

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**TESE**

**Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho Frente a Indicadores de  
Sofrimento Mental no Trabalho**

**Alessandro Simões Marinho**

**2024**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**PERCEPÇÕES DE TÉCNICOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO  
FRENTE A INDICADORES DE SOFRIMENTO MENTAL NO  
TRABALHO**

**ALESSANDRO SIMÕES MARINHO**

*Sob a Orientação da Professora Doutora*  
**Valéria Marques de Oliveira**

*Coorientação da Professora Doutora*  
**Hérica Landi de Brito**

Tese de doutorado submetida como  
requisito para a obtenção do título de  
**Doutor** no Programa de Pós-Graduação  
em Psicologia da Universidade Federal  
Rural do Rio de Janeiro/UFRRJ.

Seropédica /RJ  
Outubro de 2024

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M337p      Marinho, Alessandro Simões, 1977-  
              Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho  
Frente a Indicadores de Sofrimento Mental no Trabalho  
/ Alessandro Simões Marinho. - Seropédica-RJ, 2024.  
              136 f.: il.

              Orientadora: Valéria Marques de Oliveira.  
              Coorientadora: Hérica Landi de Brito.  
              Tese(Doutorado). -- Universidade Federal Rural do  
Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia, 2024.

              1. Saúde e Segurança do Trabalho. 2. Fatores de  
Riscos Psicossociais. 3. Técnico em Segurança do  
Trabalho. I. Oliveira, Valéria Marques de, 1963-,  
orient. II. Brito, Hérica Landi de , 1988-, coorient.  
III Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia. IV. Título.



TERMO Nº 1115 / 2024 - PPGPSI (12.28.01.00.00.00.21)

Nº do Protocolo: 23083.066842/2024-32

Seropédica-RJ, 03 de dezembro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO - IE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - PPGPSI

PERCEPÇÕES DE TÉCNICOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO FRENTE A  
POSSÍVEIS INFLUÊNCIAS NOCIVAS DA PRÁTICA LABORAL NA SAÚDE  
MENTAL

**ALESSANDRO SIMÕES MARINHO**

Tese de Doutorado aprovada em 11 de outubro de 2024.

---

Valéria Marques de Oliveira. Profa. Dra. UFRRJ  
Presidente da banca. Orientadora

---

Marcos Aguiar de Souza. Prof. Dr. UFRRJ/UFRJ  
Membro Interno

---

Lilian Maria Borges. Profa. Dra. UFRRJ  
Membro Interno

---

Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa. Profa. Dra. UFMA  
Membro externo

---

Maria Luisa Lopes Chicote Agibo. Profa. Dra. UNIROVUMA  
Membro externo

*(Assinado digitalmente em 03/12/2024 09:57 )*  
LILIAN MARIA BORGES  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
DeptPO (12.28.01.00.00.00.23)  
Matrícula: 2077610

*(Assinado digitalmente em 03/12/2024 16:03 )*  
VALERIA MARQUES DE OLIVEIRA  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
DeptPO (12.28.01.00.00.00.23)  
Matrícula: 1720911

*(Assinado digitalmente em 14/12/2024 05:06 )*  
MARIA LUISA LOPES CHICOTE AGIBO  
ASSINANTE EXTERNO  
Passaporte: AB1726095

*(Assinado digitalmente em 03/12/2024 21:00 )*  
MARCOS AGUIAR DE SOUZA  
ASSINANTE EXTERNO  
CPF: 544.431.806-72

*(Assinado digitalmente em 03/12/2024 15:06 )*  
YLDRY SOUZA RAMOS QUEIROZ PESSOA  
ASSINANTE EXTERNO  
CPF: 024.895.254-41

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, primeiramente, àqueles e àquelas que contribuíram significativamente para a construção de minha identidade, a partir de experiências exitosas e frustrantes, mas que me ensinaram tudo que evidencio de benéfico em mim enquanto sujeito, cidadão, profissional, marido e pai de dois filhos maravilhosos. Falo de minha primeira mãe, Vera Lúcia Esteves Simões Marinho, de minha avó e segunda mãe, Carmen Esteves Simões, de meu avô e segundo pai, José Marques Simões, todos hoje, já falecidos no campo físico, mas vivos dentro de mim para todo o sempre. São minhas referências!

Dedico, também, à minha esposa, Melissa Aparecida Barbosa Rocha Simões Marinho, à minha primogênita, Manoela Rocha Simões Marinho, e a meu caçula, Juan Rocha Simões Marinho, que fizeram parte da construção deste trabalho, com tolerância, maturidade e compreensão frente às minhas instabilidades e inseguranças experienciadas durante a produção deste trabalho científico. São minhas “Rochas”. Dedico também a meu primeiro pai que tanto me incentivou a persistir neste caminho de construção literária, crendo em minha capacidade de realização e de término do trabalho.

Por fim, não teria como não dedicar esta tese à minha orientadora Profa. Doutora Valéria Marques de Oliveira que, em meio às minhas crises existenciais, acolheu-me, aconchegou-me, ensinou-me, orientou-me e mostrou-me como potencializar-me em meio ao caos e, conseqüentemente, a “ser mais humano”. Sem ela, sinceramente, este trabalho não teria se concretizado. Acreditava mais em mim do que eu mesmo. Um atravessamento que nunca esquecerei!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, como sempre em meu levantar, primeiramente à Deus Pai, Filho e Espírito Santo. Sem Ele(s) não estaria nem aqui para agradecer! Reitero meus agradecimentos à minha família base, minha esposa e filhos por terem me aturado sem reclamar nos quatro anos de produção deste trabalho.

Agradeço novamente, já que agradeço sempre que a encontro, à minha eterna orientadora Profa. Dra. Valéria Marque de Oliveira, a responsável pelo término desta pesquisa. Um agradecimento especial, também, à minha amiga e referência acadêmica, Edneusa Lima Silva (“Edna”), que sempre me incentivou a iniciar o doutoramento e por ter contribuído diretamente no levantamento, organização e tabulação dos dados quantitativos do trabalho com sua disponibilização e doutor saber.

Agradecer aos meus e minhas colegas professores(as) da Faculdade Sul Fluminense, aos meus e minhas colegas de doutoramento por suas contribuições diretas e indiretas nas produções de artigos e outros ensinamentos durante esta trajetória. E, por fim agradeço a meu grande amigo, irmão, Dirceu Hartung que me acolheu nos momentos mais difíceis deste período.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

*This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 00*

## RESUMO

MARINHO, Alessandro Simões. **Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho Frente a Indicadores de Sofrimento Mental no Trabalho**. 2024. (Tese de Doutorado em Psicologia). Orientadora Profa. Dra. Valéria Marques de Oliveira. Coorientação Profa Dra Hérica Landi de Brito. Instituto de Educação/Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/RJ, 2024.

A pesquisa objetivou investigar o cotidiano funcional de Técnicos em Segurança do Trabalho (TSTs) na percepção dos mesmos frente a indicadores de sofrimento no trabalho. Tal proposta se fez relevante tendo em vista os poucos trabalhos de investigação científica evidenciados no Brasil que procuraram explorar a prática laboral de TSTs. Enquanto objetivos específicos, propôs-se: identificar fatores de riscos psicossociais com potencial para fomentar o sofrimento no trabalho; discorrer sobre a subjetividade na interface homem-trabalho e apurar estratégias de enfrentamento utilizadas para lidar com os obstáculos do cotidiano do trabalho. Em relação ao método, optou-se por uma pesquisa de natureza quanti-quali e de delineamento descritivo, a partir de dois estudos. No estudo 1, para a análise quantitativa, foi utilizada a Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho, com 28 questões, divididas em 3 fatores: sentido no trabalho, esgotamento mental e reconhecimento no trabalho. A escala, derivada do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho, foi formatada na ferramenta do *google forms* e distribuída para diferentes regiões do Brasil. No estudo 2, foi realizado 1 encontro presencial para a efetivação da entrevista coletiva semiestruturada com um grupo de 4 participantes, visando explorar variáveis subjetivas de narrativas categorizadas, por meio da técnica de análise do conteúdo. Nos resultados do primeiro estudo, 78 participantes indicaram o esgotamento mental como o indicador de maior potencial para o sofrimento no trabalho, onde a maioria dos itens foi enquadrada no potencial de risco médio e limítrofe. Nos demais fatores, a significativa maioria dos itens apresentaram-se como indicadores de baixo risco na promoção do sofrimento. No estudo 2, os TSTs ratificaram e destacaram o desgaste mental enquanto um fator indicativo de sofrimento, em comunhão a diferentes categorias da análise do conteúdo, definidas *à posteriori*, como: a pouca autonomia; as dificuldades na relações interpessoais com lideranças; a organização do trabalho e as estratégias técnicas e interpessoais para o enfrentamento de dificuldades no trabalho no âmbito dos processos intersubjetivos do coletivo organizacional. Nas considerações finais, evidenciou-se a percepção de indicadores de sofrimento no trabalho e da presença fatores de riscos psicossociais no cotidiano dos participantes, além da importância da utilização de estratégias de enfrentamento a fatores de sofrimento no labor. No mais, o presente trabalho contribuiu para se trazer à discussão percepções e narrativas de uma categoria profissional ainda pouco explorada no cenário científico brasileiro. No entanto, tendo em vista as consideráveis limitações da pesquisa, avalia-se como relevante o desenvolvimento de mais estudos quantitativos e qualitativos, embasados na psicodinâmica do trabalho, para melhor apuração de indicadores de sofrimento e de fatores de riscos psicossociais no contexto laboral de TSTs.

**Palavras-chave:** Saúde e segurança do trabalho; Técnico em segurança do trabalho; Fatores de riscos psicossociais; Sofrimento no trabalho; Psicodinâmica do trabalho.

## ABSTRACT

MARINHO, Alessandro Simões. **Occupational Safety Technicians' Perceptions of Indicators of Mental Distress at Work**. 2024. (PhD Thesis in Psychology). Advisor Prof. Dr. Valéria Marques de Oliveira. Co-advisor Prof. Dr. Hérica Landi de Brito. Institute of Education/Postgraduate Program in Psychology. Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica/RJ, 2024.

