

AS PRINCIPAIS FONTES DE MAL-ESTAR NO TRABALHO NO DEPEN/MJSP

MÁRIO CÉSAR FERREIRA ¹

TATIANE PASCHOAL ²

Resumo

Objetivo é apresentar os resultados da pesquisa concernentes às principais fontes de mal-estar no trabalho no contexto do DEPEN/MJSP. O mal-estar no trabalho no contexto das organizações pode estar na origem de diversos indicadores críticos: absenteísmo, licença-saúde, adoecimento e acidente de trabalho. Utilizou-se a questão aberta “Quando penso no meu trabalho, o que me causa mais mal-estar é...” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Tratou-se os dados com o uso do IRaMuTeQ. Os resultados mostram três fontes de mal-estar no trabalho: condições de trabalho; desvalorização e falta de reconhecimento; e gestão organizacional deficiente. Eles fornecem importantes subsídios para a formulação de política e programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o órgão.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Mal-estar no trabalho. Política e Programa de QVT.

Abstract

The objective is to present the results of the research concerning the main sources of malaise at work in the context of DEPEN. The malaise at work in the context of organizations can be at the origin of several critical indicators: absenteeism, sick leave, illness and work accident. The open question “When I think about my work, what makes me most uncomfortable is...” from the Quality of Work Life Assessment Inventory (IA_QVT) was used. Data were treated using IRaMuTeQ. The results show three sources of discomfort at work: working conditions; devaluation and lack of recognition; and poor organizational management. They provide important subsidies for the formulation of a Quality of Work Life (QWL) policy and program for the agency.

Keywords: *Quality of Work Life. Malaise at work. QWL Policy and Program.*

1 Professor Titular no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Estágio pós-doutoral em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), Université Paris, Sorbonne, França. Doutorado em Ergonomia pela École Pratique des Hautes Études – EPHE, França. Mestrado em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail mcesar@unb.br

2 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (2008). Professora Adjunta do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes (GP2C) e do Grupo de Pesquisa em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic). E-mail tatipas@yahoo.com



1. INTRODUÇÃO

A literatura científica no campo das ciências do trabalho e da saúde mostra, de longa data, que a ocorrência de mal-estar no trabalho se constitui em risco para a saúde e a segurança no trabalho (SST) nas organizações (BAUMAN, 1998; ROSA *et. al.*, 2011; OECD, 2012; RODRIGUES *et al.*, 2021). Tal vivência negativa potencializa a incidência de adoecimentos e de acidentes de trabalho e, em consequência, colocam também em risco tanto o funcionamento quanto o alcance dos objetivos e das metas corporativas. A presença duradoura de mal-estar no trabalho nos contextos organizacionais e, sobretudo, nas situações de trabalho é inequívoco indicador da ausência de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e deve “acender a luz amarela” para a necessidade urgente de diagnóstico, planejamento e adoção de medidas para sua eliminação ou mitigação nos ambientes corporativos.

De fato, o mal-estar no trabalho é sintoma nômade. Ele transita em diferentes contextos organizacionais e não discrimina as diferentes ocupações profissionais para se fazer presente. Entre docentes, por exemplo, o mal-estar e seus sintomas estão presentes, em maior ou menor grau, na vida de educadores. Enfrentar o mal-estar no trabalho e seus efeitos nocivos implica no contexto educacional em redesenhar as relações entre alunos-professores, redefinir o papel dos docentes e investir nas condições de trabalho, especialmente, no uso das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (PACHIEGA *et. al.*, 2020). Com o advento da pandemia e do trabalho remoto compulsório, constata-se o aumento significativo do estresse no trabalho dos educadores devido, sobretudo e não apenas isto, a precarização e a improvisação do trabalho remoto (TROI TINHO *et. al.*, 2021).

Para além dos trabalhadores em educação, a questão do mal-estar no trabalho tem comparecido também em outras categorias profissionais. Entre servidores públicos, por exemplo, o mal-estar no trabalho aparece associado com problemas relacionados com a organização burocrática do trabalho, a desimportância e perda de significado do trabalho, e as práticas gerenciais (PACHECO e FERREIRA, 2020). Conforme destaca o relatório da OECD (2012), as vivências de mal-estar no trabalho certamente podem estar na origem dos transtornos mentais relacionados com as vivências nas organizações. A maior parte das pessoas, segundo a OCDE, que sofre de agravos à saúde mental tem um emprego. Elas não contam, regra geral, com assistência e nem com suporte adequado nas organizações e isto aumenta o risco de



perda do próprio emprego e a exclusão definitiva do mercado de trabalho. Neste cenário, a política pública deve ser orientada para agir priorizando o combate dos distúrbios mentais graves, o cuidado com os desempregados e, sobretudo, o trabalho sustentável de prevenção e não apenas de ações reativas, tópicas.

