

TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO NO TRABALHO E A SAÚDE PSÍQUICA: A ÓTICA DO ESTRESSE OCUPACIONAL*

Sônia Regina Pereira Fernandes**

RESUMO

Este artigo apresenta o debate atual sobre o mundo do trabalho (ANTUNES, OFFE, SCHAFF, GUERRA, IDE & CORDELL, MATTOSO), tendo como foco central o impacto da informática nos processos de trabalho. Entre outros temas, a centralidade do trabalho no cotidiano dos indivíduos é analisado no âmbito deste texto. Finalmente, são analisadas as implicações das novas tecnologias e dos fatores intrínsecos do trabalho (controle, cargas, identidade) na saúde psíquica dos trabalhadores.

ABSTRACT

This article presents the current debate ON the world of the work (ANTUNES, OFFE, SCHAFF, GUERRA, IDE & CORDELL, MATTOSO), It focus on the impact of the use of computer in the work in the process of labor. The article analyses, among others subjects, the main importance of work in the individuals lives. Finally, the implications of the new technologies are analyzed as well as the intrinsic factors of the work (control, loads, identity) in the workers' psychic health.

* Texto baseado na Tese de doutorado da autora, intitulada: *Tecnologia Informática e Saúde Psíquica*

** Professora Adjunta do Departamento de Psicologia. Pesquisadora Associada do ISP/UFBA. Professora do Núcleo de Pós-Graduação em Administração - NPGA. Doutora em Saúde Pública.

As transformações estruturais que estão ocorrendo na sociedade e as mudanças na esfera técnico-científica estão refletindo, direta e indiretamente, no **trabalho**. Esta questão tem estimulado debates, nem sempre consensuais, entre estudiosos de diversos campos teóricos, como: da filosofia, da economia, da sociologia (ANTUNES, 1995; OFFE, 1989; SCHAFF, 1990 e 1993; GUERRA, 1993; IDE & CORDELL, 1993; MATTOSO, 1995).

A literatura atual que analisa o impacto da informática é muito extensa, e ressalta as profundas transformações na formação sócio-econômica, política e cultural da sociedade (SCHAFF; GUERRA; GORZ; ANTUNES). Assim, Schaff ressalta que as mudanças no âmbito do trabalho, também, decorrem da substituição do trabalho tradicional por novas ocupações originárias da automação e da robotização. Ao examinar esta questão, Guerra (1993) salienta que as mudanças na sociedade industrial estão provocando repercussões em diversos níveis da vida, na oportunidade de emprego, na natureza do trabalho e nas experiências sociais. Assinala que o impacto no trabalho tanto pode modificar a sua natureza e condições, com novas oportunidades de emprego e renda, com a possibilidade de substituição do trabalho monótono e estafante pelo trabalho automatizado, como também, em outra direção, pode gerar repercussões sociais a partir do crescimento do desemprego, especialmente no segmento de serviços, indicando que as transformações no mundo do trabalho afetam as relações de trabalho além de afetarem a jornada e provocam mudanças mais profundas através da "...substituição do conceito tradicional de trabalho pelo conceito mais amplo de ocupação não produtiva" (GUERRA, 1993:7).

As mudanças ocorridas no trabalho durante as últimas décadas vão além da perspectiva cultural, pois alteram os valores quanto ao significado do trabalho e a centralidade na vida dos indivíduos, resultantes das mudanças na natureza, no significado social do trabalho e nas relações sociais (GORZ, 1993). Salienta, o autor, que tem ocorrido uma mudança fundamental, no âmbito do trabalho, com o deslocamento do eixo do trabalho da produção para a esfera de serviços. Assim, a introdução da automação não só elimina postos de trabalho não-qualificados, mas também faz com que "...a maior parte dos produtos não seja mais a materialização da habilidade manual e mental do trabalhador, mas resulte do funcionamento de maquinários complexos e sistemas de manufatura computadorizados. Os trabalhadores não estão mais moldando, eles mesmos, o mundo material, mas controlando, prestando serviços, alimentando e mantendo sistemas para os quais foram transferidas especializações anteriormente humanas" (GORZ, 1993:26).