The research aimed to investigate the functional daily life of Occupational Safety Technicians (TSTs) in their perception of indicators of distress at work. This proposal was relevant given the few scientific research studies evidenced in Brazil that sought to explore the work practice of TSTs. As specific objectives, it was proposed: to identify psychosocial risk factors with the potential to foment distress at work; to discuss subjectivity in the human-work interface; and to determine coping strategies used to deal with obstacles in daily work. Regarding the method, we chose to conduct a quantitative and qualitative research study with a descriptive design, based on two studies. In study 1, for the quantitative analysis, the Workplace Distress Indicator Scale was used, with 28 questions, divided into 3 factors: meaning at work, mental exhaustion and recognition at work. The scale, derived from the Protocol for the Assessment of Psychosocial Risks at Work, was formatted in the Google Forms tool and distributed to different regions of Brazil. In study 2, 1 face-to-face meeting was held to conduct a semi-structured collective interview with a group of 4 participants, aiming to explore subjective variables of categorized narratives, through the content analysis technique. In the results of the first study, 78 participants indicated mental exhaustion as the indicator of greatest potential for suffering at work, where most of the items were classified as medium and borderline risk potential. In the other factors, the significant majority of items presented themselves as indicators of low risk in promoting suffering. In study 2, the TSTs ratified and highlighted mental exhaustion as a factor indicative of suffering, in communion with different categories of content analysis, defined a posteriori, such as: low autonomy; difficulties in interpersonal relationships with leaders; work organization and technical and interpersonal strategies for coping with difficulties at work within the scope of the intersubjective processes of the organizational collective. In the final considerations, the perception of indicators of suffering at work and the presence of psychosocial risk factors in the daily lives of the participants were highlighted, in addition to the importance of using strategies to cope with indicators of suffering at work. Furthermore, this work contributed to bringing to the discussion perceptions and narratives of a professional category still little explored in the Brazilian scientific scenario. However, given the considerable limitations of the research, it is considered relevant to develop more quantitative and qualitative studies, based on the psychodynamics of work, to better determine indicators of suffering and psychosocial risk factors in the work context of TSTs.

**Keywords:** Occupational health and safety; Occupational safety technician; Psychosocial risk factors; Suffering at work; Psychodynamics of work.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1. Distribuição dos diagnósticos notificados por transtornos mentais relacionados ao trabalho .....	53
Tabela 2. Resultados interpretativos da EIST .....	75
Tabela 3. Gênero autodeclarado dos participantes.....	78
Tabela 4. Faixa etária dos participantes.....	78
Tabela 5. Tipo de empresa em que trabalham os participantes.....	78
Tabela 6. Tempo de formação como técnico(a) em segurança do trabalho .....	78
Tabela 7. Tempo de experiência como técnico(a) em segurança do trabalho .....	78
Tabela 8. Região em que os participantes da pesquisa trabalham .....	79
Tabela 9. Resultados em percentil das respostas da escala .....	80
Tabela 10. Resultados do fator 1 - falta de sentido do trabalho.....	82
Tabela 11. Resultados do fator 2 - esgotamento mental.....	82
Tabela 12. Resultados do fator 3 - falta de reconhecimento .....	83
Tabela 13. Classificação dos itens dos fatores em relação à média geral da amostra.....	84
Tabela 14. Perfil profissiográfico dos participantes do estudo 2. ....	86
Tabela 15. Eixos e categorias temáticas da análise do conteúdo. ....	87
Tabela 16. Comentários dos participantes do estudo 1. ....	98

## LISTA DE ABREVIACÕES, SIGLAS OU SÍMBOLOS

CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
CLS	Comissão de Legislação Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Cd	Comentário descritivo
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EIST	Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho
EPC	Equipamento de Proteção Coletivo
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EM	Escore Médio
EWCS	<i>European Working Condition Survey</i>
FaSF	Faculdade Sul Fluminense
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSEE	<i>Institut National de la Statistique et des Études Économiques</i>
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
NR	Norma Regulamentadora
NRs	Norma Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PNSST	Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho
Pr	Porcentagem
PROART	Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
SESMT	Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho
SGSSO	Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional
SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TST	Técnico em Segurança do Trabalho
TSTs	Técnicos em Segurança do Trabalho
UE	União Europeia
VA	Valor Absoluto

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO .....	12
1 INTRODUÇÃO .....	14
1.1 Justificativa .....	15
1.2 Objetivos.....	18
1.3 Estrutura do Trabalho .....	18
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	20
2.1 Origem, desenvolvimento e contemporaneidade da saúde e segurança no Brasil.....	21
2.1.1 Saúde e segurança do trabalho no Brasil .....	23
2.2 A Subjetividade na Interface Homem-Trabalho .....	32
2.2.1.Referenciais conceituais de subjetividade.....	33
2.2.2 A Subjetividade na dinâmica da cultura da SST nas organizações.....	37
2.3 Subjetividade, Saúde Mental e Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho .....	45
2.4 O Sofrimento à Luz da Psicodinâmica do Trabalho.....	56
2.4.1 A evolução dos estudos em psicopatologia do trabalho.....	57
2.4.2 Sofrimento patológico e sofrimento criativo no trabalho .....	60
3. MÉTODO .....	68
3.1 Delineamento da Pesquisa e Participantes .....	68
3.2 Aspectos Éticos .....	68
3.3 Estudo 1 .....	68
<b>3Error! Bookmark not defined.4</b> Estudo 2.....	69
3.5 Instrumentos.....	70
3.5.1 Escala de indicadores de sofrimento no trabalho .....	70
3.5.2 Roteiro de entrevista semiestruturada coletiva.....	71
3.6 Procedimentos e Coleta de Dados .....	72
3.7 Análise dos Dados.....	74
3.7.1 Análise quantitativa dos dados.....	74
3.7.2 Análise qualitativas dos dados .....	75
4 RESULTADOS.....	77
4.1 Apresentação dos Gargalos da Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho.....	77
4.1.2 Perfil profissiográfico dos participantes do estudo 1.....	78
4.2 Apresentação dos Resultados da Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho.....	80
4.2.1 Resultados em percentil .....	80
4.2.2 Apresentação interpretativa dos resultados de fatores e indicadores.....	81

4.3 Apresentação dos Resultados da Entrevista Coletiva.....	86
4.3.1 Carcterização da entrevista coletiva e perfil profissiográfico .....	86
4.3.2 Resultado da análise de conteúdo da entrevista coletiva .....	87
4.3.2.1 Análise do eixo 1 - indicadores de fatores de riscos psicossociais no trabalho .....	87
4.3.2.2 Análise do eixo 2 - cultura de saúde e segurança do trabalho.....	92
4.3.2.3 Análise do eixo 3 - percepção sobre sofrimento no trabalho .....	93
4.3.2.4 Análise do eixo 4 - estratégias de enfrentamento a obstáculos no trabalho .....	94
5 DISCUSSÃO .....	100
5.1 Discussão dos Resultados da Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho e do Eixo Temático 1 da Análise.....	100
5.2 Discussão dos Resultados do Eixo 2 e do Eixo 3 da Análise .....	104
5.3 Discussão dos Resultados do Eixo 4. ....	108
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
7. REFERÊNCIAS.....	115
APÊNDICES .....	125
Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo 1).....	126
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo 2) .....	128
Apêndice C - Roteiro de Entrevista Semiestruturada Coletiva.....	130
ANEXOS.....	131
Anexo 1 - Folha de Rosto para Pesquisa Envolvendo Seres Humanos.....	132
Anexo 2 - Parecer Consubstanciado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).....	133
Anexo 3 - Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho .....	139

## APRESENTAÇÃO

A proposta desafiadora de investigar variáveis do contexto laboral da área de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) surgiu a partir de experiências enquanto docente de cursos técnicos na formação de Técnicos em Segurança do Trabalho (TSTs), a partir 2008, quando atuei no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC-RJ (Unidade de Barra do Piraí); no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI-RJ (Unidade de Barra Mansa), lecionando na disciplina intitulada “Psicologia Aplicada à Segurança do Trabalho”; e, posteriormente, na Empresa de Construção Civil – Andrade Gutierrez (Obra da Usina Nuclear de Angra 3), quando trabalhei na área de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (pertencente à SST). Durante essas vivências, tanto no cenário de formação profissional quanto no de colaborador da área de SST, onde as indagações se intensificaram, pude perceber dificuldades de TSTs no cumprimento de suas funções junto aos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Profissionais que relatavam alto grau de estresse, pouca valorização e pressão sistemática de gestores e trabalhadores, na fiscalização, capacitação, gestão de documentos e imposição frente à aplicabilidade legal de normas de SST, perpassando, ainda, pela imersão do histórico de interesses contrastantes entre as áreas de produção e a SST, no contexto organizacional.

Assim, ciente da relevância destes profissionais nos processos de promoção em saúde e prevenção de acidentes no trabalho, questionamentos surgiam de maneira a compreender como esses profissionais lidavam, em meio a um ambiente de organização do trabalho, hostil e punitivo, com os fatores de riscos psicossociais da prática laboral e o consequente sofrimento psíquico, tendo em vista a função de “guardiões da vida” que deveriam executar no cotidiano. Questionamentos, tais como: quais eram suas crenças diante da responsabilidade e da sutilidade no processo de cuidar do outro? Que variáveis laborais influenciavam mais significativamente na saúde mental dos mesmos? Que estratégias utilizavam para lidar com as frustrações e com o sofrimento por conta das atividades não realizadas por impedimentos externos à vontade? Como a subjetividade poderia ser avistada, explorada e considerada na relação homem-trabalho? Por que indicadores psicossociais encontravam-se em segundo plano no rol de riscos no trabalho?

Enfim, foram diferentes indagações, somadas ao desejo de ouvir esses profissionais, que nortearam a especificação de uma parte destes interesses e objetivos a serem explorados

numa pesquisa científica, tendo como referencial a percepção dos próprios TSTs frente às experiências frustrantes, como também exitosas, da prática. Logo, vislumbrei que uma proposta investigativa, ainda pouco explorada na comunidade científica brasileira, poderia fomentar discussões sobre o sofrimento mental no trabalho experienciado por TSTs, sobre a autonomia dos mesmos, além da necessidade de nos atentarmos à relevância em promover e preservar a saúde mental de profissionais que atuam diretamente na execução de ações destinadas ao cuidado à saúde e segurança do trabalhador, nas organizações brasileiras.