Neste sentido, conhecer com rigor científico as manifestações, as origens e os modos de produção do mal-estar no trabalho é um desafio permanente na gestão organizacional, no campo da gerência de pessoal e, por extensão, para as políticas públicas concernente à saúde dos trabalhadores. Trata-se, a rigor, de uma questão estratégica para a promoção sustentável de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações que primam pela valorização de seu coletivo de trabalhadores.

Não obstante a importância central do mal-estar no trabalho nas organizações, o marco conceitual ainda é, relativamente, incipiente. O fenômeno do mal-estar no trabalho é nômade, fortemente presente nas empresas e órgãos públicos, mas ainda carece de explicitação conceitual que sirva de referência para o levantamento empírico e, sobretudo, de base para o tratamento, a análise e o planejamento/avaliação de ações de QVT no contexto de trabalho.

No escopo da abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho deste dossiê, a noção de mal-estar no trabalho que serve de referência conceitual para interpretar/analisar o diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP é o seguinte (FERREIRA, 2017, p. 179):

(...) emoções e humores negativos que se originam das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de emoções/humores (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: irritado, deprimido, entediado, chateado, impaciente, preocupado, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso, com raiva, com medo. A vivência duradoura desta modalidade de emoções/humores pelos trabalhadores se constitui em um fator de risco para saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Algumas características específicas são inerentes nesta perspectiva teórica que a distingue de outras abordagens em psicologia organizacional



e do trabalho (POT), conforme já indicado em FERREIRA *et al.* (2019) e FERREIRA *et al.* (2021), cabendo reiterar:

- O mal-estar no trabalho é objeto de natureza eminentemente humana que se origina das exigências/contradições multifatoriais vivenciadas pelos indivíduos nas situações de trabalho, portanto, não tem sentido em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) falar em “mal-estar organizacional” ou “mal-estar das organizações” e outras variantes de viés antropomorfizantes;
- O mal-estar no trabalho neste enfoque não é uma doença ou enfermidade ocupacional que acomete os trabalhadores, mas é um risco ou uma possibilidade inerente ao processo adaptativo que caracteriza a atividade de trabalho dos indivíduos vis-à-vis as exigências presentes nos ambientes de trabalho e as efetivas capacidades/limites pessoais dos trabalhadores para responderem com eficiência e eficácia tais exigências/contradições. As representações de mal-estar no trabalho evidenciam/indicam a ausência de Qualidade de Vida no Trabalho no contexto organizacional;
- As vivências e a gestão pessoal do mal-estar no trabalho são influenciadas por fatores individuais (ex. estado de saúde; características pessoais e profissionais; experiência), organizacionais (ex. cultura organizacional; modelo de gestão organizacional e do trabalho; condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho) e situacionais (ex. variabilidade, diversidade, dinâmica, imprevisibilidade de eventos que interferem na atividade cotidiana de trabalho); e
- A manifestação recorrente, o caráter prevalente e a vivência duradoura dos sentimentos isolados ou associados de mal-estar no trabalho delineiam um cenário típico resultante da precariedade ou ausência de Qualidade de Vida no Trabalho e, desta forma, aumentam o risco de ocorrência de diversos indicadores críticos que repercutem negativamente sobre os indivíduos (ex. erros, re-trabalho, adoecimento, acidentes) e os desempenhos na execução das tarefas, o funcionamento das organizações (ex. absenteísmo) e a sociedade (ex. custos previdenciários).



Cabe assinalar que as noções de custo humano do trabalho e estratégias de mediação individual e coletiva dos trabalhadores (FERREIRA, 2012; FERREIRA, 2017) constituem referências teóricas para uma melhor compreensão analítica de tais representações de mal-estar no trabalho no contexto da presente abordagem. Neste sentido, as representações dos trabalhadores resultam (FERREIRA *et al.*, 2017. p.195, 196):

(...) tanto das consequências do custo humano do trabalho, oriundas das exigências físicas, cognitivas e afetivas inerentes aos contextos de produção, quanto das estratégias de mediação individual e coletiva dos trabalhadores. Assim, assume-se o pressuposto que, quanto mais eficientes e eficazes forem as estratégias de mediação individuais e coletivas dos trabalhadores, maior será a dimensão positiva do custo humano do trabalho, configurando o predomínio de bem-estar individual e coletivo. Em contrapartida, quanto menos eficientes e eficazes forem as estratégias de mediação individuais e coletivas dos trabalhadores, menor será a dimensão positiva do custo humano, configurando o predomínio de mal-estar individual e coletivo no trabalho e aumentando o risco de ocorrência de adoecimento, acidentes, incidentes e outros indicadores críticos provenientes da relação trabalho-saúde.