As transformações na esfera do trabalho têm refletido em mudanças no seu significado, pois anteriormente, a partir da aprendizagem de um ofício, o trabalhador tornava-se dono da sua habilidade, concretizando a sua identidade social. As mudanças tecnológicas estão a exigir processos de qualificação e requalificação contínuos, para atender às novas demandas. Assim, segundo Gorz, estes procedimentos, aliados à redefinição do papel dos sindicatos, que ocupam cada vez um menor espaço na vida dos indivíduos, estimulam maior autonomia e individualismo e a busca da identidade fora do trabalho. Afirma o autor: "...não se trata simplesmente de uma mudança cultural, mas de um reflexo de modificações objetivas na estrutura material da sociedade. O mesmo ocorre com a atitude das pessoas em relação ao trabalho. Para a maioria é praticamente impossível identificar-se com ele, considerando a escassez, precariedade e instabilidade dos empregos, as rápidas mudanças nas especializações e conhecimentos exigidos e o campo limitado das aptidões profissionais cada vez mais especializadas" (GORZ, 1993: 27).

Há que se considerar neste debate a posição de Antunes (1995) ao salientar a impossibilidade de extinção do trabalho social (dimensão do trabalho concreto), como forma de intercâmbio social, da sociabilidade humana, e aponta a fragilidade das críticas tecidas à sociedade do trabalho, pois desconhecem esta dimensão. Assim, Antunes (1995) reafirma a importância da centralidade do mundo do

trabalho que, embora extremamente diversificado, cumpre o seu papel no "...processo de emancipação simultaneamente do trabalho e *pelo* trabalho"(p.86). Imbricada com este debate sobre o trabalho na atualidade, encontra-se a análise do futuro do trabalho e dos novos cenários sociais com o impacto das mudanças técnico-científicas.

Schaff (1993) ressalta a possibilidade das mudanças do trabalho ocasionarem profundas transformações na esfera sócio-econômica e resgata as concepções de John M. Keynes, que previa, já na década de 20, o desemprego tecnológico como uma decorrência da utilização de tecnologia em substituição ao uso da mão-de-obra. A análise realizada por Schaff (1990) sobre os impactos das mudanças técnico-científicas na sociedade e, particularmente, no trabalho, é baseada nos países industrializados, deixando clara esta opção em função das especificidades e heterogeneidades que envolvem a realidade dos países denominados de terceiro e quarto mundo. Adotando esta perspectiva de análise, é interessante ressaltar o caso brasileiro que, dado o quadro de heterogeneidade estrutural, revela uma convivência complexa no mundo do trabalho, onde coexistem o trabalho considerado moderno, com a adoção de novas tecnologias - automação e informatização - em patamares similares a alguns países do primeiro mundo, e com o trabalho considerado atrasado em termos de organização, tecnologia empregada e condições de realização, avançando cada vez mais no setor de serviços, com trabalhadores terceirizados, subempregados, além de desempregados.

NOVAS TECNOLOGIAS E AS REPERCUSSÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho na atualidade vem sofrendo inúmeras transformações, pois além do fordismo e do taylorismo, como formas de processos produtivos, surgiram outras, denominadas de: neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo, sendo algumas baseadas em experiências realizadas nos continentes europeu, asiático e americano (ANTUNES,1995:16). A cada momento, aparecem novos processos de trabalho através de estratégias de flexibilização da produção, de novos padrões de produtividade, que buscam a adequação da produção à lógica do mercado e adotam novas estratégias de gestão da força de trabalho: círculos de controle da qualidade, gestão participativa, busca da qualidade total.

Quanto ao fordismo, Antunes (1995) caracteriza-o como a estratégia pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, incorporando a linha de montagem, o controle dos tempos e movimentos, bem como outras características do processo de trabalho, como o parcelamento e a fragmentação. Neste debate, Leite (1995) ressalta o surgimento de um novo paradigma técnico-econômico contendo algumas características específicas, "... ora de ruptura, ora de continuidade, ora de diversidade" (p.8). Portanto, o taylorismo, o fordismo e a organização científica pertencem ao antigo paradigma, vez que a sua concepção (organização e gestão) se vincula a um momento histórico de "mercado vendedor, produtos padronizados, produção de massa e grande série estável" (p.8). A situação contemporânea pode ser traduzida como um momento de busca de novas formas de organização do trabalho em decorrência tanto das questões de mercado como de questões vinculadas à base técnica do trabalho.