## 1 INTRODUÇÃO

A presente proposta de pesquisa se fundamentou em explorar o cotidiano funcional de TSTs a partir da percepção dos mesmos frente a indicadores de sofrimento no trabalho. Tal proposta se fez relevante tendo em vista a necessidade de produção de mais trabalhos de investigação científica que procurem abordar fatores psicológicos envolvendo a prática direta desses profissionais, possibilitando assim, conhecer um pouco da percepção desta classe de considerável importância para proposição da promoção em saúde e prevenção de acidentes de trabalho, em empresas públicas e privadas do país. Em comunhão, Inoue e Vilela (2014) inferem, a partir de um levantamento bibliográfico, que foram encontrados poucos estudos científicos referentes ao trabalho desses profissionais, no Brasil.

Na maior parte das pesquisas identificadas há apenas a menção ao profissional como parte do quadro de profissionais do SESMT, havendo em número mais reduzido de estudos onde há a referência ao Técnico de Segurança como participante em uma atividade pontual (Inoue; Vilela, 2014, p. 137).

Em pesquisas incipientes e básicas, realizadas pelo pesquisador, com o propósito de identificar, de maneira geral, trabalhos científicos brasileiros direcionados para TSTs, enquanto atores protagonistas, foram encontrados poucos trabalhos. A partir de buscas, apenas com a descrição dos termos “técnico em segurança do trabalho” em bases como “*Scielo*”, “*Research Gate*” e “*Pepsico*”, foram encontrados, respectivamente, os seguintes resultados: 3 artigos, sendo uma duplicação; 5 artigos, sendo 1 também encontrado na base da Scielo; 0 artigo, na Pepsic. Fato este, que impulsionou, ainda mais, a projeção para elaboração de uma pesquisa voltada especificamente para a classe de TSTs do Brasil.

Em consonância, mesmo apontando a saúde dos trabalhadores de forma geral, Vieira e Santos (2024) inferem sobre importância do tema em razão da possibilidade de explorar possíveis vínculos entre os modos de gestão e de organização do trabalho em relação aos processos de subjetivação, ao sofrimento e ao desenvolvimento de psicopatologias na área da saúde do trabalhador, contemporânea.

Neste cenário, a responsabilidade pela preservação da saúde frente aos riscos de doenças ocupacionais e a garantia da segurança dos trabalhadores cabe ao SESMT. O Serviço é regulado por Normas Regulamentadoras (NRs) que se aplicam aos trabalhadores formais regidos pela Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943; Inoue; Vilela, 2014).

O TST, enquanto atuante direto nos serviços do SESMT, - cujo quantitativo de profissionais dependerá do dimensionamento direcionado pelo porte da empresa segurada -, é exigido em todos os dimensionamentos, tendo em vista sua relevância para a prática dos serviços necessários para a promoção e prevenção da saúde e segurança de trabalhadores. O TST tem por atribuições gerais identificar, avaliar, intervir sobre, e informar riscos presentes nos processos de trabalho; atribuições essas que, hipoteticamente, demandam uma atenção psicológica e um elevado grau de estresse nas análises prospectiva e interventiva, cotidianas, para a minimização dos riscos nos ambientes de trabalho.

Por conseguinte, considerando a proposição da temática, instaura-se o problema primário do trabalho ao se indagar sobre: quais seriam as percepções de TSTs frente a indicadores de sofrimento mental no exercício da prática profissional? Que fatores de riscos psicossociais poderiam ser identificados pelos TSTs enquanto potencializadores do sofrimento no trabalho? Que estratégias utilizariam para lidar com o sofrimento mental no trabalho?

Neste viés de exploração do sofrimento no trabalho, Dejours (1999, p. 27), ainda na década de 1990, traz uma crítica reflexiva ao afirmar que:

Querem nos fazer acreditar, ou tendemos a acreditar espontaneamente, que o sofrimento no trabalho foi bastante atenuado ou mesmo completamente eliminado pela mecanização e a robotização, que teriam abolido as obrigações mecânicas, as tarefas de manutenção e a relação direta com a matéria que caracterizam as atividades industriais.

Logo, em consonância a Inoue e Vilela (2014), reitera-se a relevância de investigar, no contexto brasileiro, indicadores de sofrimento no trabalho, estratégias de enfrentamento e os possíveis impactos da atividade na saúde mental destes profissionais, vislumbrando resultados importantes para se repensar a especificidade e a caracterização da prática dos TSTs no SESMT, pois, “[...] para compreender a relação entre trabalho e saúde, é necessário basear-se na vivência do sujeito” (Cardoso, 2015, p. 76).

### **1.1 Justificativa**

As demandas cada vez mais exigentes do mercado de trabalho frente às necessidades de atendimento aos ideais de desempenho e competência, o atingir de metas e a submissão a regras de qualidade impostas de forma vertical, podem estar contribuindo para o crescente número de afastamentos de trabalhadores que quantificam o sofrimento e adoecimento



psíquico que, independentemente do fator etiológico predominante, certamente influenciam e são influenciados pela prática da atividade laboral.

Cardoso e Morgado (2019) inferem sobre a importância na elaboração de pesquisas que potencializem espaços de reflexão e construção interdisciplinar, fomentando debates sobre uma questão iminente e complexa no que tange à relevância da variável trabalho no processo saúde-doença. Logo, torna-se interessante refletir sobre relatos de Cardoso (2013) quando a mesma traz à discussão as peculiaridades de novas práticas laborais na contemporaneidade, onde questiona se estas são naturalmente degradantes e nocivas por estrutura ou se é a forma como estão sendo implantadas pelo cenário mercadológico, desconsiderando a saúde e a segurança dos trabalhadores, que explicaria na precarização das condições de trabalho e o consequente sofrimento patogênico ou criativo (Dejours, 1992) do sujeito em sua relação com o labor.

Neste contexto, Lucca (2017) infere que o trabalho pode representar uma importante variável no desencadeamento ou no agravamento dos transtornos psicológicos. Em condições hodiernas, no que tange à coletividade, o contexto econômico se caracteriza por seguidas reestruturações produtivas que facilitam o aumento da precariedade das relações de trabalho, a intensificação do ritmo, da qualidade no trabalho e as exigências de polivalência. No que se refere ao aspecto individual, o autor explica que o medo de perder o emprego e metas cada vez mais desafiadoras influenciam na dinâmica psíquica de trabalhadores que, dependendo da história de vida e de trabalho, dos recursos individuais e coletivos, poderão vivenciar um adoecimento que possivelmente se manifestará no absenteísmo, por doenças psicossomáticas, e transtornos mentais, no presenteísmo, no alcoolismo e na dependência de outras drogas, além, é claro, dos acidentes de trabalho.

Para Bley (2020), o papel da psicologia científica, neste cenário, vem se dedicando a estudar e a intervir sobre o comportamento humano no contexto do trabalho desde, praticamente, a revolução industrial. A autora destaca a relevância e o crescimento da psicologia na dinâmica organizacional, principalmente no campo da SST, onde iniciativas e programas de prevenção de acidentes demandam, necessariamente, um processo de humanização e valorização do trabalhador. Por conseguinte, ratifica que um dos papéis da Psicologia da Segurança é o de estar implicada em potencializar um maior envolvimento pessoal de colaboradores com a segurança no trabalho e com a construção de uma cultura de segurança que aborde a complexidade subjetiva que caracteriza a essencialidade das relações humanas.

Tendo em vista, também, os argumentos da pesquisadora supramencionada, traz-se à discussão o interesse em investigar justamente a percepção daqueles trabalhadores que estão na linha de frente no campo da SST, mais especificamente os TSTs, no que diz respeito às vivências de sofrimento no trabalho experienciadas por estes. Diferentes trabalhos no campo da SST vêm sendo discutidos na esfera científica em busca da compreensão e do levantamento de outras hipóteses sobre possíveis causas pluridimensionais de acidentes de trabalho; de afastamentos, sofrimento e adoecimento de trabalhadores contemporâneos (Brant; Minayo-Gomez, 2004); além, da relevância dos riscos psicossociais (Ruiz; Araújo, 2012); métodos de gestão participativa (Catalego; Alledi Filho; Quelhas, 2015); assim como, o nível maturacional de empresas no que tange à gestão de práticas laborais na SST (Gonçalves Filho; Andrade; Marinho, 2011); não deixando de destacar relevantes produções que abordam a psicopatologia e a subjetividade no trabalho (Clot, 2006; Bouyer; Barbosa, 2010; Dejours, 1992, 1999, 2004, 2008).

No entanto, ao menos no Brasil, conforme já citado, pouco se tem pesquisado e tentado compreender e discutir variáveis intervenientes, que perpassam a prática cotidiana de profissionais do SESMT, mais peculiarmente no caso dos TSTs, que agem na esfera do cuidado e na responsabilidade pelo cumprimento das exigências legais. Por conseguinte, surgem inquietações que direcionam para uma melhor compreensão da percepção destes profissionais, num estímulo a autorreflexões, à produção de narrativas, frente a si mesmos, relações com pares e sobre as práticas destes.

Assim, a temática da pesquisa pleiteou abrir e fomentar discussões envolvendo a interrelação entre variáveis relevantes para o problema deste estudo, tendo como predominância investigações que perpassaram os seguintes aspectos gerais: (i) o campo da SST no Brasil, a partir da exploração das percepções de TST frente à prática profissional cotidiana, visando uma possível compreensão de obstáculos à realização das atividades e de estratégias de enfrentamento e efetivação das tarefas; (ii) fatores de riscos psicossociais e indicadores de ameaças à saúde mental do TST, enquanto variáveis importantes a serem consideradas nos processos de execução de exigências destinadas ao SESMT como o cuidado à saúde e à prevenção de acidentes; (iii) o sofrimento e o lugar da subjetividade na interface homem-trabalho.

Em relação ao método, desenvolveu-se uma pesquisa de natureza quanti-quali e de delineamento descritivo. No que tange à coleta dos dados, em atendimento aos objetivos quantitativos do trabalho, foi utilizada a Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST), adaptada e validada por Facas (2013; 2021). O instrumento foi configurado para a

apresentação via *google forms* com afirmativas fechadas, visando a distribuição e o alcance de TSTs de diferentes regiões do país. Em relação aos dados qualitativos, foi aplicada uma entrevista coletiva semiestruturada, em 4 (quatro) TSTs, para a exploração de informações mais aprofundadas no que se refere à percepção dos participantes frente ao sofrimento mental, fatores de riscos psicossociais e, no que tange a possíveis estratégias de enfrentamento a obstáculos na realização do trabalho.

Para a análise dos dados quantitativos foi utilizada a ferramenta *office excel* na organização, tabulação, planilhamento, classificação e interpretação dos dados, levantados pela Escala. Para a análise dos dados obtidos a partir da entrevista coletiva semiestruturada, utilizou-se os conceitos e técnicas do referencial metodológico de Bardin (2016), a partir da configuração de 4 eixos categóricos *à posteriori*.