Assim, os resultados empíricos que mostram a aplicação Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) fornecem visibilidade às representações individuais/coletivas dos trabalhadores em relação às vivências de mal-estar no trabalho.

2. RESULTADOS

Responderam a questão “Quando penso no meu trabalho no DEPEN/MJSP, o que me causa mais mal-estar é...” 715 participantes (40,5%) na etapa de diagnóstico. A Figura 1 mostra os resultados obtidos pela aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).



Figura 1. Principais Fontes de Mal-Estar no Trabalho no DEPEN/MJSP: (N = 715)



Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

O Quadro 1 mostra as falas representativas dos respondentes quanto aos núcleos temáticos estruturadores dos discursos (Figura 1) que são relativos às fontes de mal-estar no trabalho no DEPEN/MJSP no diagnóstico realizado em 2022.

QUADRO 1 - FONTES DE MAL-ESTAR NO TRABALHO NO DEPEN/MJSP: NÚCLEOS TEMÁTICOS E FALAS REPRESENTATIVAS NO DIAGNÓSTICO		
	NÚCLEOS TEMÁTICOS	FRASES REPRESENTATIVAS DOS NÚCLEOS
DIAGNÓSTICO 2022 (N= 715)	“Condições Insuficientes de Trabalho” (34%)	<ul style="list-style-type: none">• Ambiente: alojamento velho e sujo, armários pequenos e enferrujados, ar-condicionado com pouca manutenção sempre correndo o risco de dormir no calor, trabalho engessado por seguir um manual de segurança totalmente defasado e que já não atende o espaço físico da penitenciária.
		<ul style="list-style-type: none">• O ambiente físico sem manutenção e com descaso com o servidor. Hoje não temos material de trabalho adequado, fardamento e EPI e o absurdo de não termos manutenção em alguns locais como os banheiros das torres, pois esses nem tampa no vaso há.
		<ul style="list-style-type: none">• A estrutura física precária da penitenciária, o uniforme que preciso adquirir para ter uma imagem adequada.
		<ul style="list-style-type: none">• Não ter local adequado para o momento do descanso.



DIAGNÓSTICO 2022 (N= 715)	“Insatisfação com a Gestão Organizacional” (33%)	<ul style="list-style-type: none"> • A falta de capacitação em gestão de pessoas em relação interpessoais, em resolução de conflitos, em comunicação por parte das chefias.
		<ul style="list-style-type: none"> • Ver pessoas incompetentes assumindo postos e cargos importantes para o melhoramento do DEPEN e a categoria. A desvalorização da carreira pelos próprios gestores, a utilização de outras carreiras para serem chefia e a falta de psicólogos para atenderem os agentes.
		<ul style="list-style-type: none"> • Outro motivo é o apadrinhamento de alguns mais achegados aos setores de chefia. As melhores missões nunca são bem distribuídas, as melhores oportunidades parecem estar sempre para as mesmas pessoas.
		<ul style="list-style-type: none"> • É a falta de critérios objetivos e claros quanto a mudança de setores e de postos. Ainda vigora no órgão a lei de apadrinhamento. As chefias e setores são compostos apenas por conchavos e nunca por merecimento ou qualificação.
	“Desvalorização e Falta de Reconhecimento” (33%)	<ul style="list-style-type: none"> • Sentir a falta de valorização do meu trabalho a falta de regulamentação da carreira, a falta de reposição do uniforme, o desconhecimento e falta de reconhecimento do trabalho desenvolvido seja pela sociedade seja pelos governantes do governo federal.
		<ul style="list-style-type: none"> • A falta de reconhecimento perante a sociedade e ao Ministério da Justiça. Quando fazemos uma escolta importante a imprensa divulga que foi a Polícia Federal que fez. No tocante a remuneração estamos bem distantes das outras polícias da união.
		<ul style="list-style-type: none"> • Desvalorização das carreiras de especialistas e técnicos principalmente nas penitenciárias federais em razão da severa e ainda presente dicotomia segurança versus assistência.
		<ul style="list-style-type: none"> • Falta de reconhecimento por parte do governo em relação a remuneração. Falta de reconhecimento e incentivo por parte do órgão que não valoriza a força de trabalho.

