# TRABALHADORES EMBARCADOS: FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL ENVOLVIDOS

Ilva Aparecida Quirico Anunciação (UNIFESP)
iaqanunciacao@unifesp.br
Nancy Ramacciotti de Oliveira-Monteiro (UNIFESP)
nancy.ramacciotti@unifesp.br

## RESUMO

São características comuns ao trabalho embarcado algumas situações cotidianas adversas à saúde, como distanciamento familiar, restrições ao lazer e bom descanso para restauro. Condições de pouca privacidade e autonomia além da situação de confinamento podem causar estresse laboral e decorrentes problemas psicológicos. Este artigo procura refletir sobre fatores de risco psicossocial em embarcados a partir de levantamento de literatura e legislação pertinentes. O estudo fornece subsídios para possíveis intervenções que possam incentivar o bem-estar desses trabalhadores, condição também necessária para redução das taxas de absenteísmo e prejuízos na produtividade.

**Palavras-chave:** Trabalho embarcado; Fatores de risco psicossocial no trabalho; Saúde do trabalhador; Estresse laboral; NR 01.

## ABSTRACT

Some common characteristics of work aboard ships include daily situations that are harmful to health, such as family isolation, restrictions on leisure and rest for recovery. Conditions of little privacy and autonomy, in addition to the situation of confinement, can cause work-related stress and consequent psychological problems. This article seeks to reflect on psychosocial risk factors in workers aboard ships based on a survey of relevant literature and legislation. The study provides support for possible interventions that can encourage the well-being of these workers, a condition that is also necessary to reduce the rates of absenteeism and losses in productivity.

**Keywords**: Shipboard work; Psychosocial risk factors at work; Workers' health; Work-related stress; NR 01.

Os trabalhadores embarcados podem enfrentar condições específicas de risco, em comparação a profissionais de outros setores. Eles lidam com um cotidiano de isolamento familiar e social mais amplo, além de condição de confinamento. Esses trabalhadores têm poucos momentos de pausa recreativa para descanso e descontração, para seu restauro. Essas são circunstâncias de trabalho que podem se caracterizar como fatores estressantes, constituindo um contexto laboral de maior suscetibilidade ao adoecimento psíquico, com impactos na vida pessoal e profissional (Silva Júnior; Ferreira, 2007).

Assim, embora possam haver fatores protetivos derivados de treinamento e de adaptação aos regimes de trabalho, as condições laborais de embarcados demandam competências emocionais e sociais para o enfrentamento de um cenário laboral com condições de maior vulnerabilidade para a saúde mental. De forma geral, a rotina do trabalho em alto mar - com algumas jornadas excessivas, privação de boas condições de tempo para descanso e falta de maior controle sobre a organização da própria vida - é permeada por fatores que, por vezes, exercem efeitos negativos no bem-estar psicológico dos trabalhadores (Barbosa; Borges, 2011).

Neste artigo apresentam-se reflexões sobre essas condições laborais que permitem inspirar ações voltadas ao Objetivo Sustentável (ODS) 8 - Trabalho decente para todas as pessoas -, da Agenda de 2030 das Nações Unidas, que destaca a promoção e o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, com emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos. Também podem sugerir avanços relacionados ao ODS 3 - Saúde e bem-estar -, que busca garantir a promoção do bem-estar e uma vida sustentável para todas as pessoas, independentemente de idade, visando uma melhor disposição para as atividades diárias e a redução dos riscos de doenças (IBGE, s/d).

## Sobre saúde mental no trabalho

Em 1948, a Organização Mundial de Saúde (OMS) definia saúde não pela ausência de doenças e sintomas, mas sim como ‘estado completo de bem-estar físico, mental e social’ (World Health Organization [WHO], 2017).