Particularmente, a análise das repercussões das novas tecnologias no mundo do trabalho, realizada por Gonçalves & Gomes (1993), indica a falta de consenso quanto à concepção de *organização do trabalho*. Neste sentido, o autor identifica a sua utilização com diferentes significados, com referência à divisão internacional do trabalho; na discussão sobre organização capitalista (taylorismo, fordismo, pós-fordismo); e também, como características específicas do local do trabalho.

Os impactos das tecnologias sobre o trabalho implicam em repercussões no conteúdo e na natureza da tarefa; nos novos requisitos de habilidades nas pressões e ritmo de trabalho; no horário e duração das jornadas. Quanto à tecnologia da informa-

ção, Zuboff (1988;1994) salienta seu aspecto dual, que tanto permite a automatização das operações com o objetivo de substituir o esforço e a qualificação humana por uma tecnologia com menor custo e maior controle, como também, o surgimento de informações sobre os processos de trabalho e organizacionais e, assim, democratizando a informação. As interações entre trabalhadores e tecnologia implicam, segundo Zuboff (1994), qualificações intelectivas de três dimensões: capacidade de pensar abstratamente; raciocínio indutivo e concepção teórica dos processos. Ao analisar criticamente as características da tecnologia informatizada, Zuboff (1994:89) salienta o seu impacto na esfera do trabalho, particularmente na divisão do trabalho.

IMPLICAÇÕES DAS MUDANÇAS TECNOLÓGICAS NOS TRABALHADORES

O impacto das inovações tecnológicas nos trabalhadores da produção é analisado por Leite (1994) salientando que, de um lado, possibilitam que as empresas se tornem mais aptas a disputarem no mercado, e, de outro, possibilitam o aumento do controle sobre a produção e sobre os trabalhadores. Segundo a autora, a investigação realizada em empresas do segmento metal-mecânico evidencia que as modificações no conteúdo do trabalho, associadas às novas tecnologias, permitem um aumento da produtividade pela determinação dos ritmos e, conseqüentemente, aumentam o controle sobre a mão-de-obra, através de rígidos planejamentos da produção, ocasionando nos trabalhadores vivências de falta de controle sobre os ritmos e sobre a qualidade da produção.

Interessante é a perspectiva de análise realizada por Rifkin (1995) sobre o impacto do trabalho na saúde, especialmente sobre as repercussões das novas tecnologias, assinalando que os novos processos impossibilitam qualquer elemento subjetivo no processo de trabalho, visto que a tecnologia da informação elimina os controles que anteriormente eram exercidos pelo homem. Assim, segundo o autor, aumentaram os níveis de estresse em decorrência da cultura do computador, visualizados pela impaciência dos trabalhadores com interlocutores humanos, uma vez que não acompanham a velocidade dos seus instrumentos de trabalho - computadores; além das conseqüências decorrentes do monitoramento do desempenho dos trabalhadores que é realizado pelos computadores.

Na análise dos reflexos do processo de trabalho nos trabalhadores, particularmente na saúde psíquica, deve-se incorporar a importante contribuição desenvolvida por Laurell & Noriega (1989) sobre a concepção de que as *cargas do trabalho* e o *desgaste* são faces da mesma moeda, afirmando: "... o conceito de desgaste permite consignar as transformações negativas, originadas pela interação dinâmica das cargas, nos processos biopsíquicos humanos. O *desgaste* (...) não se refere a algum processo particular isolado, mas ao conjunto dos processos biopsíquicos" (p.115). Nesta perspectiva analítica, as diferentes cargas de trabalho (físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psicológicas) são compreendidas em completa interação e atuando ao longo da vida dos indivíduos na construção do processo de *desgaste*.

