem ser ressaltados. Este é o período crítico que antecedeu a entrada da empresa parceira em cena, quando os efetivos sofreram mais uma redução, chegando a 4087 empregados. Vale lembrar também que, nesse período, já se consolida a tendência ao aumento da produtividade, que será ainda mais acentuada com a parceria estabelecida em 1998, culminando com o pico produtivo já assinalado, em 2001, sendo este ano recordista também em número de afastamentos. Não podemos nos esquecer que foi nesse último período que a empresa adotou a jornada de trabalho de 12 horas e elevou a proporção de terceirizados para 39,7%, sendo que essa porcentagem era de 21%, em 1992.

Com a terceirização, a empresa eliminou uma série de gastos com pessoal, mas ao comparar as condições a que estão submetidos os efetivos e os terceirizados nota-se algumas diferenças importantes: em primeiro lugar, o salário do

terceirizado chega a ser até um terço menor que o do efetivo e muitas empreiteiras não oferecem assistência médica; além disso, o trabalhador terceirizado sofre cobrança não só dos seus chefes, como também do colega efetivo; finalmente, o terceirizado tem poucas garantias de emprego, por isso, às vezes, se sujeita a condições extremamente penosas para não perder sua única fonte de renda. Vimos, por exemplo, que muitos trabalhadores foram obrigados a lidar com o constrangimento de serem demitidos pela empresa e, em seguida, serem recontratados sob novas regras, isto é, via terceirização.

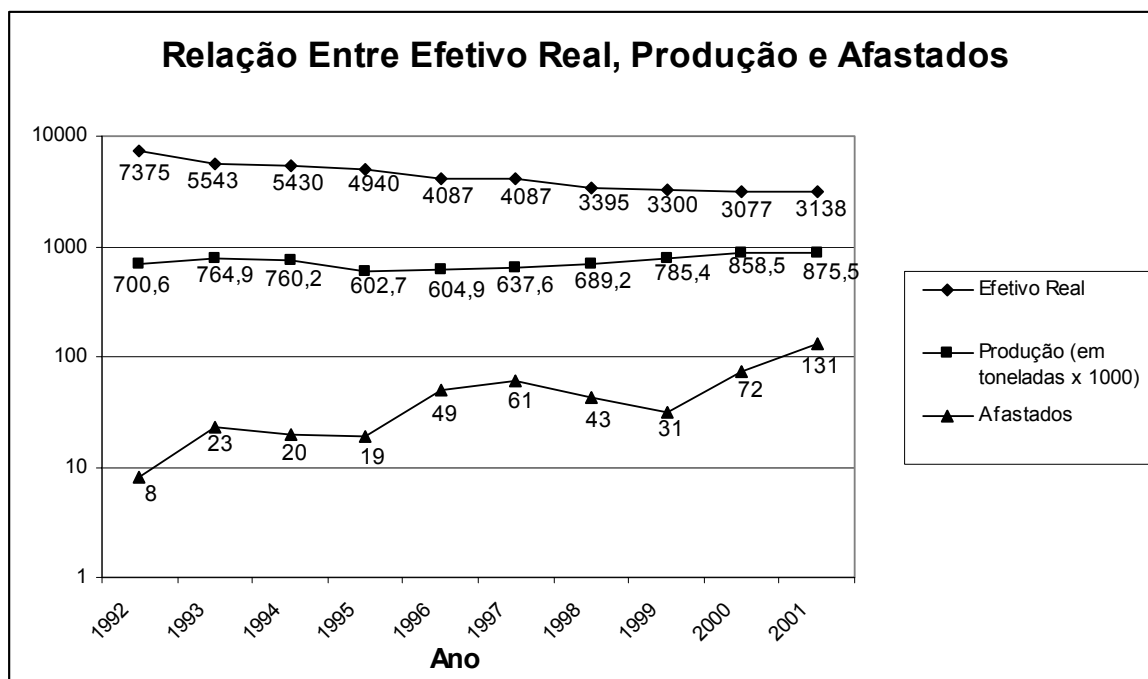
Esse fato, somado aos sucessivos desligamentos de trabalhadores, teve, como principais conseqüências, o medo do desemprego e a sobrecarga de trabalho, com o acúmulo de funções entre aqueles que permaneceram na empresa. Estes preservaram seus empregos, mas o preço pago por isto tem sido o aumento dos acidentes e de várias formas de adoecimento (inclusive mental), além da insegurança e da precarização de suas condições de trabalho. Podemos citar ainda a submissão a intensa pressão e a exigências absurdas de produtividade, acrescidas das ameaças de demissão e da imposição de responsabilidade excessiva. Nas respostas ao questionário, já foi possível vislumbrar a gravidade desse problema, uma vez que 30% responderam que se sentiam ameaçados de demissão, 36% afirmaram sofrer pressão da chefia sentindo-se, ao mesmo tempo, ameaçados de demissão; 37% avaliaram suas responsabilidades como excessivas e disseram que sofriam também pressão da chefia e temiam o desemprego. Foi comum nos seus relatos a classificação de política posta em prática pela empresa como uma *“política do medo”*. Segundo eles, a direção descobriu que o trabalhador que está sob pressão produz mais, sendo que, alguns admitiram que há uma certa verdade nisso. Foi possível notar que as ameaças e as atitudes desrespeitosas são práticas recorrentes na empresa, tanto por parte dos chefes quanto de alguns colegas mais antigos ou que se julgam mais capazes. Em ambos os casos, esse tipo de atitude é usada como uma ferramenta de controle e disciplina dos trabalhadores em benefício da produtividade.