Por fim, a estruturação para a formatação do referencial teórico está apresentada de acordo com a seguinte organização: (a) no tópico 1 - Origem, Desenvolvimento e Contemporaneidade da Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil; (b) no tópico 2 – A Subjetividade na Interface Homem-trabalho; (c) no tópico 2.3 descrito como - Subjetividade e Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho e (d) no tópico 4 - O Sofrimento à Luz da Psicodinâmica do Trabalho.

## **1.2 Objetivos**

- Objetivo geral: Investigar percepções de TSTs em relação a indicadores do sofrimento no trabalho.
- Objetivos específicos:
  - Identificar fatores de riscos psicossociais com potencial para fomentar o sofrimento no trabalho;
  - Discorrer sobre a subjetividade na interface homem-trabalho;
  - Discutir sobre estratégias de enfrentamento utilizadas por TSTs para lidar com obstáculos do cotidiano de trabalho.

## **1.3 Estrutura do Trabalho**

A estruturação do trabalho foi confeccionada a partir do tipo mista, compreendendo a predominância de texto corrido, tendo toda essa estruturação de apresentação o referencial do Manual de Instruções para Organização e Apresentação das Dissertações e Teses da UFRRJ.

Assim, a subdivisão do corpo principal foi desenvolvida de acordo com a seguinte ordenação: introdução; revisão de literatura; método; resultados, discussão, considerações finais e referências. Mais adiante, na apresentação do referencial teórico foram especificados os conteúdos basilares que de cada subtópico exibido no corpo teórico do trabalho.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Para a estruturação do referencial teórico, decidiu-se por explorar a proposta de pesquisa a partir da seguinte ordenação dos conteúdos, considerando os objetivos gerais e específicos do trabalho. Assim, no **tópico 2.1** nomeado como “Origem, Desenvolvimento e Contemporaneidade da Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil” foram considerados arcabouços históricos e contemporâneos a fim de se compreender os aportes teóricos que embasaram o desenvolvimento da segurança do trabalho no país. Num primeiro momento, foram exploradas, brevemente, informações sobre discussões envolvendo a relação entre as variáveis: saúde, segurança e trabalho, no decorrer de períodos relevantes da história, na Europa. Por conseguinte, buscou-se compreender um pouco da origem, desenvolvimento e aspectos contemporâneos envolvendo a área de SST, no Brasil, além de movimentos históricos de trabalhadores que contribuíram, no início do período Republicano, para a conquista e instituição de legislações trabalhistas no país.

No **tópico 2.2** intitulado “A Subjetividade na Interface Homem-Trabalho” foi discutido o conceito de subjetividade de acordo com a teoria de González Rey, evidenciando um pouco do aporte teórico da compreensão do autor sobre a fluidez da subjetividade e a compreensão do homem enquanto sujeito do processo de desenvolvimento. Também discorreu-se sobre fundamentações que trazem à discussão a complexidade e a relevância da subjetividade no contexto organizacional.

O **tópico 2.3** descrito como “Subjetividade, Saúde Mental e Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho”, buscou-se descrever sobre a complexidade do conceito de saúde mental, fatores de riscos psicossociais do trabalho e a nocividade do trabalho a partir da vivência subjetiva e intersubjetiva do trabalhador. Neste cenário foram explorados conceitos e a relevância dos fatores de riscos psicossociais enquanto variáveis passíveis de provocar sofrimento e adoecimento psíquico.

Por fim, o **tópico 2.4** - “Sofrimento do Trabalho à Luz” da Psicodinâmica do Trabalho – momento da pesquisa em que se discorreu, mais detalhadamente, um pouco sobre a evolução da psicopatologia do trabalho, os preceitos básicos da psicodinâmica do trabalho e a caracterização do sofrimento patogênico e criativo no trabalho, perpassados pela relação de prazer e sofrimento.

## 2.1 Origem, Desenvolvimento e Contemporaneidade da Saúde e Segurança no Brasil

Frente à relevância de se trazer à discussão elementos basais que fundamentaram parte da história da área da SST no Brasil e no mundo, Assis (2021) e Gomes (2018) exploram informações sobre relatos iniciais no que tange à relação entre os construtos trabalho e doença. Segundo a autora, na Antiguidade já se discutia a SST. Hass e Heloani (2016) destacam que relatos de acidentes e adoecimento de trabalhadores já apresentavam registros, mesmo que informais, desde o século IV a.C., pareando ao “surgimento” do trabalho.

Nos primórdios escravocratas; porém, tendo em vista a concepção de que escravos não poderiam ser considerados como cidadãos, a exposição aos riscos existentes nos ambientes de trabalho não eram, ainda, aclamados. Logo, não havia uma preocupação genuína em garantir a proteção ao trabalho, visto que a mão de obra era abundante e sem cidadania (Assis, 2021).

O que se evidenciava naquele período eram alguns estudos isolados de investigação das doenças relacionadas ao trabalho, como os realizados pelo médico e filósofo grego Hipócrates (460-375 a.C.), ao descrever um quadro de "intoxicação saturnina"<sup>1</sup> em um trabalhador de minas (mineiro). Nesta mesma ótica, Plínio (23-79 d.C.), O Velho, escritor romano, descreveu, em seu tratado "*De Historia Naturalis*", as condições de saúde dos trabalhadores com exposição ao chumbo e poeiras (Hass; Heloani, 2016; Assis, 2021).

Enquanto curiosidade, Assis (2021) infere que foi Plínio, o primeiro a realizar a descrição dos primeiros equipamentos de proteção para o trabalho como a utilização de panos e membranas de bexiga de animais para o rosto, improvisados pelos escravizados como maneira de minimizar a inalação de poeiras tóxicas; além de moléstias do pulmão de trabalhadores de minas e envenenamento por conta do manuseio de compostos químicos de enxofre e zinco.

Por conseguinte, a pesquisadora retrata sobre a publicação de um livro, em meados do século XVI, por um pesquisador alemão chamado George Bauer. Este publicou a obra "*De Re Metallica*", onde denunciou problemas como o que se conhece hoje como “silicose”<sup>2</sup>. Por volta de 1700, um médico de origem italiana Bernardino Ramazzini publicou um trabalho

---

<sup>1</sup>De acordo com Assis (2021), intoxicação saturnina é o nome dado à intoxicação causada pelo chumbo.

<sup>2</sup>Trata-se de uma doença pulmonar causada pela inalação da poeira de sílica - descrita como a “asma dos mineiros” -, umas das mais antigas doenças ocupacionais (Assis, 2021).

sobre doenças ocupacionais denominado: “*De Morbis Artificum Diatriba*”<sup>3</sup>. Nesta obra, relacionou os riscos de produtos químicos à saúde dos trabalhadores de diferentes ocupações. Por conseguinte, pela considerável dedicação aos estudos das doenças ocupacionais, Ramazzini ficou conhecido como o “Pai da Medicina Ocupacional” (Hass; Heloani, 2016; Assis, 2021).

Entretanto, apesar destes estudos, variáveis de saúde e proteção do trabalhador permaneceram ocultas, demonstrando uma significativa lentidão do processo evolutivo da SST nas organizações, além do descarte de evidências estatística sobre o número de adoecidos, acidentados e mortos nos ambientes de trabalho (Hass; Heloani 2016).

Mais adiante, a partir deste referencial histórico, a Revolução Industrial, iniciada em meados do século XVIII, na Europa Ocidental, chegou proporcionando consideráveis transformações sociais, econômicas e tecnológicas no mundo do trabalho, primeiramente na Inglaterra. No entanto, ao mesmo tempo, crescia o número de trabalhadores doentes e mortos devido às precárias condições de trabalho, além da submissão de mulheres e crianças a trabalhos caracterizados por exaustivas jornadas laborais, de aproximadamente dezesseis horas por dia, conforme destaca Assis (2021; Hass; Heloani, 2016).

Mesmo com as evidências da precarização, somente após sistemáticos movimentos reivindicatórios, perpassados por intensos conflitos, é que começaram a surgir as incipientes leis de proteção ao trabalho na Inglaterra (Assis, 2021). Em concomitância ao crescimento das produções nas fábricas européias, aumentou-se o número de registros de possíveis relações causais entre substâncias manipuladas e o adoecimento dos trabalhadores, evidenciando a insalubridade nos ambientes laborais e a mortalidade (Hass; Heloani, 2016).

Por conseguinte, com a também crescente movimentação e união popular em prol de melhores condições de trabalho, o parlamento inglês, preocupado com a queda do potencial humano de produção, apresentou leis pouco eficientes para a minimização das condições degradantes de trabalho. Logo, foram produzidos relatórios de comissões de inquérito sobre as contingências do trabalho nas quais eram submetidos os trabalhadores, inclusive mulheres e crianças (Hass; Heloani, 2016). Assim, em 1802, deu-se a aprovação, por parlamentares britânicos, de diversas leis que ficaram conhecidas como “Leis das Fábricas” - *Factory Law* -; leis mais eficientes que inicialmente nas indústrias têxteis, visavam proteger, principalmente, crianças e mulheres no ambiente de trabalho.

---

<sup>3</sup>Na tradução para a língua portuguesa: “Doenças dos Trabalhadores” (Assis, 2021).

Entretanto, somente em 1833 definiu-se a regulamentação das inspeções nas fábricas (Assis, 2021). Já em 1844, a autora discorre que se tornaram obrigatórios, a partir do pacote do *Factors Law*, a comunicação e investigação de acidentes de trabalho com morte.

Nestes cenários, Hass e Heloani (2016), defendem como importante frisar um marco na história do trabalho, que foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, hoje sediada em Genebra, na Suíça, com o propósito de promover a justiça social, estimulando países na criação de leis que venham a garantir o impedimento do trabalho infantil, as condições inadequadas de trabalho a mulheres e homens e o acesso a serviços de saúde. Na sequência, comitês de segurança e higiene no trabalho surgiram em outros continentes do mundo após a fundação da OIT. Um pouco mais tarde, já em 1948, Organização das Nações Unidas (ONU) criou a Organização Mundial de Saúde (OMS), mais uma entidade voltada para o aporte da saúde de trabalhadores e trabalhadoras.

Por conseguinte, as leis de proteção e prevenção de acidentes de trabalho se disseminaram pela Europa e por outros continentes do mundo e, mais tardiamente, no Brasil, conforme será explorado a seguir.