TRABALHO E A SAÚDE PSÍQUICA: O PAPEL DO CONTROLE

Inúmeras investigações têm sido desenvolvidas, elegendo como foco o trabalho e a saúde psíquica. Entretanto, ao se considerar a abrangência desses estudos, podem-se distinguir três grupos: os que adotam um eixo mais amplo, elegendo aspectos vinculados aos processos mais gerais, como trabalho alienado

e saúde mental (GARDELL, 1971; GARFIELD, 1983); outros que adotam os elementos mais específicos do trabalho, como controle do processo, conteúdo do trabalho e participação (GANSTER, 1989; KARASEK, 1979) e, finalmente, as investigações que relacionam características de processos específicos de trabalho e saúde mental (COOPER, 1988; SHINN et al., 1984; BORGES, 1990; PITTA, 1990; FERNANDES, 1992). Os achados empíricos desses estudos não são consistentes, adotando uma diversidade de concepções teóricas e, conseqüentemente, inúmeros modelos analíticos.

A análise realizada por GARDELL (1971) adota a concepção de que o processo produtivo moderno, com os seus aspectos racionalizadores, incorpora os elementos do controle do trabalho que influenciam a percepção e a satisfação dos trabalhadores, tendo repercussões na saúde mental. Nesta perspectiva, a partir de dados empíricos, salienta que o processo de alienação pode estar relacionado com a saúde mental dos trabalhadores.

Existem poucas investigações na literatura que tratam do controle do processo de trabalho. Johnson (1989) analisa as questões conceituais, salientando as diversas perspectivas teóricas que permeiam esta concepção. Considera, o autor, que o conceito de controle deva ser considerado central pelas abordagens teóricas que lidam com o ambiente psicossocial do trabalho, entretanto, salienta a complexidade deste conceito. Neste sentido, identifica no seu uso, diferentes significados e níveis de abrangência, podendo adotar algumas perspectivas conceituais: "controle como forma de atividade (...) administrando ou supervisionando um processo; controle expressando uma relação social (...) sugerindo uma relação de dominação e subordinação (...); controle delineando um domínio (...) definição de território; controle referindo-se a capacidade (...) implicando em proeficiência e habilidade" (JOHNSON, 1989:55-6).

O conceito de "controle do trabalho", de acordo com Johnson (1989) é considerado fundamental na discussão do processo de desqualificação (BRAVERMAN, 1974; SANBERG, 1979; THOMPSON, 1983 apud JOHNSON, 1989), distinguindo o "controle do processo de trabalho" e o "controle na execução das tarefas no âmbito do processo de trabalho". Segundo o autor, o controle do trabalho é um fator etiológico na saúde ocupacional. Entretanto, salienta que muitas pesquisas têm falhado na distinção do controle do trabalho e do controle mais geral da sociedade.

A percepção de controle pelo trabalhador é analisada por Ganster (1989) que o considera como um fator causal que pode trazer repercussões tanto à saúde física como mental, observando que o controle pode ser definido como a habilidade para exercer alguma influência sobre o ambiente, tornando-o mais gratificante e menos ameaçador. É interessante a distinção realizada pelo autor entre a presença do controle objetivo e a percepção individual ou crença que o controla. Ganster (1989) destaca dois aspectos do controle que são avaliados nos estudos: participação e autonomia. O autor faz, também, uma revisão dos estudos, analisando aqueles que lidam com as conseqüências do controle (autonomia, participação) na saúde física e mental dos empregados, mostrando que os resultados não são consistentes e que uma revisão realizada por Spector (1986, apud GANSTER, 1989), em investigações sobre os efeitos da participação e autonomia não indicam uma forte associação destes construtos com saúde física e mental. Entretanto, deve-se ressaltar a forma como o autor concebe a participação no processo decisório - como sendo antecedente na percepção do controle pelo empregado, e, neste sentido, aponta uma clara relação entre participação e saúde, funcionando como um passo na cadeia causal.

Quanto à **autonomia do empregado**, Ganster (1989) compara com o construto **participação** e considera que a autonomia do empregado é mais claramente ligada à idéia de controle do ambiente. Realiza uma revisão das definições de autonomia adotadas nos estudos, apontando como a mais freqüente a de Hackman & Oldman, como: "... o grau com que o trabalho oferece substancial liberdade, independência e autonomia para o indivíduo na definição das tarefas e nos procedi-

mentos adotados para sua execução" (apud GANSTER, 1989:8). Também Karasek (1979, apud GANSTER, 1989) define grau de controle do processo de trabalho como um construto que significa autonomia: "o controle potencial dos indivíduos sobre suas tarefas e sua conduta durante o dia de trabalho". Finalmente, Ganster (1989) salienta a importância teórica e prática dos estudos que lidam com os efeitos do controle nos locais de trabalho.

TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL

Ao examinarem os estudos que lidam com estresse ocupacional Shinn, Rosario, Morgh & Chestnut, (1984); e Fenlason & Beehr (1994) salientam os problemas conceituais que envolvem as categorias: estresse, estressor, *strain*. Neste sentido, Shinn et al. (1984) ressaltam, por exemplo, que Pearlin & Schooler (1978) igualam problemas externos ou estressores com *strain* e usam estresse para designar reações individuais, de forma diferente da concebida por Lazarus na década de 60. Observa-se, portanto, a ausência de consenso na literatura, quanto ao uso desses construtos.

Uma revisão das principais concepções que norteiam os construtos de estresse e *coping*, especialmente na literatura que lida com estes processos no contexto organizacional, Keaveney & Nelson (1993) abordam a concepção de McGraht (1976) que considera o estresse um estado de tensão mental ou pressão. Assim, a sua ocorrência deve-se à importância atribuída pelo empregado à discrepância entre a sua avaliação e o estado desejado (EDWARDS, 1992, apud KEAVENEY & NELSON, 1993). Interessante é a distinção realizada pelos autores entre o estresse do papel, significando as possíveis incompatibilidades entre os diversos papéis exercidos pelo indivíduo (os papéis familiares, os sociais, os de gênero e os de trabalho), e o estresse no papel organizacional, referindo-se ao estresse resultante de incongruências entre as exigências do trabalho e os papéis organizacionais.

A ausência de consenso sobre a conceituação de estresse é apontada por Fenlason & Beehr (1994) como um problema para os estudos sobre estresse ocupacional, salientando a existência de dois termos-chaves que precisam ser definidos: estressores e *strain*. Assim, segundo os autores, estressores são os aspectos do trabalho relacionados com as causas do estresse no trabalho, sendo os estressores psicológicos considerados, em diversos estudos, como: a subutilização de habilidades, a sobrecarga de papéis e o conflito de papéis. Já o *strain* corresponde a respostas individuais ou resultados do estresse e tem sido estudado como efeito do estresse, incluindo a insatisfação, a depressão, a ansiedade, a irritabilidade, bem como as queixas psicossomáticas, a exaustão emocional, a despersonalização e, também, a insatisfação com as cargas de trabalho e com o trabalho enfadonho.

Quanto aos modelos adotados para análise dos elementos envolvidos, é considerado um marco, historicamente, e de fundamental importância para o desenvolvimento de estudos posteriores, o modelo de estresse proposto por Karasek (1979), considerando que o *job strain* (pressão, tensão gerada no ambiente de trabalho) é resultante da interação entre as exigências do trabalho (*job demands*) e o grau de controle sobre o processo de trabalho (*job decision* e *job latitude*). Interessante é que este modelo apresenta uma nova perspectiva de análise ao propor que o *strain* é decorrente da interação entre estes dois conjuntos de variáveis (*job demands* e *job latitude/job discretion*). E ainda, de acordo com o modelo proposto por Karasek, os efeitos das exigências do trabalho podem ser moderados por outras variáveis, inclusive pela participação.

No modelo de estresse profissional proposto por Karasek (1979), o conceito de estresse não é central e não é diretamente mensurado, sendo substituído por

três outros construtos: estressores (cargas de exigências no contexto de trabalho); autonomia no trabalho; e *strain* mental, que é decorrente da conjunção de altas exigências do trabalho e baixo controle. Assim, de acordo com o autor, os maiores níveis de *strain* podem ser decorrentes da combinação de alta exigência e baixo controle do processo de trabalho. Segundo Fletcher (1991), Karasek considera que as exigências do trabalho (*job demands*) são resultantes da natureza da empresa e do seu desempenho, enquanto a participação do trabalhador no processo de trabalho (*job latitude/job discretion*) é decorrente do modelo gerencial ou estrutura de autoridade adotado na empresa. Nesta perspectiva, pode-se diferenciar os aspectos do *strain* que são decorrentes do processo produtivo, de outros, resultantes das relações de trabalho.