Assim, o estilo autoritário da chefia, a discórdia e a competição gerada por esse estilo, criam uma situação de extremo desconforto e desmotivação entre os trabalhadores, contribuindo também para aumentar a insegurança e alimentar o fantasma do desemprego. Esses fatores exerceram um importante papel no desgaste constatado entre os empregados dessa empresa, o que fica claramente retratado nos altos índices de afastamentos.

Uma outra exigência colocada aos trabalhadores é a realização de horas-extras excessivas e, em conseqüência, redução do tempo dedicado ao descanso e ao lazer. Alguns resultados obtidos através do questionário ilustram bem esses problemas: a grande maioria (60%) constatou esse aumento importante da produção, nos últimos anos; muitos afirmaram fazer horas-extras com freqüência, sentindo-se obrigados a fazê-las, além de terem de realizar suas tarefas apressadamente e sob pressão da chefia. Um grande número afirmou que era obrigado a fazer várias coisas ao mesmo tempo, em um ritmo intenso e sem errar, sendo que o trabalho exigia uma atenção constante. Finalmente, verificamos que 47% avaliaram seu ritmo de como ruim ou péssimo; 49% disseram que o tempo para realização das tarefas era insuficiente; 51% seguiam o ritmo da máquina e 54% faziam várias coisas ao mesmo tempo.

É claro que, ao tratar dos ganhos de produtividade, não devemos ignorar os avanços tecnológicos incorporados pela empresa. Entretanto, tais medidas não trouxeram uma redução da carga de trabalho, implicando, ao contrário, em mais exploração, ao exigir dos trabalhadores jornadas prolongadas de trabalho, além de cumprimento de funções diversas, em nome da polivalência. O aumento do número de afastamentos, ocorrendo paralelamente ao crescimento da produtividade, sugere que tal crescimento não se deu apenas por incremento tecnológico, mas, sobretudo, pela super exploração do trabalho vivo. De qualquer forma, ficou evidente que as novas tecnologias adotadas pela empresa não trouxeram maior conforto para os operadores. Ao contrário, percebemos que, à medida em que os investimentos nessa área aumentavam, crescia o número de afastamentos, revelando um processo de desgaste cada vez mais acelerado.

O gráfico seguinte permite comparar o comportamento das variáveis relativas ao número de trabalhadores, produção global e número de afastados, desde o período da privatização, ilustrando como o número de afastamentos aumenta, ao mesmo tempo em que diminui o número de empregados e aumenta a produção:



Fonte: Relatório Sobre as Condições de Trabalho e Saúde (Equipe de Pesquisas em SM&T - Departamento de Psicologia -UFMG)

Já foi dito que toda essa estratégia de exploração culminou em uma jornada de trabalho que alcançou o patamar absurdo de 12 horas. Este último dado foi fundamental e parece ter contribuído de forma decisiva para o agravamento dos problemas de saúde dos trabalhadores, uma vez que o prolongamento da jornada aumentou significativamente sua carga de trabalho e, conseqüentemente, seu esforço e seu desgaste. Seus efeitos estão visíveis nas respostas ao questionário, quando 61% disseram estar cansados, sendo que 56% já se sentiam assim ao acordar. Ou seja, para a maioria, o sono não era restaurador o que ficou patente na alta porcentagem (54%) dos que disseram ter dificuldade para dormir, acordar com facilidade ou ter sono agitado. Além disso, 61%, afirmaram sentir-se nervosos, sendo que 59% chegaram a admitir que estavam com a paciência esgotada. Os sinais de uma síndrome da fadiga nervosa podem ser claramente identificados nos seguintes resultados: 54% sentiam-se nervosos e cansados, inclusive ao acordar; 50% apresentaram todos esses sintomas, acrescidos da

sensação de paciência esgotada. Algumas queixas orgânicas somavam-se a esses problemas, dando a eles uma dimensão mais ampla: 46% sentiam dores de cabeça freqüentes, 39% dores no estômago e 46% dores e opressão no peito.