3. DISCUSSÃO

Os dados obtidos, além de fornecerem bases empíricas sólidas e confiáveis para a formulação de política e programa de QVT no órgão, suscitam também questionamentos sobre possíveis danos à saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, os resultados encontrados no diagnóstico mostram convergências e discrepâncias com os achados de outras pesquisas conduzidas em ciências do trabalho e da saúde.



As fontes de mal-estar no trabalho identificadas no diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são convergentes, por exemplo, com outros achados na aplicação da abordagem “Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT)” em organizações públicas (FERREIRA, *et al.*, 2021; FERREIRA, PASCHOAL; SOUZA, 2021; FERNANDES; FERREIRA, 2015; BRANQUINHO, 2010; FERREIRA; SEIDL, 2009). Neste caso, os resultados obtidos no contexto do DEPEN/MJSP se revelam também recorrentes, embora com importâncias diferenciadas tendo em vista outros contextos corporativos. Nos resultados de outros estudos aparecem também queixas relativas às condições de trabalho, à gestão organizacional deficiente e ao sentimento de desvalorização.

A incidência de mal-estar no trabalho no contexto estudado se constituiu em risco para a saúde e a segurança no trabalho (BAUMAN, 1998; ROSA *et al.*, 2011; OCDE, 2012; RODRIGUES *et al.*, 2021). A presença desta vivência negativa contribui para os agravos à saúde e aumenta os riscos de acidentes de trabalho. Neste contexto, por efeito cascata tanto o funcionamento adequado do órgão quanto a operacionalização de seus objetivos e das metas corporativas estão em risco.

Os achados sobre mal-estar no trabalho, oriundos das situações de trabalho vivenciadas por parcela dos trabalhadores, revelam claro indicador de comprometimento da QVT no contexto do DEPEN/MJSP e, em consequência, deve “acender a luz amarela” para a implementação de medidas gerenciais e ações de equipes multiprofissionais visando à sua eliminação, quando possível, ou sua mitigação no contexto organizacional estudado.

O mal-estar no trabalho, conforme aponta a literatura científica nas ciências do trabalho e da saúde, é um fenômeno muito presente nas organizações públicas e privadas. A ocorrência de mal-estar no trabalho no contexto DEPEN/MJSP se inscreve também neste contexto mais geral. Certamente, as fontes de mal-estar no trabalho constatadas estão na origem de emoções/humores (isolados ou associados) do tipo: irritado, deprimido, entediado, chateado, impaciente, preocupado, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso, com raiva, com medo (FERREIRA, 2017). Eles se constituem em indícios da presença de sofrimento psíquico que podem estar impactando negativamente na saúde mental dos trabalhadores.

Gerir as fontes de mal-estar no trabalho existentes no exercício laboral é, portanto, indissociável de um custo humano do trabalho peculiar,



proveniente de exigências físicas, cognitivas e afetivas inerentes ao contexto organizacional. As estratégias de mediação individual e coletiva dos trabalhadores para lidar com tais fontes estão sob permanente tensão, potencializando o risco de ocorrência de adoecimento, acidentes, incidentes e outros indicadores críticos provenientes da relação trabalho-saúde.

4. CONCLUSÃO

As fontes de mal-estar no trabalho constatadas no órgão com base na questão “Quando penso no meu trabalho no DEPEN/MJSP, o que me causa mais mal-estar é...”, de fato acendem a “luz amarela” para a implementação de projetos e ações que previnam riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores. A presença dos indicadores de mal-estar mostra inequivocamente a importância da promoção de QVT. A eliminação ou mitigação de tais indicadores é tarefa gerencial urgente, incontornável.

Cabe reiterar, conforme salientado nos marcos da abordagem à EAA_QVT, que o mal-estar no trabalho não é uma doença ou enfermidade ocupacional que acomete os trabalhadores. Todavia, o mal-estar se constitui em risco ou uma possibilidade inerente ao processo adaptativo presente nos ambientes de trabalho que, efetivamente, colocam em confronto as exigências existentes nas situações de trabalho e as efetivas capacidades/limites pessoais dos trabalhadores visando gerirem com eficiência e eficácia necessárias tais exigências/contradições.

Para além de fatores organizacionais (ex. cultura organizacional; modelo de gestão organizacional e do trabalho; condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho) e situacionais (ex. variabilidade, diversidade, dinâmica, imprevisibilidade de eventos que interferem na atividade cotidiana de trabalho), certamente, tais fontes de mal-estar no trabalho constatadas podem ser agravadas por fatores individuais (ex. estado de saúde; características pessoais e profissionais; experiência).