### **2.1.1 Saúde e segurança do trabalho no Brasil**

Em prol de uma apresentação inicial, e objetivamente pontual, da evolução da SST no Brasil, decidiu-se num primeiro momento, pela exploração de Assis (2021) no que tange a ocorrências dos períodos que compreendem o início da República e a Era pós-Vargas, se fundamentando na instituição de leis e decretos que contribuíram para a evolução legal da SST no país. No entanto, após a descrição, avaliou-se com pertinente trazer um pouco das peculiaridades históricas que possibilitaram, a partir de movimentos reivindicatórios do período primário da República, as conquistas dos trabalhadores, em diferentes regiões do país.

Neste contexto, Gomes (2018) traz um questionamento sobre a ideia de que “A História do Direito do Trabalho” apresentada pelos manuais começa somente após a Revolução de 1930, preterindo o que ocorrera nas primeiras décadas da famosa “República Velha”, compreendida no período de 1889 à 1930. Período este, que fundamentou o processo de conquistas legais iniciado por trabalhadores de diferentes regiões do país, com destaque para a “Greve de 1917”; a criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923, com a lei de acidentes de trabalho dos anos de 1917 e 1919, motivadas com as greves operárias, além de outros movimentos, como no começo do século XX, quando publicado o Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, que permitia a sindicalização dos trabalhadores do campo.



Por conseguinte, o referido autor fundamenta uma crítica e reforça a inconsistência do “Mito da Outorga”, que vislumbra o heroísmo do Presidente da República Getúlio Vargas (Era Vargas – 1930 à 1945) e da classe patronal na instituição de legislações trabalhistas e proteção social em benefício aos trabalhadores, que ainda permanece vivo na imaginação social popular, equiparando direitos e legislações à história dos direitos trabalhistas no Brasil durante o período varguista. Logo, defende a relevância de uma análise histográfica do período pré-Vargas para a compreensão de que, na verdade, a legislação e os direitos trabalhistas não foram resultados de ações beneficentes e unilaterais entre Estado e a classe patronal, mas, principalmente, de reivindicações, manifestações e lutas no cotidiano dos trabalhadores, no parlamento e nas ruas.

Em comunhão, Paixão (2011), retrata que um conjunto de fatores – internos e externos – contribuiu para o fim da República Velha, num processo decisivo para a formação do povo e do estado brasileiros. Numa visão geral, o autor relata que desde a promulgação da República em 1889, a aprovação e entrada em vigor da Constituição de 1891 (Assis, 2021), o Brasil passou por um período hegemônico de um regime político, social e econômico dominado pela “política dos governadores”, por setores oligárquicos como os de São Paulo e Minas Gerais, e pelo “coronelismo” nas áreas rurais.

No Brasil, tendo em vista o atraso da chegada das primeiras indústrias têxteis, por volta de 1870, somente após vinte anos das instalações foi que surgiram as primeiras legislações de proteção ao trabalho (*Id.*, 2021). Assim, em 1891, após a promulgação da república, o Brasil instituiu o primeiro Decreto para a regularização dos trabalhos de menores de idade nas indústrias. Neste sentido, o Decreto 1.313 de 17 de janeiro de 1891, considerado de significativa relevância para o trabalho no país, estabeleceu providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal (Brasil, 1891).

De acordo com Assis (2021), este Decreto fomentou a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos onde trabalhavam menores; contudo, a fiscalização era de responsabilidade de um “inspetor geral”, que tinha direito ao livre acesso em todos estes estabelecimentos, sendo subordinado diretamente ao Ministro do Interior. A autora destaca que apesar das tentativas de melhorias nas condições de trabalho nas fábricas, o referido Decreto nunca fora cumprido, onde, somente em 1930, evidenciou-se a atuação de “Inspetores do Trabalho”.

Em meio a este cenário geral da República Velha, Gomes (2018) traz um retrato de como ocorreram os debates em torno da legislação trabalhista na Primeira República. Assim, o pesquisador destaca movimentos intensos, em favor da legislação trabalhista, já na primeira

década de século XX, onde se havia indícios de que esses trabalhadores se encontravam no limite da sobrevivência. No período pré-varguista, a experiência nas fábricas e indústrias se caracterizavam por trabalhos com as jornadas extensivas, as reduções salariais por falhas de produção, a penalização do labor através de multas, a arbitrariedade dos gestores, a intensificação das jornadas, a insalubridade nos espaços em que as atividades eram exercidas e a precariedade da segurança no processo do trabalho.

Segundo Toledo (2017), nas primeiras décadas da República, ganhou força a participação de imigrantes operários, que trouxeram consigo, além de técnicas de trabalho mais avançadas, o histórico de engajamento reivindicatório e de lutas políticas. Em São Paulo, evidenciando o processo de industrialização que começava a crescer, a situação da classe trabalhadora era mais dramática, facilitando, assim, a organização das ideias reivindicatórias para mudanças imediatas nas condições de trabalho.

Por conseguinte, as reivindicações nas primeiras décadas da República, organizadas por diferentes correntes (anarquistas, socialistas, comunistas), pressionaram para a instituição de leis, decretos e portarias, por melhores condições de trabalho e, consequentemente, de vida. O crescimento de pequenas manifestações grevistas, mobilizações, paralisações, movimentos internos às fábricas e indústrias, possibilitou a formação de sindicatos e associações – como a da construção civil durante a década de 1910, em Santos; dos sapateiros na capital federal; chapeleiros e gráficos, de São Paulo – que mobilizaram um considerável número de pessoas e que só foram contidas diante da força da repressão policial (Gomes, 2018).

Ainda em Gomes (2018), este destaca que nos primeiros anos do século passado foram criadas importantes associações em defesa dos trabalhadores. No ano de 1903, é criada a Federação de Associações de Classe. Em 1906, ocorreu o I Congresso Operário Brasileiro, com uma forte participação de São Paulo, já começando a ter destaque no movimento operário brasileiro. Apontamento também para a força dos anarquistas na primeira década do século XX, muito por conta da imigração em São Paulo, em um período de acelerado crescimento de seu parque industrial.

Foi esse grupo ativo que conduziu os primeiros grandes passos do movimento operário, em que a repressão foi das mais fortes. A partir da mobilização e organização da classe trabalhadora, os movimentos desencadeados pelos anarquistas foram considerados como radicais, pela classe dos empresários. No ano de 1907, em São Paulo, as mulheres trabalhadoras, participando de atividades através de conferências, cursos noturnos de alfabetização, tomaram posição de suas lutas por seus direitos (Gomes, 2018).

Além das altas taxas de mortalidade infantil e problemas variados relacionados à saúde, essa população vivenciava horríveis condições de trabalho, sem higiene ou segurança dignas – em especial quando se observava as pequenas fábricas, situadas em locais transitórios e insalubres, sem iluminação, ventilação ou proteção para o uso das máquinas, fator de numerosos acidentes. Os projetos de 1904 e 1908 estavam organizados em um padrão de consenso formal e substancial e o de 1912 regulava os acidentes por um modo mais superficial, mas que foi, ao contrário do sucedido por seus predecessores no Parlamento, submetido a estudo que se prolongou até o ano de 1919 (Gomes, 2018).

No que tange aos movimentos que perpassaram as revoltas e greves do período, Toledo (2017) destaca a Greve de 1917. A autora traz um apanhado histórico sobre as ocorrências de greves e revoltas ocorridas em São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Porto Alegre e outras cidades do Brasil, em 1917. Destaca as reivindicações, a participação dos trabalhadores e dos militantes anarquistas e socialistas nesses eventos, e a disseminação das ideias políticas, além dos primeiros impactos da Revolução Russa, no país, a partir de ideias revolucionárias que começaram a influenciar os grupos políticos e as organizações dos trabalhadores.

Na sequência, relata que as greves daquele ano tiveram um papel basilar para o desenvolvimento posterior do movimento operário e das lutas trabalhistas no Brasil. Em julho de 1917, uma greve de enormes proporções, envolvendo cerca de 100 mil trabalhadores, homens, mulheres e crianças, paralisou São Paulo. Com a violência policial e o agravamento contínuo da situação dos operários, a cidade se transformou num palco de uma verdadeira revolta urbana. Uma ação mais organizada e fortalecida do movimento operário brasileiro, naquele período.

Dentre as reivindicações dos trabalhadores nos protestos de 1917 estavam, de forma geral: jornada de oito horas de trabalho; semana de cinco dias e meio; fim do trabalho de crianças; restrições à contratação de mulheres e adolescentes; segurança no trabalho; pagamento pontual e aumento dos salários; redução do preço dos aluguéis; libertação dos trabalhadores presos durante as greves e recontração de todos os grevistas demitidos. Essas reivindicações expressavam os interesses e necessidades dos trabalhadores e exigiam a ação tanto do Estado como dos empregadores (Toledo, 2017).

Para Toledo (2017), as reações populares do período compreendido entre 1917-1920, tiveram um papel fundamental na ampliação e politização do movimento operário em todo o mundo, e esses foram também os anos de maior mobilização dos trabalhadores na Primeira República, fundamentais para o desenvolvimento de trabalhadores enquanto sujeitos

politizados no Brasil. As experiências dos trabalhadores na Primeira República, e em especial as do ano de 1917, foram fatos relevantes do processo para o amadurecimento de uma cultura dos direitos, como os direitos civis de se organizar e se associar, legitimando as associações de trabalhadores.

À greve geral de São Paulo, iniciada na fábrica de tecidos de Rodolfo Crespi, seguiram-se várias outras em diferentes locais do país. Pessoas começavam a sair às ruas para protestar e reivindicar. Mais especificamente, em São Paulo, tendo em vista a intensificação da precarização do trabalho, Toledo (2017) destaca que trabalhadores já atuavam cerca de treze horas diárias, mas com o aumento da produção industrial, estavam sendo obrigados a trabalhar até às 23hs. Por conseguinte, em resistência a estas condições, centenas de trabalhadores decidiram pela paralisação do trabalho. Esses movimentos grevistas só terminaram, considerando as ocorrências noutros estados, no início de 1920.

Toledo (2017), também descreve sobre a relevância do papel das mulheres nesses movimentos, na gestão das redes de reciprocidade, familiares e de vizinhança. Nas greves ocorridas no Brasil, as mulheres tiveram participações importantes como trabalhadoras, militantes, mães, esposas e moradoras dos bairros populares. Nesse processo, os trabalhadores e as trabalhadoras vão deixando de ver o Estado somente como um inimigo ou como fonte de opressão e passam a vê-lo como um instrumento importante para a obtenção ou consolidação de conquistas, o que teria consequências relevantes na reorganização posterior do movimento operário.