Os efeitos do trabalho em turnos fixos e de revezamento na saúde do trabalhador têm sido alvo de muitas pesquisas, pois são visíveis as alterações constatadas. Essa forma de organização do horário de trabalho viola uma das regras mais básicas do funcionamento fisiológico humano, ao deslocar os períodos de sono e de vigília. Seus efeitos negativos são inúmeros, mas dentre eles destacam-se os seguintes:

- ✓ Desorganização do ciclo biológico do trabalhador, com alternância freqüente de seus horários de sono, vigília, alimentação, metabolismo gástrico, etc.;
- ✓ Redução da capacidade de recuperação do desgaste físico e mental, devido à alternância do horário do sono, principalmente, em função da jornada de trabalho noturna;
- ✓ Elevação dos riscos de acidente, devido ao sono e ao cansaço;
- ✓ Dificuldades na organização da vida pessoal, com graves prejuízos no que se refere ao convívio familiar e outras atividades sociais, educacionais ou de reciclagem profissional.

Observa-se, assim, uma inversão social na vida desses trabalhadores, pois sabemos que a maioria das pessoas tem suas funções orientadas para atividades diurnas, dedicando a noite especialmente para o descanso. Quando o horário de trabalho é invertido, a vida social continua no horário padrão, isto é, a sociedade e a família permanecem no seu ritmo de atividades tradicionalmente diurnas. Dessa forma, o trabalhador passa a se submeter a sincronizadores conflitantes: os horários variados de trabalho e os estímulos – social e familiar, predominantemente diurnos. Vivendo na contramão da sociedade, ele se desgasta e, não raras vezes, se afasta do convívio social ou adocece. O que se conclui, portanto, é que o trabalho em turnos, uma vez já penoso pelos danos físicos, psicológicos e sociais que acarreta, tornou-se, no caso em questão, fonte de sofrimento ainda maior quando a jornada foi ampliada.

Ao que tudo indica, o processo de desgaste que já estava a caminho, desde a privatização da empresa, acelerou-se ainda mais com a adoção da jornada de 12 horas. Isto explica por que essa medida foi apontada por diversos trabalhadores como “*a gota d’água*”, levando ao agravamento dos seus problemas de saúde e, conseqüentemente, ao seu afastamento.

Conforme dissemos, entre as perturbações mais freqüentes dos trabalhadores em turnos, estão aquelas referentes ao sono e à vigília. Em conseqüência disso, foi comum ouvir relatos de distúrbios de sono, gerando déficits importantes que repercutiam nos momentos de vigília. Dormir pouco ou dormir mal traduz-se, geralmente, em dificuldades na realização das tarefas cotidianas, principalmente aquelas que exigem uma atenção intensa, o que pode favorecer a ocorrência de acidentes. Vale ressaltar, contudo, que na empresa em questão não se tratava apenas de perda do sono, mas sim de uma associação perversa entre perda de sono, pressões da chefia, exigências abusivas de produção e ameaças constantes de demissão. Tudo isso acarretou alterações psicológicas (como, por exemplo, o nervosismo e a irritabilidade) que, muitas vezes, dominavam o trabalhador, repercutindo, inclusive, na sua vida pessoal. Mas revelou-se, sobretudo, no alto índice de acidentes, um aspecto sobre o qual devemos no deter, ainda que rapidamente.¹¹

No caso da empresa analisada, Sampaio (2000) estudou o perfil de acidentabilidade entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, apontando também para algumas mudanças introduzidas ou intensificadas com a sua privatização. Ela concluiu que a empresa conseguiu aumentar de forma importante sua produtividade, mas, em contrapartida, aumentou o risco de acidentes, sobretudo, entre os trabalhadores das empreiteiras. Conforme já dissemos, a partir da privatização, ocorreu uma redução drástica dos empregados efetivos, ao mesmo tempo, em que foi mantida (ou mesmo aumentada) a produção total de aço. Dissemos também que, apesar do maior investimento em

¹¹ - O problema dos acidentes e de sua relação com as políticas de segurança adotadas por essa empresa, foi tratado com mais profundidade em LIMA, M.E.A (2003).

inovações técnicas e organizacionais, o que se percebe é um aumento da carga de trabalho e, portanto, um incremento razoável da produtividade/homem. Os resultados obtidos por essa pesquisadora coincidem com os nossos, revelando, além disso, que os anos de 1994, 1995, 1996 e 1997 foram particularmente sérios do ponto de vista da quantidade de acidentes. Ela conclui, em total consonância com nossos resultados que esse foi também o período em que *“a produtividade ton./homem/ano duplicou, enquanto o objetivo de reduzir a força de trabalho era tenaz e concretamente alcançado.”* (id. p. 42).