Por fim, é fundamental o enfrentamento institucional do mal-estar constatado. Afinal, a manifestação recorrente, o caráter prevalente e a vivência duradoura dos sentimentos isolados ou associados de mal-estar no trabalho evidenciam a precariedade da Qualidade de Vida no Trabalho no órgão. Agir neste campo no contexto organizacional do DEPEN/MJSP deverá produzir efeitos positivos na redução do risco de ocorrência de indicadores críticos que repercutem negativamente sobre os indivíduos (ex. erros,



retrabalho, adoecimento, acidentes) sobre os desempenhos na execução das tarefas, o funcionamento das organizações (ex. absenteísmo) e sociedade (ex. custos previdenciários). Os efeitos positivos de tais ações devem instaurar uma Qualidade de Vida no Trabalho de natureza sustentável.

REFERÊNCIAS

- BAUMAN, Z. **O mal-estar da pós-modernidade**. (M. Gama e C. M. Gama. Trans.) Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.
- BRANQUINHO, N. G. S. **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em professores da rede pública de ensino de Unai/ MG**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília (UnB). Brasília, Distrito Federal, 2010.
- FERNANDES, L.C.; FERREIRA, M.C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP (Online)**, v. 26, p. 296-306, 2015.
- FERREIRA, M. C. *et al.* (Orgs.). **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Experiência Comparada 2010, 2015, 2019**. 1. ed. Brasília, 2021. v. 1. 272p.
- FERREIRA, M. C. *et al.* (Orgs.). **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho**. 1. ed. Curitiba: Editora Brazil Publishing, 2019, v.1, p192.
- FERREIRA, M. C.; PASCHOAL, T.; SOUZA, K.L. As fontes de mal-estar no trabalho no CNPq. *In*: Mário César Ferreira; Rodrigo Rezende Ferreira; Tatiane Paschoal; Leticia Alves Santos; Tânia Gomes Figueira. (Org.). **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Experiência Comparada 2010, 2015, 2019**. 1Ed. Brasília: LPA, 2021, v. 1, p. 193-210.
- FERREIRA, M. C. **Custo Humano do Trabalho** (ebook). Porto Alegre: Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Editora Zouk, 2012.



- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília: Paralelo 15, 3a. Edição, 2017.
- FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 245-254, June 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000200013&lng=en&nrm=iso>, acesso em: 17 de maio de 2020. DOI: 10.1590/S0102-37722009000200013.
- OECD. Mal-être au travail ? : Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi, Santé mentale et emploi. **OECD Publishing**. Paris, 2012. DOI: 10.1787/9789264124561-fr.
- PACHECO, V. A.; FERREIRA, M. C. Well-being and Ill-being at Work: Employee's Representations in a Brazilian Public. **Psicologia: Teoria e Pesquisa [Online]**, 36, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/JY5YGXPLxtKcJFFcfNd4vG/>>, acesso em: 25 de abril de 2022.
- PACHIEGA, M. D.; MILANI, D. R.C. Pandemia, as reinvenções educacionais e o mal-estar docente: uma contribuição sob a ótica psicanalítica. **Dialogia**, São Paulo, n. 36, p. 220-234, set./dez. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/dialogia/article/view/18323>>, acesso em: 25 de abril de 2022. DOI: 10.5585/dialogia.n36.18323.
- RODRIGUES, J. T.; COELHO, D. R. A.; SILVA, P. A. O Mal-estar na Cultura do Trabalho: Uma Perspectiva Existencial. **Physis: Revista de Saúde Coletiva [Online]**. 2021, v. 31, n. 04. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/physis/a/WFXsZYSfhHSqFYRPnFgWYJz/>>, acesso em: 25 de abril de 2022.
- ROSA, B. P. G. D.; WINOGRAD, M. Palavras e pílulas: sobre a medicalização do mal-estar psíquico na atualidade. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 23, n. spe, p. 37-44, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000400006&lng=pt&nrm=iso>, acesso em: 4 de abril de 2022.



SHIOZAKI, M. P.; HASHIMOTO, F. A degeneração dos espaços públicos e a supervalorização narcísica como facetas do mal-estar no trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 201-207, 2016.

TROITINHO, M. C. R. *et al.* Ansiedade, afeto negativo e estresse de docentes em atividade remota durante a pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde [Online]**. 2021, v. 19. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00331.