Dentre as conquistas do período, vale o destaque para a de 1919, no que tange à implementação da lei de acidente de trabalho. Todavia, em que pese ter sido excluída do projeto de código de trabalho pela Comissão de Legislação Social (CLS), a lei de acidentes do trabalho, acabaria tornando-se a primeira lei trabalhista de alcance nacional, porém com limites claros, já que sua aprovação ocorreu em decorrência do desmembramento de uma legislação mais ampliada, que voltaria a ser discutida na Câmara. O Decreto do Poder Legislativo n. 3.724, de 15 janeiro de 1919, ao regulamentar a obrigação patronal de reparar a operária vítima de acidente no trabalho, no artigo terceiro, designa as áreas de serviços dos operários beneficiados pela lei, podendo-se notar ausência de determinados ramos de atuação (Hass; Heloani, 2016; Toledo, 2017).

Em complemento, Assis (2021) infere que o Decreto nº 13.498, de 12 de março de 1919, que regulamentou a Lei n. 3.724; no tange às obrigações resultantes dos acidentes do trabalho, em seu art. 29º, determina as condições necessárias para as sociedades de seguros serem autorizadas a operar em acidentes do trabalho, mandando submeter às mesmas à

fiscalização do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, sem prejuízo da fiscalização da Inspetoria de Seguros. No Decreto tornou-se obrigatório o pagamento de indenização sobre o acidente de trabalho e a comunicação da ocorrência à autoridade policial.

A legislação atual proposta na Lei 8.213/1991 mantém como condição para caracterização do acidente de trabalho, além do óbito, a perda para a capacidade do trabalho (Brasil, 1991; Assis, 2021) que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, mais especificamente no Art. 22 que descreve que:

A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social (Brasil, 1991).

Mais adiante, já na gestão do Presidente Getúlio Vargas, tendo em vista as evidentes conquistas dos trabalhadores e trabalhadoras da “República Velha”, foi publicado o Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Brasil, 1943; Assis, 2021). A partir deste Decreto-lei, relata Assis (2021), iniciou-se no país discussões sobre os direitos dos trabalhadores e possíveis resolutivas para os conflitos trabalhistas, argumento que vai de encontro aos relatos de Gomes (2018), quando este questiona o “Mito da Outorga”. Independentemente dos pontos de vista, a CLT consolida em um único documento as legislações sobre direito do trabalho e segurança e saúde no trabalho, regulamentando as relações individuais e coletivas (Brasil, 1943).

Logo, segundo Assis (2021), é instituído o Capítulo V – Da Higiene e Segurança do Trabalho que, em 1977, teve seu título alterado para “Da Segurança e da Medicina do Trabalho.” Num primeiro momento publicado como Decreto-Lei, o conteúdo do capítulo foi recepcionado pela Constituição Federal promulgada em 1988. No entanto, vale a ressalva de que o SESMT, inicialmente intitulado como “Serviço Especializado em Segurança e Higiene do Trabalho”, mesmo incluído na CLT através do Decreto-Lei 229 de 28 de fevereiro de 1967 - que alterou a CLT -, foi somente em 1972, a partir da Portaria 3.237 que a instituição do SESMT foi detalhada (Brasil, 1967; Brasil, 1972; Assis, 2021). A partir do referencial desta Portaria foi que se instituiu, no Brasil, o dia 27 de julho como o “Dia Nacional da Prevenção de Acidentes de Trabalho”.

Antes, no processo evolutivo, mesmo que moroso, da SST no Brasil, Hass e Heloani (2016) fazem um adentro sobre outro marco relevante, na mesma década em que o país iniciava seu contato com a OIT. Os autores afirmam que por conta do descontentamento

social frente ao crescimento do número de acidentes e doenças ocupacionais o governo da época compreendeu, em 1960, a necessidade de auxílio da organização para a amenização dos problemas mencionados. Logo, em 1966, durante a ocorrência do Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes, oficializou-se a criação, regulamentada pela Lei nº 5.161 de 21 de outubro de 1966, da Fundação Jorge Dupra Figueiredo (também chamada de Fundacentro), em São Paulo, enquanto um centro especializado em estudos sobre saúde e segurança do trabalho. Tudo isso, após a visita de membros da OIT, em 1965. A entidade continua fomentando estudo em diferentes áreas e trabalhando na promoção de melhores condições de trabalho.

Em reiteração, a Lei 6.514/1977, regulamentada pela Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978, institui as NRs que aprovaram as primeiras 28 NRs. Mais especificamente a Norma Regulamentadora (NR) nº 4, que define o SESMT, estabelece que empresas privadas e públicas, órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativos e Judiciários, e que possuem empregados regidos pela CLT, manterão, obrigatoriamente o SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho (Brasil, 1978). Entretanto, de acordo com a Assis (2021), a legislação da segurança no trabalho existente no Brasil, era basicamente corretiva. O foco estava nas indenizações por acidentes em detrimento da necessidade de se investigar as causas dos acidentes de trabalho.

No que tange ao dimensionamento do SESMT, este está vinculado diretamente à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento corporativo. Neste contexto, o SESMT deve ser composto pelos seguintes profissionais: Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, considerando o quadro de dimensionamento, conforme já destacado. Logo, definiu-se que os engenheiros de segurança do trabalho, os médicos do trabalho e os enfermeiros do trabalho poderiam ficar centralizados numa unidade de trabalho. Já no caso dos TSTs e auxiliares de enfermagem do trabalho, o dimensionamento seria realizado por canteiro de obra ou frente de trabalho (Brasil, 1978; Assis, 2021).

Outro marco da história da SST, mais recente, segundo Hennington, Santos e Pasche (2024), foi a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) por meio da Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, uma evolução em relação aos cuidados de trabalhadoras e trabalhadores contra os riscos de adoecimento e morte decorrentes do trabalho, proporcionando o fortalecimento dos princípios fundantes do Sistema Único de

Saúde (SUS): universalidade, integralidade e equidade, atendendo à diretriz de participação dos trabalhadores, além da qualificação de diretrizes dos processos formativos de profissionais da SST e o fomento à autonomia dos sujeitos.

Para Hass e Heloani (2016), apesar dos esforços cada vez mais frequentes para uma política de conscientização e mudança na cultura da SST no Brasil, além de um fomento para um olhar mais apurado sobre os fatores de riscos psicossociais, o cenário laboral dos profissionais prevencionistas, como o TST, ainda é vulnerável e turbulento, apesar dos avanços no século XXI.

Dentre as evoluções, apesar de objetivista, pode-se destacar a ISO 45001:2018 (ISO, 2018) que materializa um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Organizacional (SGSSO) de certificação, em substituição à OHSAS 18001:2007, aplicável em todas as organizações independentemente do porte e grau de risco (Trentin; Serran, 2021). Esse SGSSO que preconiza a ISO objetiva, principalmente, a exploração de variáveis do ambiente de trabalho, como: riscos, liderança, cultura, oportunidades, planejamento, avaliação de conformidade e desempenho (ISO, 2018; Trentin; Serran, 2021).

Na sequência, já em 2021, cria-se a ISO 45003:2021 (ISO, 2021) em completude à ISO 45001:2018, com o foco na saúde psicológica das organizações, onde dentre seus propósitos está o gerenciamento de fatores de riscos psicossociais no contexto social do trabalho, onde se busca, através dos direcionamentos da norma, a identificação, o reconhecimento e a avaliação de fatores de riscos psicossociais. Fatos estes, que evidenciam o desvio da atenção para os fatores de riscos psicossociais na contemporaneidade.

Quanto às especificidades funcionais dos componentes dos SESMT serão exploradas neste estudo, apenas as que se configuram enquanto funções do TST, cuja proposta de pesquisa se fundamenta enquanto participantes do trabalho de investigação. Logo, avalia-se como relevante a descrição da caracterização que regulamenta a profissão de TST de acordo com a Lei 7.410 de 27 de novembro de 1985 e da Portaria 3.275 de 21 de setembro de 1989, que dispõe sobre a regulamentação e as funções exigidas para estes profissionais, respectivamente (Brasil, 1985, 1989; Hass; Heloani, 2016).

Tendo em vista os objetivos do SESMT na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, os profissionais de saúde e segurança do trabalho precisam se debruçar numa série de iniciativas para o desenvolvimento de ações preventivas. Em relação ao TST, de uma maneira geral, este tem por atribuição identificar, avaliar e informar riscos presentes nos processos de trabalho (Inoue; Vilela, 2014). Logo, Hass e Heloani (2016) resumem algumas

funções basilares do TST, considerando a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e a Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.275, de 21 de setembro de 1989, como:

- (a) Identificar de doenças perigosas no ambiente de trabalho;
- (b) Orientar empresas e trabalhadores sobre o seguimento correto das normas;
- (c) Estimular a conscientização dos trabalhadores quanto ao cumprimento das NRs.
- (d) Investigar e elaborar pareceres sobre causas de acidentes de trabalho;
- (e) Capacitar trabalhadores quanto ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) e comportamento seguro;
- (f) Informar empresa e trabalhadores sobre condições insalubres nos ambientes;
- (g) Executar programas de prevenção em SST;
- (h) Gerenciar documentos de SST;
- (i) Identificar fatores de riscos de acidentes e adoecimento.

Os conceitos de riscos e de acidentes partilhados pelos TSTs e pelos demais profissionais do SESMT, e gestores da empresa, têm papel determinante na proteção à saúde dos trabalhadores. Por sua vez, uma concepção reducionista e simplória por parte destes profissionais compreende os riscos como sendo fatores isolados do trabalho e têm suas bases em modelos tradicionais de estudo de agentes físicos, químicos ou biológicos presentes no ambiente; ideologia fortemente ligada às disciplinas clássicas, como a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional.

Neste universo laboral do TST, perpassado pela diversidade de tarefas e responsabilidades, Hass e Heloani (2016) chamam à atenção para o acúmulo de funções e pela responsabilização legal do profissional em caso de infortúnios no ambiente laboral, onde o TST poderá responder, junto a outros representantes do SESMT, civil, assim como criminalmente, a processos legais. Por tal responsabilidade, hipotetiza-se uma vivência laboral perpassada por pressão intensa, gerenciamento do estresse e o consequente esgotamento mental.