No Brasil, desde 1978, pela Portaria nº 3214 do então denominado Ministério do Trabalho (MT), há Normas Regulamentadoras (NRs) que impõem a necessidade de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) nas organizações, conforme o número de trabalhadores e grau de risco. Em meados dos anos 1980, a Previdência Social identificou a Lesão por Esforço Repetitivo LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), destacando-os como doenças do trabalho. Já nos anos 1990, passam a ocorrer também afastamentos no trabalho causados pelos Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC). Entidades internacionais ligadas à saúde ocupacional e bem-estar laboral destacaram os aspectos psicossociais como desencadeadores de adoecimento dos trabalhadores (Lucca, 2021).

Com o reconhecimento das doenças do trabalho ocorrido também por agências internacionais, o conceito de saúde do trabalhador e de segurança ocupacional adquiriram grande relevância, sobretudo com maior atenção sobre os riscos das atividades laborais e destaque dos riscos psicossociais. Campanhas mundiais passaram a ressaltar a importância da prevenção desses riscos, não sendo considerados apenas aspectos sociais e econômicos, mas sobretudo com respeito à forma como o trabalho é realizado (Dias, 2016).

Sendo mundialmente estudadas, as condições de saúde mental vêm apresentando indicativos de aumento dos problemas relativos aos TMC. A previsão para o ano de 2030 é que os transtornos mentais serão uma preocupação em todo o mundo, com maior destaque para a depressão (World Health Organization [WHO], 2017). Ressalte-se que o *Global Burden Disease* (GBD), estudo de mortalidade e incapacitação causada por doenças e por fatores de risco, refere que em 2015, o Brasil se encontrava em terceiro lugar por morte ou incapacidade por transtornos mentais, especialmente por transtornos depressivos e de ansiedade (Bonadiman et al., 2017).

Em pesquisa referente aos países das Américas (GBD, 2016), o Brasil prevalecia entre os países com a maior taxa populacional com transtornos de ansiedade, com 19,9%, seguido dos Estados Unidos da América, com 18,1%. Já em relação aos transtornos afetivos, teve classificação de 11%, seguido do Chile com 9,9% (Kohn et al., 2018).

Os TMC podem concorrer para afastamentos, absenteísmo, perda da produtividade, aposentadoria precoce e associação com outras doenças crônicas (Cruz; Barros-Delben, 2021). Com base em dados estatísticos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dados do Portal Naval (2023) mostravam que, entre 2020 e 2022, os trabalhadores marítimos foram o grupo que mais geraram afastamentos por doenças mentais e comportamentais, quando comparado aos demais setores, sendo o índice de 2,4% dos benefícios relacionados a doenças psiquiátricas, e considerado quatro vezes mais, quando comparados a outros setores. Esses indicadores apontam grandes custos gerados às empresas pela perda da produtividade, absenteísmo e no Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

Em 2021, dados apresentados pela Previdência Social mostravam os TMC como a terceira causa em afastamentos entre trabalhadores segurados (Tribunal Regional do Trabalho, 2023), num índice total de 12%. Apesar do baixo índice de morte, os principais transtornos mentais indicados foram a depressão, o alcoolismo, a esquizofrenia, o transtorno bipolar e o transtorno obsessivo-compulsivo, em ordem decrescente. Essas estatísticas corroboram com o que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a OMS ressaltaram sobre a psicodinâmica do trabalho e os fatores psicossociais relacionados na avaliação e promoção da saúde mental, especialmente de adultos (Pereira et al., 2020).

**Sobre fatores de risco psicossocial no trabalho**

Os fatores psicossociais são destacados pelos principais órgãos internacionais como principal risco de estresse e adoecimento psíquico nos trabalhadores (Who, 2017). Esses fatores são relacionados a circunstâncias pessoais e ambientais que aumentam as vulnerabilidades, podendo gerar danos à saúde e segurança no trabalho

(Santos, 2021; Oliveira; Guimarães, 2021), e quando negativos, são considerados uma das principais causas dos transtornos mentais, entre os trabalhadores (Lucca, 2021). A carga psicológica, a baixa autonomia nas atividades laborais, os turnos, e os fatores estressantes nos contextos de trabalho concorrem para o chamado estresse psicossocial (Vidal; Abreu; Portela, 2017).