No que concerne aos acidentes fatais, Sampaio (id.) observou, entre 1987 e 1997, uma tendência ao seu aumento, mesmo considerando que, em 1993, 1995 e 1996, esse índice tenha sido zero. Ou seja, em 1987 (5 anos antes da privatização) ocorreu um acidente fatal e, em 1988, ocorreram 3, sendo que até 1992 esse índice oscilou entre 1 e 2. No entanto, após um período de relativa calma (entre 1993 e 1996), quando não houve qualquer acidente fatal, observou-se um aumento drástico em 1997, com 7 mortes de trabalhadores na empresa.

Assim, não podemos negar também o papel desses eventos nos altos índices de afastamento dos trabalhadores repercutindo, tanto entre os próprios acidentados, quanto entre os que testemunharam os acidentes. Os resultados do questionário são também bastante elucidativos a este respeito: 53% percebiam risco de acidente no seu ambiente de trabalho, sendo que 34% já tinham sofrido algum acidente; 50% já tinham presenciado algum colega se acidentando; 37% disseram que os acidentes aumentaram na empresa; 31% avaliaram a política de segurança adotada pela empresa como regular ou ruim e 50% confessaram que tinham medo de se acidentarem.

Tal situação causou os mais diversos impactos entre os trabalhadores, sendo que alguns atribuíram, por exemplo, o aumento dos casos de depressão à insegurança do seu ambiente de trabalho. Nosso diagnóstico revelou um sentimento onipresente de ameaça, sendo que o nervosismo acarretado pela exposição constante a situações de risco, parece ter contribuído bastante para o alto índice de adoecimento. A presença significativa de quadros de Estado de Estresse Pós-Traumático entre aqueles que se acidentaram ou que presenciaram

acidentes foi um aspecto bastante revelador dessa relação. A respeito desse distúrbio, cabe ressaltar que já foi reconhecido oficialmente e encontra-se bem descrito no “Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho”, publicado em 2001 pelo Ministério da Saúde. Segundo esse manual, o Estado de Estresse Pós-Traumático caracteriza-se por *“uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica e que, reconhecidamente, causaria extrema angústia em qualquer pessoa.”* (p. 181) Entre os exemplos de situações que ilustram essa fonte excepcional de angústia, o manual cita os acidentes graves, acrescentando que, frente a tais situações, *“o paciente experimentou, testemunhou ou foi confrontado com um evento ou eventos que implicaram morte ou ameaça de morte, lesão grave ou ameaça da integridade física a si ou a outros.”* (id. p. 181) E esclarece, em seguida, que *“fatores predisponentes, tais como traços de personalidade ou história prévia de doença neurótica, podem baixar o limiar para o desenvolvimento da síndrome ou agravar seu curso, mas não são necessários nem suficientes para explicar sua ocorrência.”* (id. p. 181). Mais adiante, temos que *“em trabalhadores que sofreram situações descritas no conceito da doença, em circunstâncias de trabalho, o diagnóstico de transtorno de estresse pós-traumático, excluídas outras causas não ocupacionais, pode ser enquadrado no Grupo I da Classificação de Schilling, em que o trabalho desempenha o papel de causa necessária.”* (id. p 182)

Portanto, a forte presença desse distúrbio entre os trabalhadores afastados parece estar relacionada com o alto índice de acidentes observado na empresa, no decorrer dos últimos anos. Em muitos casos, o próprio trabalhador tinha sido a vítima e em outros, ele desenvolveu o problema após presenciar colegas se acidentando.

Entre os sintomas desse quadro clínico, descritos pelo manual, encontram-se vários constatados por nossa equipe entre esses trabalhadores: *“episódios de repetidas revivescências do trauma, que se impõem à consciência clara ou em sonhos (pesadelos), (...) sensação persistente de entorpecimento ou embotamento emocional, diminuição do envolvimento ou da reação ao mundo que o cerca, rejeição a atividades e situações que lembram o episódio traumático.*

(...) Podem ainda apresentar-se sintomas ansiosos e depressivos, bem como ideação suicida. O abuso do álcool e outras drogas pode ser um fator complicador. Podem ocorrer episódios dramáticos e agudos de medo, pânico ou agressividade, desencadeados por estímulos que despertam uma recordação e/ou revivescência súbita do trauma ou da reação original a ele." (id. p. 182)