Em meio a essas contingências legais, os autores discorrem sobre a necessidade do TST de proteger-se contra possíveis acusações infundadas. Para isso, expõe a importância no repaldo do cumprimento de suas tarefas através da elaboração de registros documentais a fim de assegurar a prova de que todas as ações possíveis para o evitar de acidentes e/ou adoecimento de trabalhadores, foram realizadas durante a constituição de suas atividades laborais. **No entanto, destacam que a responsabilidade maior de prevenção de acidentes e**



**promoção à saúde é da organização** (grifo do autor), sendo esta a responsável direta pelas ações e serviços permeados por uma política legal e cultura de SST.

E é justamente neste cenário de responsabilidades multifuncionais dos TSTs, que a presente pesquisa vislumbra compreender, minimamente, a percepção subjetiva de profissionais da classe, frente aos possíveis fatores de riscos psicossociais durante o experienciar de suas atividades cotidianas de trabalho, explorando os aspectos subjetivos desta vivência em meio ao contexto de trabalho em sua relação consigo mesmo e com a organização do trabalho. Para isso, avalia-se como *sine qua non* o levantar de discussões sobre a subjetividade, intersubjetividade e as vivências do sujeito na sua relação com o trabalho.

## **2.2 A Subjetividade na Interface Homem-Trabalho**

O referido tópico objetivou trazer à discussão a relevância da subjetividade no âmbito profissional, bem como a relação com a variável saúde. Para isso, explorou-se uma teorização basilar a partir de referências da Teoria da Subjetividade, do psicólogo cubano Fernando González Rey, além de outros contribuintes, para que se pudesse partir de um arcabouço conceitual sobre subjetividade.

Neste contexto, a tratativa da subjetividade a partir do referencial de González Rey apresenta sua relevância ao enaltecer a complexidade humana, ao destacar uma subjetividade fundamentada no enfoque histórico-cultural de orientação russa, onde privilegia uma visão sistêmica que integra aspectos individuais e sociais, bem como recupera a pessoa na condição de sujeito nos processos de saúde e doença, enquanto variáveis plurideterminadas, segundo Mori e González Rey (2012).

Vale o destaque que o objetivo desta pesquisa não é o realizar um a equiparação direta ou impor uma comunhão com os referenciais teóricos e práticos da Psicodinâmica do Trabalho, mas o de fundamentar a subjetividade a partir de um aporte teórico basilar que possa, num determinado momento de exploração do fenômeno, contribuir com uma percepção epistemológica multidimensional e integrativa de respeito à relevância subjetividade humana, à intersubjetividade e à exploração de espaços sociais, como o de uma organização, para o fomento da saúde, da autonomia, do sentido do trabalho e do processo emancipatório do trabalhador, no campo de estudo científico das tensões e dos conflitos da relação homem-trabalho.

### **2.2.1 Referenciais conceituais de subjetividade**

Na compreensão do sujeito enquanto um ser inacabado, em desenvolvimento contínuo e influenciado diretamente pelas relações interdependentes entre os elementos intra e extrapsíquicos, Mori e González Rey (2012) destacam o viés transcendente à individualidade humana da Teoria da Subjetividade proposta por González Rey, no entendimento de um “[...] processo subjetivado que não se esgota na experiência individual e tampouco é determinado por processos sociais (p. 141)”. Mas, antes de iniciar a explanação basilar da teoria, vale o esclarecimento do por quê da utilização do termo “sujeito” para se referir ao TST ao invés de indivíduo, neste trabalho. De acordo com Gómez e González Rey (2005), o sujeito é o indivíduo em processo emancipatório, que constitui seu sentido subjetivo a partir de uma subjetivação particular, gerando seus próprios espaços dentro de espaços sociais institucionais.

A Teoria da Subjetividade, segundo Mori e González Rey (2012), permite compreender os processos de saúde e doença como processos de sentido e de significado constituídos de maneira plurideterminada, o que defere o reconhecimento da pessoa como um sujeito, conforme o já exposto, e não como reflexo de outros processos que a designam, como a doença.

De acordo com González Rey (2013, p. 43), *“la idea de sujeto racional, transparente y consciente, que tanto peso tuvo en la cultura romántica y humanista, entró, así, en crisis”*. Neste sentido, no cerne deste trabalho, a palavra sujeito, direcionada ao TST, será destacada na crença e na capacidade deste em construir caminhos singulares de subjetivação durante suas experiências, na vivência de tensões, não de exclusão, com normativas e situações objetivas que se apresentam enquanto hegemônicas e dificultadoras de suas ações laborais. Para González Rey (2013), é justamente esta tensão um dos elementos mais relevantes para o desenvolvimento da criatividade e crescimento do sujeito, assim como pode ser uma das variáveis intervenientes no processo de sofrimento e adoecimento psíquico, incapacitando o sujeito no enfrentamento das experiências, conforme destaca Dejours (1992; 1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Para este trabalho, tendo em vista o embasamento teórico, será importante a compreensão de três construtos trazidos por González Rey em sua Teoria da Subjetividade: (1) subjetividade individual; (2) subjetividade social; e (3) sentido subjetivo. Assim, num primeiro momento, vale a diferenciação, para uma melhor elucidação do conteúdo conceitual.

Sobre isso, Gómez e González Rey (2005) trazem à discussão a ideia de personalidade humana enquanto uma organização da subjetividade individual. Logo, a personalidade pode

ser constituída como um momento organizativo da subjetividade individual, considerando que esta não se reduz à personalidade visto que se constitui enquanto uma subjetividade que existe em um sujeito em ação e em relação com o meio social.

Em entrevista, González Rey infere sobre sua tentativa de endossar uma visão não determinista da personalidade, e, sim, dinâmica, onde a personalidade está vinculada ao processamento relacional entre a subjetividade à ação humana e a um sujeito concreto. Existem sentido e processo simbólico que perpassam a dinâmica da subjetividade que estão além do contato pessoal, mas, também, nas memórias, códigos e espaços institucionalizados (Gómez; González Rey, 2005), - como no caso dos TST, nas organizações públicas e privadas (descrição do pesquisador).

Assim, de acordo com Mori e González Rey (2012), subjetividade se entende como processualidade, rompendo tanto com o paradigma ideológico de algo inerente ao indivíduo quanto com dicotomias: individual/social, cognitivo/afetivo e consciente/inconsciente. A definição está na natureza dos seus processos, no dinamismo complexo da relação do histórico e do atual que constituem os diferentes momentos do homem e do social e na forma em que adquirem sentido e significado a partir dessa relação. Neste cenário, González Rey (2013) traz uma crítica ao domínio do racionalismo individualista contemporâneo.

Por sua vez, não se pode considerar a subjetividade como uma macro e hegemônica categoria que está acima das pessoas, mas pode-se admitir sua expressão e relevância na tensão permanente entre social e individual, onde o sujeito representa momento de processos de subjetivação que se organizam de maneira única e singular nas diferentes pessoas. Desse modo, pensar a categoria sujeito nos remete a uma visão mais complexa (Mori; González Rey, 2012).

Por conseguinte, compreende-se que a subjetividade é um sistema complexo que tem dois espaços de constituição permanente e inter-relacionados: o individual e o social, que se constituem de forma recíproca e, ao mesmo tempo, cada um está constituído pelo outro (Mori; González Rey, 2012). Logo, González Rey busca sistematicamente explicar, em parte de suas produções, que a divisão da subjetividade em duas categorias não significa que a subjetividade individual seja inerente à pessoa e que exista outra subjetividade externa.

A importância do social, do coletivo, também ressaltado por Clot (2006), para a definição da subjetividade não se apresenta pela sua expressão linear e estável no sujeito, mas pelo tensionamento gerado da relação da pessoa com o social que se expressa nos diferentes momentos de constituição subjetiva, da subjetividade individual e da subjetividade social (Mori; González Rey, 2012). Para estes, “apesar de colocados em categorias diferentes, o

individual e o social se influenciam reciprocamente e fazem parte do mesmo sistema subjetivo” (*Ibidem*, p. 142).

Em comunhão, González Rey, Goulart, Bezerra (2016) afirmam que entre os fatos objetivos de uma experiência vivida e seus sentidos subjetivos, não existem relações diretas nem lineares. Ambas as dimensões da subjetividade, social e individual, integram-se reciprocamente e de forma recursiva nas configurações subjetivas sociais e individuais. Nessa perspectiva, ações profissionais orientadas à mudança e ao desenvolvimento de pessoas e instituições devem integrar ambos os níveis da subjetividade em seus objetivos.

Por outro lado, a proposta teórica da subjetividade implica uma concepção dialógica e não instrumental dos sistemas de ações profissionais, atribuindo considerável relevância à capacidade dos indivíduos e grupos de se posicionarem de forma ativa e emancipatória em seus diversos caminhos de vida, emergindo como sujeitos de suas próprias práticas. Essa processualidade da subjetividade humana, as decisões, posições e caminhos que os indivíduos e grupos tomam no curso de suas ações constituem novos processos de produção subjetiva. Nos processos de mudanças e paradigmas, a emergência do sujeito individual e social é necessária (González Rey; Goulart; Bezerra, 2016).

No que se refere à subjetividade individual, e sua relação com a subjetividade social, pode-se afirmar que esta representa os processos e as formas de organização da subjetividade que ocorrem nas histórias diferenciadas dos sujeitos individuais. A pessoa constitui o social e, ao mesmo tempo, é influenciada e constituída por ele, sem que haja uma hegemonia de qualquer uma das partes. Por conseguinte, a subjetividade se organiza a partir dos desdobramentos dos sentidos subjetivos que se integram em configurações subjetivas na história da pessoa e em seus contextos atuais; logo, os sujeitos evidenciam uma influência permanente na sua organização por meio da sua ação nos espaços sociais que se configura subjetivamente (Mori; González Rey, 2012). Neste sentido, pode-se afirmar que:

*La subjetividad, en esta perspectiva, es inseparable de la singularidad del sujeto en acción, cuya actuación siempre ocurre dentro de redes de subjetividad social donde los otros, así como los diferentes efectos de sus acciones e interrelaciones, están siempre presentes en la configuración subjetiva de la acción individual* (González Rey, 2013, p. 38).