Os riscos psicossociais são elementos negativos relacionados com o contexto social, ambiental e organizacional, podendo causar prejuízos físicos, psicológicos e/ou sociais. São exemplos de riscos no trabalho: a falta de autonomia, a má qualidade das relações interpessoais, o medo de perder o emprego, a exigência emocional, o tempo e a própria psicodinâmica do trabalho. Para lidar com os riscos, o indivíduo adota recursos de estratégias de enfrentamento. Contudo, esses elementos de risco, por sua frequência e/ou intensidade, podem levar a grau de exigência psicológica e emocional aumentado, e por vezes, tais recursos são insuficientes para as estratégias de enfrentamento, determinando os fatores de risco psicossocial (Dávalos Azambuja; Guimarães, 2021), importante causa de acidentes de trabalho (Seligmann-Silva, 2011).

Outros fatores psicossociais podem prejudicar a segurança ocupacional, especialmente: o horário de trabalho, a carga e o ritmo de trabalho, a autonomia, o conteúdo do trabalho, a relação trabalho-família, relações interpessoais, a cultura organizacional, a organização de tarefas e responsabilidades, desenvolvimento profissional e possível violência laboral (Oliveira; Guimarães, 2021; Lucca, 2021). Esses são elementos que desempenham importante papel na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalhador. Eles resultam das interações com o trabalho em diferentes aspectos, como o ambiente, o conteúdo da tarefa, as condições enfrentadas, a cultura e a conjuntura da vida do trabalhador. Em circunstâncias adversas, podem se tornar um potencial para problemas de saúde, para acidentes de trabalho, queda na produtividade e problemas de comunicação (Dávalos-Azambuja; Guimarães, 2021

Por outro lado, a complexa dinâmica dos fatores psicossociais no terreno das atividades laborais pode incluir interações positivas com o trabalhador, impulsionando o bem-estar e a eficiência no trabalho. Assim, os fatores psicossociais podem ser favoráveis ou desfavoráveis para a saúde do trabalhador. Quando favoráveis, fornecem

bem-estar mental e físico, alto rendimento e autodesenvolvimento; quando desfavoráveis, potencializam os riscos aos trabalhadores, nos chamados riscos psicossociais.

**Sobre trabalho confinado**

Segundo as Normas Brasileiras (NBR) da Associação Brasileira de Normas Técnicas ([ABNT] NBR, 2017, p.5), o espaço confinado refere-se a:

> Qualquer área não projetada para ocupação humana contínua, a qual tem meios limitados de entrada e saída ou uma configuração interna que possa causar aprisionamento ou asfixia em um trabalhador e na qual a ventilação é inexistente ou insuficiente para remover contaminantes perigosos e/ou deficiência/enriquecimento de oxigênio que possam existir ou se desenvolver ou conter um material com potencial para engolfar/afogar um trabalhador que entrar no espaço.

Isso aponta que, para o trabalho embarcado, a terminologia “confinamento” vê certa discriminação entre a definição de trabalho em “espaço confinado” e “trabalho confinado”. Nessa perspectiva, nem todos os trabalhadores embarcados estão em condições de espaço confinado, mas todo trabalho embarcado em alto mar, em suas particularidades de atividade e em suas restrições, se enquadra como “trabalho confinado”.

Por sua vez, ambientes isolados, confinados e extremos (ICE) requerem normas e procedimentos específicos para preservar os trabalhadores. Considerados uma ameaça aos seres humanos (Barros-Delben et al., 2019), eles podem desencadear alterações cognitivas, emocionais e comportamentais (Nicolas et al., 2013). Trabalhos em plataformas de petróleo offshore, em atividades submarinas, em estações espaciais, minas subterrâneas e regiões polares, são exemplos de situações laborais em ICE, propiciando riscos consideráveis à saúde, à segurança e ao bem-estar dos trabalhadores (Bartone, Krueger, Bartone, 2018).