Conclusão

A competição entre as empresas tornou-se cada vez mais acirrada, no decorrer das últimas décadas, obrigando-as a adotar medidas drásticas, visando assegurar seu espaço em um mercado cada vez mais mundializado. Termos e expressões, como flexibilidade, produção enxuta, redução de custos, reestruturação produtiva passaram a ser de uso corriqueiro no cenário contemporâneo. No entanto, embora pareça inédito, tal fenômeno remonta ao surgimento do próprio capitalismo. Conforme ressaltam Lima, M.E.A & Lima. F.P.A. (1997), desde seus primórdios, *"o capitalismo caracterizou-se por uma tendência irresistível a se constituir como mercado mundial"*, pois, esse modo de produção *"(...) distingue-se precisamente pelo processo de acumulação crescente que, entre outras coisas, necessita de espaço para se expandir, subsumindo à sua própria lógica de funcionamento os outros modos de produção, regiões e povos."*(p. 2) Dessa forma, o que se convencionou chamar de globalização, *"faz parte do processo 'natural' de desenvolvimento capitalista que apenas intensifica, com características particulares neste momento histórico, a sua tendência secular de constituição do mercado mundial, devendo ser adequadamente situado em continuidade com tendências expansivas do capital em busca de sua autovalorização."* (id. p. 2)

Mas, apesar de remontar aos primórdios do capitalismo, a globalização não deixou de assumir características próprias no decorrer das últimas décadas. Assim, em torno dos anos 1980 a economia mundial *"(...) concentrou uma série de transformações consideradas pela maior parte dos teóricos contemporâneos, como uma nova etapa do modo de produção capitalista"* (id. p. 2). Hazan (2002), por exemplo, considera que a crise econômica mundial que se deu, sobretudo, a partir dos anos 1970, passou a exigir a expansão do mercado como uma de suas

soluções, com a *“imprescindível quebra das barreiras nacionais, especialmente dos países periféricos”* (p. 172). Assim, *“as mudanças estruturais, tecnológicas e econômicas que marcaram essa nova fase, determinaram o surgimento do que se costuma chamar ‘a nova ordem internacional’”* (Goulart & Guimarães, 2002, p. 18)

No entanto, vale ressaltar, juntamente com Antunes, R (2000) que, *“embora a crise estrutural do capital tivesse determinações mais profundas, a resposta capitalista a essa crise procurou enfrentá-la tão-somente na sua superfície, na sua dimensão fenomênica, isto é, reestruturá-la sem transformar os pilares essenciais do modo de produção capitalista”*. Ou seja, o que se buscava, antes de mais nada, era recriar formas de acumulação que pudessem *“repor os patamares (...) existentes no período anterior, especialmente no pós-45 (...)”*. Com isso, *“gestou-se a transição do padrão taylorista e fordista anterior para as novas formas de acumulação flexibilizada”* (p. 36).

Neste contexto, retomando Hazan (2002),

O modelo da ‘empresa enxuta’ se impõe. O ideal deixa de ser o de dominar diretamente toda a cadeia produtiva. Eliminam-se os estoques, as esperas, não mais se produz em massa, mas, sim, por encomenda; reduzem-se progressiva e rapidamente os custos (...); reorganizam-se em redes de empresas (terceiras), jogando para estas tudo o que lhes parece descartável, até mesmo a mão-de-obra (p. 173).

Sob a ameaça de serem alijados do processo, muitos países periféricos aderiram a essa lógica, esforçando-se para adaptar-se às novas exigências do mercado internacional. No Brasil, *“a partir do governo Collor e sua ‘abertura dos portos’, especialmente após a elaboração de um documento pelos seus assessores econômicos, em 1990”* (Lima, M.E. 1994), assistimos a todo um esforço de adequação das empresas nacionais, no sentido de produzir com alta qualidade e baixos custos. Na ocasião, um estudo comparativo entre as empresas nacionais e as suas concorrentes internacionais revelou que a empresa média brasileira tinha um desempenho de apenas 50% do mais baixo nível de classificação mundial que vai de A a C. Seus custos eram em média 114% mais elevados que os de seus concorrentes. Em termos de qualidade e satisfação do cliente, seus resultados

mostravam que uma empresa 'Classe Mundial' fabricava menos de 200 peças defeituosas por milhão. No caso brasileiro, este número ultrapassava 26000 peças. Além disso, no Brasil, ocorriam 24 reclamações a cada 1000 pedidos, enquanto o padrão mundial era de 10 reclamações (Lima, 1994 id.). Tal situação demandava medidas urgentes, criando um ambiente favorável à disseminação de políticas importadas dos países economicamente hegemônicos.

Foi dentro desse cenário que ocorreu, entre nós, uma "onda de desestatização", através da qual o governo tentava livrar-se das empresas não lucrativas, repassando-as para o setor privado. No primeiro momento, compreendido entre 1990 e 1994, *"o governo federal desestatizou 33 empresas, sendo 18 controladas e 15 participações minoritárias da Petroquisa e Petrofértil"*. (Relatório do BNDES 2002)¹². Ainda segundo o mesmo relatório, com esse processo *"o governo obteve uma receita de US\$ 8,6 bilhões que, acrescida de US\$ 3,3 bilhões de dívidas que foram transferidas ao setor privado, alcançou o resultado de US\$ 11,9 bilhões"*. O setor siderúrgico foi o que mais contribuiu para isso, representando US\$ 5.562 milhões da receita de venda e US\$ 2.625 milhões de dívida transferida, o que correspondia, em sua soma, (US\$ 8.187 milhões), a 64% do total de receita e dívida transferida.