Quanto aos modelos indicados, existem muitas críticas, uma vez que não permitem apreender o objeto de investigação na sua plenitude. É interessante observar que o próprio Karasek (1979) já apontou os limites do seu modelo, visto que não contempla o impacto das relações sociais nos grupos e nos níveis organizacionais; assim como, de forma mais específica, não discrimina diferentes tipos de exigências do trabalho e participação do trabalhador (*job demands, job latitude*) e, finalmente, não incorpora as influências das diferenças individuais na percepção dos níveis de exigências. Diversos são os autores que realizam críticas à abordagem de Karasek, assim, Fletcher & Jones (1993) ressaltam que muitos investigadores criticam este modelo, pois não contempla variáveis sociais que podem exercer papel de confundimento nas variáveis principais (PAYNE & FLETCHER, 1983, apud FLETCHER & JONES, 1993). De forma sintética, as principais críticas ao modelo proposto por Karasek, segundo Fletcher & Jones (1993), são: as inconsistências decorrentes de interações no modelo; a inadequada operacionalização dos conceitos de *job discretion* e *job demands*; o uso de níveis ocupacionais que podem ser potencialmente confundidos por variáveis sócio-econômicas; e falhas na avaliação em decorrência dos efeitos de interação. Finalmente, Fletcher (1991) resalta que o modelo de Karasek não é preditivo para grupos ocupacionais homogêneos, indicando o modelo de Payne (1979) como o mais completo para a avaliação de estresse ocupacional e predição de níveis de *strain* nesses subgrupos ocupacionais.

As fontes do estresse ocupacional são indicadas de forma mais abrangente por COOPER & DAVIDSON (1988), considerando-as em uma perspectiva interdisciplinar, envolvendo aspectos psicológicos, sociológicos e fisiológicos que geram repercussões tanto no indivíduo como no seu ambiente de trabalho. Assim, para compreensão do estresse profissional, adotam um modelo que envolve a interação das seguintes esferas: do trabalho, doméstica, social e individual.

Finalmente, Fletcher (1991) propõe que um modelo de estresse ocupacional deva contemplar: as diferenças individuais que atuam na percepção dos estressores do trabalho, e como os estressores afetam diferentes pessoas; outros fatores, além das exigências do trabalho devem ser incorporados, uma vez que o *strain* não é simplesmente uma função de trabalho, mas dele resulta, como também, da interface com vários fatores. Nesta perspectiva, devem ser considerados: os efeitos específicos de *strain*, a interdependência dos fatores domésticos e a variação temporal dos efeitos situacionais dos estressores.

Na produção da saúde psíquica, os aspectos intrínsecos ao indivíduo exercem um papel importante e devem ser considerados tanto na perspectiva da investigação, quanto da intervenção nos ambientes de trabalho. Assim, os inúmeros vínculos que permeiam as relações entre trabalho e saúde psíquica, como: atitudes, estilo de vida, estratégias de *coping* e apoio social (von ONCIUL, 1996) devem ser incorporados pelos estudos que lidam com a temática *trabalho-saúde psíquica*.