Ambientes ICE podem produzir consequências prejudiciais no âmbito laboral, especialmente quando as condições de sobrevivência são comprometidas pela ausência e limitação de suporte adequado. Em contextos onde os riscos e perigos característicos não são devidamente geridos, as consequências tendem a ser severas, manifestando-se, sobretudo, em acidentes que geram danos materiais e pessoais importantes.

O trabalho embarcado não se caracteriza necessariamente como em contexto de ICE, mas por sua condição de isolamento e confinamento, trabalhadores embarcados, em geral, podem ser mais vulneráveis ao estresse. Eles estão submetidos a fatores psicossociais negativos - fatores de risco psicossocial -, como os atrelados a condições de trabalho em turnos (Cruz; Barros-Delben, 2021).

**Dados da legislação sobre fatores de risco psicossocial no trabalho**

Na especificidade de trabalhadores embarcados a bordo de plataformas de petróleo, foi criada no Brasil, em 2018, a Norma Regulamentadora nº 37 (NR 37), com o fim de reduzir danos causados à saúde e à segurança. Essa normativa obriga a presença de um profissional da área da saúde no embarque, seja médico ou enfermeiro/técnico de enfermagem. E apesar do reconhecimento de que o ambiente pode levar a transtornos mentais, a figura do psicólogo ainda não é reconhecida aí como obrigatória (Barros, 2021).

De forma mais abrangente aos contextos laborais, no Brasil, a Síndrome de Burnout (SB) passou a ser institucionalmente reconhecida em 1999, a partir do Decreto nº 3.048/99, que aprovou o regulamento da Previdência Social, tratando agentes patogênicos das doenças profissionais (Barros, 2021). O Decreto nº 6042/2007 incluiu a SB numa lista denominada “B”, no título sobre transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho (Corbal, 2015). Em 2022, a OMS revisou a SB com um reconhecimento global dessa condição relacionada à saúde do trabalhador, formalizando-a como doença ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) (Modesto, 2022).

Por conseguinte, o Ministério da Saúde (MS) (2023) apresenta a SB como um transtorno emocional desencadeado por condições desgastantes em atividades laborais que submetem o trabalhador a pressões diárias e responsabilidades constantes, podendo levá-lo a sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico. Essas condições podem levar ao desgaste de humor e desmotivação, culminando em sintomas físicos, cansaço permanente, perda de energia, alterações cognitivas e emocionais, afetando as relações interpessoais, e implicando na redução da amabilidade e sensibilidade diante das necessidades dos outros (Barros, 2021).

Com o intuito de contribuir com o reconhecimento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, em 2021 foi criado no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) um grupo de estudo tripartite (GTE, 2021), através da portaria STRAB/MTP nº13211, como resultado da decisão de consenso da Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP. Esse grupo tinha o objetivo de produzir subsídios técnicos para a tomada de decisão da Secretaria de Inspeção do trabalho, do MTE, para colaborar com a NR17-Ergonomia. Essa normativa atribui procedimentos relacionados às “condições de trabalho às características psicofisiológicas do trabalhador” (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021) e, até então, não contempla com relevância os aspectos psicossociais e os transtornos mentais nas atividades de riscos. Ainda em discussão, o GTE publicou em seu último relatório (datado de novembro de 2023) como um dos seus principais objetivos a necessidade de se desenvolver estratégias de formação e capacitação de atores sociais sobre o tema, havendo a necessidade de “normatização”, como forma de anexo à NR17 (Ministério do Trabalho e Previdência, 2023).