As vantagens econômicas obtidas pelo governo, ao adotar tal política, parecem evidentes. No entanto, nossa avaliação pode ser totalmente diversa se nos interrogarmos sobre o custo das privatizações para a saúde dos assalariados, sobretudo, daqueles que atuam na base do processo produtivo. No caso aqui tratado, não é difícil perceber que, ao tentar obter um retorno rápido dos investimentos feitos com a privatização, através de medidas drásticas, visando a redução de custos e o aumento da produtividade, a empresa acabou afetando negativamente a saúde, tanto física quanto mental dos seus empregados.

Em termos sintéticos, podemos dizer que o seu grande feito foi o de conseguir elevar sua produtividade a patamares jamais alcançados, ao mesmo tempo, em que reduzia seus efetivos aos menores níveis já registrados na sua história, isto é, menos da metade do número de empregados em relação ao ano de sua

privatização. Para alcançar seu intento, ela seguiu o trajeto da maioria das estatais que passaram pelo processo de privatização, sofrendo uma total reprogramação interna, com o objetivo de aumentar sua competitividade. Entre outras coisas, investiu em pesquisa e desenvolvimento, aumentou sua capacidade produtiva, direcionou-se para o mercado externo, modernizou-se tecnologicamente e diminuiu custos. Mas ao implementar todas essas mudanças, ela gerou graves prejuízos, tanto pessoais quanto sociais, contribuindo para o aumento do desemprego na região e da precarização do trabalho, sobretudo, no caso dos terceirizados. Como era a principal fonte de renda da cidade, sendo a única grande empregadora local, ao optar pela demissão em massa, fez crescer assustadoramente o número de desempregados e fez cair significativamente o nível de vida de muitas famílias, afetando, de forma importante, a economia de todo o município. Um documento elaborado pelo sindicato da categoria mostra que o problema agravou-se ainda mais com a entrada da nova parceira, em 1998, pois *“enquanto em 1997, abriam-se em média 6 postos de trabalho por mês, na cidade, no ano de 1998, houve em média uma destruição de 89 postos de trabalho por mês.”* E acrescenta ainda que este dado torna-se particularmente grave se considerarmos que o número de habitantes do município é inferior a 70 mil. E mais importante do que isto: a ausência dos mesmos resultados nas duas cidades vizinhas, *“sugere que a destruição de postos de trabalho tenha sido mais devido aos acontecimentos internos do que em decorrência de políticas e choques macroeconômicos.”*

Mas o que nosso diagnóstico colocou em evidência foi, acima de tudo, um paralelismo estreito entre o adoecimento mental apresentado pelos trabalhadores afastados e as mudanças introduzidas na empresa, após sua privatização. De fato, a situação com a qual nos deparamos confirmava os piores temores dos responsáveis pela demanda: entre os afastados, verificamos que, em diversos casos, os sintomas iniciais consistiam de dores lombares (presentes em 56% das respostas ao questionário), nos braços, colunas, etc, que evoluíam para a depressão. No entanto, havia também muitos casos em que o quadro depressivo

¹² Disponível em http://www.bndes.gov.br/conhecimento/publicacoes/catalogo/Priv_Gov.pdf

era o problema inicial, podendo culminar no alcoolismo e nas tentativas de auto-extermínio.¹³

No que concerne ao alcoolismo, observamos que, muitos trabalhadores afastados associaram diretamente esse problema à pressão que sofriam na empresa, ao trabalho em turnos e à fadiga provocada pelo grande número de horas-extras. O álcool os ajudaria a suportar melhor as pressões do dia-a-dia, permitindo-lhes relaxar e dormir, principalmente, quando eram obrigados a repor o sono noturno e a repousar durante o dia, contrariando seu “relógio biológico”.¹⁴

Quanto ao suicídio, analisamos vários casos sugestivos de uma relação entre os problemas vividos no trabalho, o quadro de depressão e as idéias ou mesmo as tentativas de auto-extermínio. Em alguns deles, a depressão parecia relacionada com as pressões sofridas no trabalho, em outros, com o medo do desemprego e, em outros ainda, o elemento desencadeador era o fato de o trabalhador ter sofrido ou presenciado um acidente grave. Neste último grupo, estão aqueles cujo humor depressivo, na maioria das vezes, fazia parte do quadro de Estado de Estresse Pós-Traumático, já exposto anteriormente.