Dada a importância do trabalho no cotidiano dos indivíduos e suas implicações na saúde psíquica, esta temática comporta o desenvolvimento de uma agenda específica de estudos contemplando, entre outros temas, uma análise dos processos de trabalho na atualidade, das novas relações de trabalho e dos modelos de gestão que são decorrentes da reestruturação produtiva. Também, torna-se imprescindível a realização de estudos, na nossa realidade, que analisem o papel dos fatores intrínsecos ao trabalho na produção do estresse psicológico. Assim, estes estudos poderão subsidiar intervenções nos contextos de trabalho, especialmente, na proposição de medidas nos ambientes de trabalho que visem a promoção da saúde psíquica dos trabalhadores envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. (1995) **Adeus ao trabalho?** ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Unicamp/Cortez.
- BORGES, L. H. (1990) **Transtornos mentais menores entre trabalhadores de uma usina siderúrgica.** Dissertação (Mestrado em Medicina Preventiva) - Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo.
- COOPER, C. L., DAVIDSON, M. (1988) Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales. In: KALIMO, R., EL-BATAWI, M. A., COOPER, C. L. (Org.) **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.** Ginebra:OMS.
- FENLASON, K. J., BEEHR, T. A. (1994) Social support and occupational estresse: effects of talking to others. **Journal of Organizational Behavior**, n.15, p.157-75.
- FERNANDES, S.R.P (1992) **Trabalho informatizado e distúrbios psico-emocionais: estudo seccional em três empresas de processamento de dados em Salvador-Ba.** Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia.
- FLETCHER, B. C. (1991) **Work, stress, disease and life expectancy.** New York: John Willey & Son.
- GANSTER, D. C. (1989) Worker control and well-being: a review of research in the workplace. In SAUTER, S.L., HURRELL Jr. J.J., COOPER, C.L. (Eds.) **Job control and worker health.** New York: John Wiley & Sons.
- GARDELL, B. (1971) Alienation and mental health in modern industrial environment. In. LEVI, L (Eds.) **The psychosocial environment and psychosomatic diseases.** London: Oxford University Press.
- GONÇALVES, J.E.L., GOMES, C. de A. (1993) A tecnologia e a realização do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n.1, p.106-121.
- GORZ, A. (1993) O declínio da relevância do trabalho e a ascensão de valores pós-econômicos. Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político.** Salvador: Instituto Pensar, n. 6, p. 25-31.
- GUERRA, A. (1993). A revolução tecnológica e o futuro do trabalho. Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político.** Salvador: Instituto Pensar, n. 6, p. 3-10.
- HELLRIEGEL, D., SLOCOM, J., SLUCOM, J., WOODMAN, R. (1995) **Organizational behavior.** New York: West Publishing Company.
- IDE, T.R., CORDELL, A.J. (1993) As novas ferramentas: implicações no futuro do trabalho. Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político.** Salvador: Instituto Pensar, n. 6, p 89-95.

- JOHNSON, J.V. (1989) Control, collectivity and psychosocial work environment. In: SAUTER, S.L., HURRELL Jr, J.J., COOPER, C.L. (Eds.) **Job control and worker health**. New York: John Wiley & Sons.
- KARASEK Jr, R.A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, n.24, p. 285-308.
- KARASEK Jr, R.A., THEORELL, T. (1990) **Heathy work: stress productivity and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books.
- KEAVENEY, S. M., NELSON, J. E. (1993) Coping with Organizational role stress: intrinsic motivacional orientation, perceived role benefits, and psychological withdrawal. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v.21, n. 2, p. 113-124.
- LAURELL, A.C., NORIEGA, M. (1989) **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec.
- LEITE, E. M. (1995) Educação, trabalho e desenvolvimento. **Em Aberto**, v. 15, n. 65, p. 5-17 .
- OFFE, C. (1989) **Capitalismo desOrganizado** São Paulo: Brasiliense.
- PITTA, A. (1990) **Hospital, dor e morte como ofício**. São Paulo: Hucitec.
- RIFKIN, J (1995) **O fim do emprego: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Markon Books.
- SCHAFF, A . (1993) O futuro do trabalho e do socialismo. Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político**. Salvador: Instituto Pensar, n. 6, p. 3 -10.
- SCHAFF, A. (1990) **A sociedade informática**. São Paulo: Unesp/ Brasiliense.
- SEMMER, N., ZAPFM, D., GREIF, S. (1996). Shared job strain: a new aproach for assessing the validity of job stress measurements. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. v.69, n.3, p.293-311.
- SHINN, M., ROSARIO, M., MORCH, H., CHESTNUT, D.E. (1984) Coping with job estresse and burnout in the human services. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 46, n. 4, p. 864-76.
- von ONCIUI, J. (1996) Stress at work. **British Medical Journal**. n. 313, p. 745 - 749.
- ZUBOFF, S. (1988) **In the age of the smart machine: the future of work and power**. New York: Basic Books, Inc. Publishers.
- ZUBOFF, S. (1994) Automatizar/informatizar: as duas faces da tecnologia inteligente. **Revista de Administração de Empresas**, v.34, n.6, p.80-91.