Em 30 de julho de 2024, durante a 10ª Reunião Extraordinária da CTPP, o Governo Federal realizou a última atualização da Norma Regulamentadora 01 (NR 01), com foco na saúde e segurança do trabalho, destacando o capítulo 15, que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Com o intuito de promover ambientes de trabalho saudáveis e seguros, essa atualização enfatiza a identificação de riscos psicossociais para prevenir impactos na saúde mental dos trabalhadores. A NR 01 abrange todas as normas regulamentadoras e, desta forma, todas as empresas deverão se adaptar e implementar o novo modelo de gestão. O novo modelo da NR 01

está previsto para entrar em vigor no prazo de nove meses a partir de sua publicação, então ainda, em 2025. Essas mudanças relativas ao cenário laboral ocorreram em resposta ao crescente reconhecimento dos problemas de saúde mental, que foram destacados na lista de doenças relacionadas ao trabalho, conforme atualização do MS (Brasil, 2024).

**A título de considerações finais**

Em termos do trabalho embarcado, fatores como isolamento, o afastamento familiar e da vida social, além de turnos prolongados, podem levar a problemas como ansiedade, depressão, dificuldades de reintegração ao núcleo familiar, estresse, SB e a condições clínicas passíveis de intervenção. A oferta de políticas públicas de bem-estar e promoção da saúde mental no setor laboral embarcado pode mitigar esses problemas, contribuindo para a redução do absenteísmo e afastamentos pelo INSS, promovendo maior produtividade e crescimento na economia e movimentação nos portos e bem-estar social.

A revisão da NR 01, com o propósito de incluir a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, com o intuito de promover ambientes laborais com menores impactos na saúde mental dos trabalhadores e um cenário laboral mais seguro, indicam o reconhecimento do Governo Federal em tomar iniciativas a partir da identificação de índices estatísticos sobre o número de afastamentos, condições de trabalho e impactos na saúde mental da força laboral, exigindo mudanças até maio de 2025.

Embora a NR 01 represente um avanço sobre a importância da promoção da saúde mental do trabalho, ressalte-se que, até o momento (final do ano de 2024), não existe uma regulamentação específica que trate diretamente sobre a gestão de riscos psicossociais - nem no Brasil e nem internacionalmente -, que exija a fiscalização contínua à promoção da saúde mental e bem-estar dos trabalhadores embarcados. Quando aborda elementos de ergonomia, a NR17 também menciona a importância de adaptar as condições de trabalho às características dos trabalhadores, incluindo

aspectos que podem impactar a saúde mental e emocional, mas essa norma também não enfatiza riscos psicossociais implicados.

Atualmente, os ODS 3 e 8 evidenciam a necessidade de uma abordagem que promova a saúde e o bem-estar, ao mesmo tempo em que garanta empregos decentes e produtivos. Perante o cenário das condições de trabalhadores embarcados e fatores de risco psicossocial envolvidos, é necessário destacar a importância de engajamento de órgãos responsáveis para condições de trabalho que respeitem a dignidade humana e que incentivem por ambientes laborais mais saudáveis. Uma gestão eficaz alinhada à Agenda 2030 requer a colaboração entre governos, empresas e sociedade civil para o desenvolvimento de políticas voltadas ao bem-estar físico e mental de todos os trabalhadores, promovendo um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo.

**Referências**

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 16577**: 2017 - Espaço confinado **-** Prevenção de acidentes, procedimentos e medidas de proteção. Rio de Janeiro, 2017, 37 p.

BARBOSA, S.C.; BORGES, L. O. Saúde Mental e Diferentes Horários de Trabalho para Operadores de Petróleo. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 28, n. 2, p. 163-173, 2011.

BARROS, L. C. G. **Sem saída:** as consequências do embarque para os trabalhadores no contexto offshore oil no Brasil. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília. 2021.

BARROS-DELBEN, P; PEREIRA, G.K; MELO, H. M; THIEME, A. L; CRUZ, R.M. Mapeamento de Estressores no Trabalho de expedicionários do Programa Antártico Brasileiro (PROANTAR). **Psicologia:** Teoria e Pesquisa, v. 35, e3559, 2019.

BARTONE P. T.; KRUEGER, G. P.; BARTONE, J. V. Individual Differences in Adaptability to Isolated, Confined, and Extreme Environments. **Aerosp Med Hum Perform**. 2018.