No manual elaborado pelo Ministério da Saúde, em 2001, encontramos uma boa síntese dos elementos presentes nos contextos laborais que podem afetar negativamente a saúde mental dos assalariados, sendo que, vários deles foram identificados por nós no presente diagnóstico. Segundo seus autores, “*a contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à*

¹³ - No questionário, por exemplo, 51% admitiram que estavam se sentindo tristes e desinteressados de tudo, o que é surpreendente, pois sabemos que esse tipo de confissão não é comum em questionários e menos ainda quando se trata de uma população exclusivamente masculina.

¹⁴ - Sobre o alcoolismo e suas relações com a atividade laboral, o Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho, anteriormente citado, admite que o trabalho é um dos fatores psicossociais de risco para o alcoolismo crônico, uma vez que o uso continuado de bebidas alcoólicas pode ser uma forma de viabilizar o exercício das atividades profissionais, devido aos seus efeitos farmacológicos: calmante, euforizante, estimulante, relaxante, indutor do sono, anestésico, antisséptico. (p. 175)

organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento (...) e a estrutura hierárquica organizacional. (...) A falta de trabalho, ou mesmo a ameaça da perda do emprego geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família. (...) Ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, a manifestação de insatisfações, as sugestões dos trabalhadores em relação à organização ou ao trabalho desempenhado, provocarão tensão e, por conseguinte, sofrimento e distúrbios mentais. (...) Jornadas de trabalho longas, com poucas pausas destinadas ao descanso e/ou refeições de curta duração, em lugares desconfortáveis, turnos de trabalho noturnos, turnos alternados ou turnos iniciando muito cedo pela manhã; ritmos intensos ou monótonos; submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas, sob as quais não tem controle; pressão de supervisores ou chefias por mais velocidade e produtividade causam, com freqüência, quadros ansiosos, fadiga crônica e distúrbios do sono.” (p.162)

Nosso diagnóstico explicitou muitos desses elementos na empresa em questão, sendo sua somatória uma fonte importante de sofrimento psíquico e, possivelmente, de adoecimento mental. Durante as entrevistas e reuniões, os próprios trabalhadores estabeleceram essa relação, ao identificarem os abusos cometidos pelas chefias e as distorções nas políticas da empresa como fatores que contribuíram decisivamente para o seu adoecimento. Tais problemas foram atribuídos, principalmente, ao processo de privatização, pois muitos admitiram que a empresa era um bom lugar para se trabalhar até ser privatizada.¹⁵

Finalmente, tendo em vista os resultados acima reportados, retomaremos a polêmica sobre a existência ou não de um nexo causal entre transtornos mentais e trabalho. Ao desencadear tal polêmica, C. Dejours utilizou basicamente dois argumentos: o primeiro, já exposto na introdução deste artigo, referia-se à origem

¹⁵ - Não pretendemos alimentar com isso uma visão idealizada da empresa no que concerne ao período anterior à sua privatização, uma vez que os problemas da época em que era estatal, tais como o autoritarismo presente nas relações de trabalho, os desmandos, os erros graves nas decisões sobre os rumos a serem dados à empresa, etc, são bastante conhecidos. Trata-se apenas de explicitar o contraste que os trabalhadores mais antigos fazem entre os dois grandes momentos vividos por eles na empresa. Ou seja, os problemas enfrentados após a privatização foram de tal forma difíceis que conseguiram atenuar as lembranças das dificuldades anteriores.

essencialmente psicogênica das doenças mentais, entendidas como sendo o resultado de experiências anteriores à entrada do indivíduo na produção. O segundo, dirigia-se mais claramente àqueles que, a exemplo de Sivadon e Le Guillant, defendem a tese sobre a existência de transtornos mentais advindos do trabalho. Dejours recusa a aceitar as evidências apresentadas pelos adeptos dessa tese, ao afirmar que, *“mesmo os defensores mais incansáveis da nosologia psiquiátrica não conseguiram trazer demonstrações convincentes da existência de uma patologia mental ocasionada pelo trabalho.”* E finaliza dizendo que *“(…) apenas algumas interpretações simplistas atribuem à sociedade a paternidade de todas as doenças mentais.”* (id. p. 122)

No entanto, logo após expor esses argumentos tão abertamente contrários à existência de transtornos mentais advindos do trabalho, Dejours admitiu a existência de um quadro nosológico, cuja gênese estaria nos contextos laborais: a Síndrome Subjetiva Pós-Traumática.¹⁶ Segundo ele, essa síndrome é *“(…) a única entidade clínica reconhecidamente de origem bem delimitada à organização do trabalho”*. (id. p. 125) E acrescenta que, embora pouco reconhecida, na prática, ela atinge *“(…) anualmente, milhares de trabalhadores.”* (id. p. 125) Ele só não explica como é possível continuar afirmando a inexistência de transtornos mentais originados do trabalho e, ao mesmo tempo, admitir a existência de uma síndrome psíquica cuja origem está claramente na organização do trabalho. Ao reconhecer que essa síndrome tem uma origem ocupacional, Dejours acabou revelando uma falha na sua teoria de base e, portanto, a necessidade de revê-la à luz dessa evidência. No nosso entender, a partir do momento em que admitiu essa exceção, a sua tese sobre a inexistência de patologias mentais decorrentes do trabalho tornou-se cientificamente insustentável e necessitaria ser revista.