BONADIMAN, C. S. C.; PASSOS, V. M. A.; MOONEY, M.; NAGHAVI, M.; MELO, A. P. S. A carga dos transtornos mentais e decorrentes do uso de substâncias psicoativas no Brasil: Estudo de Carga Global de Doença, 1990 e 2015. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 20 (1), 191-204, 2017.

BRASIL. Governo Federal atualiza NR 01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno. **Ministério do Trabalho e Emprego,** 2024.

CORBAL, B. S. **Síndrome de Burnout – Síndrome do Esgotamento Profissional.** Brasília: Câmara dos Deputados. 2015.

CRUZ, R. M.; BARROS-DELBEN, P. Avaliação de Fatores de Riscos Psicossociais em Ambientes Isolados, Confinados e Extremos (ICE). *In:* PEUKER, A.C.W.B.; FALLER, S. **Avaliação Psicológica dos Fatores Psicossociais do Trabalho:** Teoria e Prática na Era Digital. (Cap.14). São Paulo: Vetor, 2021.

DÁVALOS-AZAMBUJA, A.; GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais de risco relacionados ao trabalho em servidores públicos do estado de Mato Grosso do Sul. **Laborare**, 4(6),126–141, 2021.

DIAS, F. M.; SANTOS, J. F. C.; ABELHA, L.; LOVISI, G.M. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (Burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2016; 41:e11.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Plataforma Brasileira para dos indicativos dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. s/d.

KOHN, R; ALI, A; PUAC-POLANCO, V; FIGUEROA, C, LÓPEZ-SOTO, V; MORGAN, K; et al. Mental health in the Americas: an overview of the treatment gap. **Rev Panam Salud Publica**. 2018;42:e165.

LUCCA, S. R. Saúde Mental e Trabalho: Fatores Psicossociais e Avaliação Psicossocial do Trabalhador. *In:* PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. **Avaliação Psicológica dos Fatores Psicossociais do Trabalho:** Teoria e Prática na Era Digital. (Cap. 2). São Paulo: Vetor, 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Relatório Análise de Impacto Regulatório. Norma Regulamentadora nº17** - Ergonomia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Secretaria de Trabalho, Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Brasília, 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. GRUPO DE ESTUDO TRIPARTITE (GET), **Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Relatório Final dos Trabalhos, nov., 2023.

MODESTO, C. **Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil**. 2022. Paraíba: Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região.

OLIVEIRA, F. F.; GUIMARÃES, L. A. M. Avaliação dos Fatores Psicossociais no Trabalho: Estudo Preliminar com Psicólogos Brasileiros. *In:* PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. **Avaliação Psicológica dos Fatores Psicossociais do Trabalho:** Teoria e Prática na Era Digital. (Cap. 13). São Paulo: Vetor, 2021.

PEREIRA, A. C. L; SOUZA, H. A; LUCCA, S. R; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, e18, 2020.

PORTAL NAVAL. **Saúde Mental e Física em Risco.** Rio de Janeiro: TN Benício Biz Editores. 2023.

SANTOS, A. S. Fatores Psicossociais Protetivos: Quando o Trabalho Promove Saúde Mental. *In:* PEUKER**,** A. C. W. B.; FALLER, S.; **Avaliação Psicológica dos Fatores**

**Psicossociais do Trabalho:** Teoria e Prática na Era Digital. **(**Cap. 5). São Paulo: Vetor, 2021.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo**.** São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA JUNIOR, D.I.; FERREIRA, M. C. Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto off-shore oil (EACOS). **Avaliação Psicológica**, v. 6, n. 2, p. 139-146, dez. 2007.

VIDAL, J. M.; ABREU, A. M.; PORTELA¸ L. F. Estresse psicossocial no trabalho e o padrão de consumo de álcool em trabalhadores offshore. **Cadernos de Saúde Pública.** 33(6), 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO], **Mental Health ATLAS 2017.** Genova: WHO, 2017.