As evidências trazidas neste artigo, concordam com os achados de Le Guillant, sendo, portanto, favoráveis à existência de uma relação entre transtornos mentais e trabalho. No entanto, estamos cientes de que não conseguimos explicitar,

¹⁶ - Embora Dejours adote uma nomenclatura diferente, trata-se do mesmo quadro descrito anteriormente neste artigo e que, no Brasil, é usualmente denominado Estado de Estresse Pós-Traumático.

concretamente, como se deu a passagem entre as experiências de vida e de trabalho e o desenvolvimento dos transtornos apresentados pelos trabalhadores. Tal dificuldade foi diversas vezes admitida pelo próprio Le Guillant (1985 id.), embora ele tenha sempre reafirmado sua convicção de que algumas atividades profissionais constituem fatores patogênicos, *"absolutamente incontestáveis"*. Ao avaliar o alto índice de adoecimento em certos grupos profissionais, por exemplo, ele afirmou que *"as predisposições, seja qual for sua natureza, não podem explicar, de modo algum, a freqüência anormal dos distúrbios mentais em determinadas profissões."* (Le Guillant, 1954) Portanto, ao contrário de Dejours que acredita na origem exclusivamente psíquica dos transtornos mentais, Le Guillant, sempre se esforçou em compreender como se dá a articulação entre as instâncias sociais, orgânicas e psíquicas. Dessa forma, ele escapou à visão dicotômica, a respeito das origens psíquicas ou orgânicas da doença mental, tentando compreender como essas instâncias se articulam e o modo pelo qual se integram ao social - incluindo aí os contextos laborais - de modo a favorecer o adoecimento. Mas ele tentou, acima de tudo, ultrapassar *"(...) a simples afirmação, freqüentemente tão sumária e tão insatisfatória - de causas sociais ou psicológicas"* (1985 op. cit.p. 423) na explicação do adoecimento, evitando, assim, cair em falsos dilemas e aproximando-se ainda mais do desvendamento de um fenômeno indubitavelmente complexo.

Referências Bibliográficas

- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho (3ª. ed.). São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.
- BRASIL. Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Ministério da Saúde. Brasília, 2001.
- DEJOURS. C - A loucura do trabalho - estudo de psicopatologia do trabalho. SP. Ed. Oborá. 1987
- GOULART, I. & GUIMARÃES, R.F. - Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos. Ed. Casa do Psicólogo, SP. 2002
- HAZAN, E. M. F. Terceirização: a subordinação das empresas terceiras às tomadoras de serviços. In: CARVALHO NETO, A. & SALIM, C. A. *Novos desafios em saúde e segurança no trabalho* (2ª. ed). Belo Horizonte: PUC Minas, Instituto de Relações do Trabalho e Fundacentro, 2001.
- LE GUILLANT, L - *Quelle psychiatrie pour notre temps?* Toulouse. Ed. Èrès, 1985.

LIMA, M. E.A - Os impactos dos programas de Qualidade Total sobre a qualidade de vida no trabalho. Revista de Administração da USP, SP, v. 29. n.4, p. 64-72, 1994.

LIMA, M.E.A. & LIMA, F.P.A - Globalização e o mundo do trabalho - Texto elaborado para o Sindicato dos Engenheiros de Minas Gerais, em 1997

LIMA, M.E.A - Dimensões psicossociais dos acidentes de trabalho - um estudo no setor siderúrgico in Saúde e Segurança no Trabalho - novos olhares e saberes. Ed. Fundacentro, SP, 2003

RAMALHO, L. C. - Privatização e reestruturação na siderurgia brasileira: panorama geral e estudo de caso Acesita. Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Economia. Belo Horizonte, UFMG. 1999

SAMPAIO, M. R. O processo de qualificação real e o perfil de acidentabilidade entre trabalhadores efetivos e terceirizados: o caso dos pedreiros refrataristas de uma indústria de aço. Dissertação apresentada ao Mestrado do Departamento de Engenharia de Produção da UFMG, 2000

SIVADON, P - Psychiatrie et socialités. Toulouse. Ed. Érès, 1983

VIEIRA, F. B - Motivações e efeitos da entrada do capital estrangeiro na siderurgia brasileira – estudo de caso da Acesita S.A – Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da UFMG como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Economia. Belo Horizonte. 2002