A categoria subjetividade traz uma nova dimensão dos processos humanos, indo além da redução dos fenômenos psíquicos a processos de subjetivação individuais e retomando a subjetividade de fenômenos sociais. Assim, no que tange à compreensão de subjetividade social, entende-se que este mesmo social deixa de ser visto como algo extrínseco ao sujeito e passa a ser tratado como algo que se encontra em sistemática relação com o sujeito que o

constitui e é constituído por ele, num processo crônico de compreensão do construto subjetividade social (González Rey, 2013; Mori; González Rey, 2012; González Rey, 2005). Assim, González Rey (2013) aponta que a subjetividade social não é uma reprodução dos diferentes espaços sociais, mas sim produção simbólica e de sentido subjetivo que caracteriza a vida das pessoas que transitam nesses diferentes espaços sociais.

Já a categoria “sentido subjetivo” foi articulada a partir dos referenciais de Lev Vygotsky sobre o sentido da palavra e das emoções na organização da psiquê. No entanto, considerando que a teoria de Vygotsky, mesmo não definindo “sentido subjetivo”, suas posições deixam clara a organização de aspectos psicológicos a partir da palavra, em que o sentido integra aspectos cognitivos e afetivos (González Rey, 2005). Para Furtado, Gomes e Temps (2014, p. 198), “a produção de sentido é uma das principais portas de entrada para a compreensão das dimensões subjetivas da realidade”.

Logo, Mori e González Rey (2012, p. 145) inferem que “o sentido subjetivo não representa um aspecto psicológico pontual, mas adquire significado sempre na integridade dos processos emocionais e simbólicos dos aspectos sociais e individuais.” Em continuidade, González Rey (2013, p. 35) ratifica que “*El sentido subjetivo es la forma en que una persona vive subjetivamente su experiencia*”. Por assim, afirma-se que sentido do subjetivo trata-se de uma produção do sujeito na sua interrelação com o mundo, tornando a realidade subjetiva, alimentando-se constantemente da experiência vivida, não somente as ações do sujeito no momento atual, mas também dos sentidos historicamente configurados na vivência histórica (Gómez; González Rey, 2005).

Nesta direção, González Rey, Goulart e Bezerra (2016) defendem que não existe um sentido subjetivo universal, pois todo sentido subjetivo traz a marca da história do sujeito e de sua ação nos contextos presentes da vida. Por assim, a unidade simbólica-emocional caracteriza os sentidos subjetivos, que representam um processo constante que define a qualidade da experiência vivida. Destacam ainda, que não são os fatos concretos que definem a qualidade, mas as produções subjetivas individuais e sociais, que se caracterizam no curso da dinâmica experiencial do sujeito.

O sentido subjetivo está envolvido na subjetividade, tanto no aspecto social quanto no individual, associado à ação do sujeito e na organização de sua subjetividade individual, assim como nos diferentes espaços e contextos em que o sujeito atua, nos processos de sua subjetividade social, constituindo uma relação de interdependência entre as categorias (Mori; González Rey, 2012). Para Gomez e González Rey (2005) o sentido subjetivo é processual e dinâmico, isto é, o sujeito pode, a partir de novas experiências em diferentes campos da vida,

desenvolver novos sentidos subjetivos e alterar os sentidos subjetivos iniciais. Logo, reitera-se a relevância da subjetividade social, onde se pode inferir que:

Desse modo, retomamos a discussão sobre a subjetividade social, a fim de marcar sua importância na organização de sentidos e significados da experiência humana, pois o conceito de configuração subjetiva, que se organiza ante diferentes processos que dizem respeito também à subjetividade social [...] (Mori; González Rey, 2012, p. 146).

Para González Rey (2013), a partir de uma compreensão geral, o sentido subjetivo é a forma como o sujeito vivencia subjetivamente no curso de uma experiência, de uma ação, onde há tensão entre o realizado e o que está por se realizar. Esta percepção subjetiva da ação integra configurações, peculiaridades da personalidade e a produção de novos sentidos gerados na ação, na experiência. Logo, para o autor, a ação se configura como um dos principais processos do desenvolvimento da subjetividade.

Assim, a Teoria da Subjetividade traz à discussão a relevância de se reconhecer o indivíduo enquanto um sujeito que, na tensão das subjetividades individual e social, é capaz de produzir sentidos subjetivos que lhe permitam avançar em relação a uma condição objetiva por vezes limitante (Mori; González Rey, 2012). É neste caminho, no reconhecimento da condição de sujeito e na produção do sentido subjetivo nas tensões cotidianas do trabalho, que se pretende analisar as percepções de TSTs, suas estratégias de enfrentamento a obstáculos do trabalho, suas experiências, sofrimentos, resistências, realizações entre outras variáveis que emergirem no espaço social da pesquisa.

### **2.2.2 A Subjetividade na dinâmica da cultura da SST nas organizações**

A fim de discorrer sobre a subjetividade na dinâmica cultural da SST, vislumbra-se como relevante a compreensão do que vem a ser “cultura” no âmbito organizacional. Para isso, serão levantados conceitos de cultura organizacional a partir dos referenciais de Edgar Shein e outros contribuintes, trazendo assim uma ideia de interdependência entre as variáveis, para uma compreensão da complexidade e definição de uma cultura de segurança do trabalho. Por conseguinte, serão discutidos experiências e aportes teóricos que fomentam a importância da subjetividade e dos aspectos psicossociais no cenário laboral da SST.

Logo, a partir de uma reflexão geral do cenário organizacional contemporâneo, Silveira e Gardim (2014), defendem a concepção de que boa parte dos modelos corporativos não dá o devido valor aos aspectos subjetivos psicossociais do trabalho. Assim, alertam sobre

uma considerável deficiência na sistêmica das organizações que já vem trazendo sérios problemas nos espaços de trabalho. Os debates frente à necessidade de se conhecer e considerar os aspectos intangíveis<sup>4</sup>, fazendo uma alusão aos fatores invisíveis que caracterizam a subjetividade, e que perpassam as dinâmicas das relações humanas no trabalho, vêm sendo desbravados nos espaços de discussões de âmbito organizacional diante da possível valoração da subjetividade na construção, fundamentação e mudanças na estrutura de culturas e subculturas organizacionais.

Para Fialho et al. (2006), uma organização não se desenvolve sozinha, dependendo, assim, da subjetividade de seus elementos para a geração, manutenção, compartilha e aplicabilidade dos conhecimentos gerados. Neste cenário, os valores intangíveis vêm sendo discutidos como essenciais para o desenvolvimento organizacional (Pacheco *et al.*, 2009). Contudo, o contexto organizacional ainda apresenta dificuldades em reconhecer a importância dos fatores humanos na maturação de uma cultura organizacional.

Pesquisadores vêm se dedicando ao tema, porém, sem um consenso absoluto na definição de cultura corporativa. Schein (2017; Madalozzo; Zanelli, 2016) ratifica a dificuldade em se conceber cultura organizacional sem a participação de pessoas nos processos de criação, fundamentação e transmissão desta cultura. Fomenta, ainda, a necessidade de se considerar a subjetividade neste complexo cenário.

Não obstante à diversidade conceitual para o termo “cultura organizacional”, Schein (2017; Oliveira; Oliveira; Lima, 2016; Madalozzo; Zanelli, 2016) traz uma proposta conceitual de cultura organizacional como um conjunto de princípios padrões construídos historicamente a partir da relação dinâmica e interdependente entre diretrizes teóricas, modelos organizacionais, e experiências do cotidiano laboral de trabalhadores de uma determinada empresa, onde a *práxis* de princípios e valores constituídos no enfrentamento e resolução de problemas são disseminados e mantidos a partir de seus êxitos. Em completude, para Madalozzo e Zanelli (2016), experiências satisfatórias no ambiente organizacional, contribuem para a fixação de princípios e comportamentos a serem generalizados no ecossistema corporativo de maneira a fundamentar uma dinâmica cultural.

No entanto, apesar do esboço conceitual de cultura, Schein (2017) destaca a complexidade, a sistemática de debates acadêmicos sobre o construto e a consequente dificuldade de definição do termo, principalmente quando essas diferentes definições se apresentam de forma inconsistente e evasivas. Retrata a relevância dos fenômenos que

---

<sup>4</sup>Do latim *INTANGIBILIS*, “o que não pode ser tocado”, de *IN* – “não”, mais *TANGIBILIS*, “o que se pode tocar”, de *TANGERE*, “tocar”. Disponível em: <https://origemdapalavra.com.br>.

compreende estar abaixo da superfície, o que fomenta a complexidade de forças internas intangíveis, mas que resultam em comportamentos observáveis que são guiados por normas assumidas no contexto organizacional.

Tendo em vista dada relevância, baseados em Schein, Madalozzo e Zanelli (2016) apresentam o modelo referencial de compreensão de uma cultura corporativa ao explorarem os três níveis de análise necessários para a o mapeamento situacional de uma cultura e para a consequente implementação de estratégias interventivas, sendo eles: (a) artefatos; (b) valores e crenças expostos e (c) pressupostos básicos.

Guldenmund (2000 *apud* Madalozzo; Zanelli, 2016) desenvolveu um paralelo com a teoria de Schein explorando os níveis de cultura organizacional aplicados à segurança do trabalho, definindo “artefatos” como a camada externa da cultura de segurança, ou seja, a mais visível e passível de fácil mudança e distorções. Dentre alguns exemplos pode-se citar: EPI; reuniões diárias ou semanais de segurança; materiais e fluxo de comunicação; inspeções.

Segundo Madalozzo e Zanelli (2016), na camada intermediária se encontram os valores e crenças instituídos. Relativamente observáveis e conscientes, caracterizados como: (i) *Hardware* (perigos físicos e segurança); (ii) *Software* (regras, relatórios de acidentes, quase-acidentes e incidentes, procedimentos, legislações, descrição de atas, treinamentos e gestão de segurança); (iii) *Liveware* (pessoas envolvidas na dinâmica da cultura organizacional e os comportamentos de risco).

Por fim, a camada considerada como a mais relevante, porém, de difícil acesso e identificação: os pressupostos básicos. Estes pressupostos podem ser deduzidos somente por estarem num nível considerado como inconsciente, a partir da observação e compreensão das duas primeiras camadas. Localizados no núcleo central, talvez no “coração” das culturas organizacionais, perpassam toda a estrutura de uma corporação. De acordo com Madalozzo e Zanelli (2016), para um diagnóstico mais apurado sobre culturas organizacionais, assim como para a realização de intervenções cirúrgicas em busca da maturação no campo da segurança corporativa, é necessária a exploração das três camadas discutidas, principalmente a dos pressupostos básicos, localidade básica dos fatores subjetivos.

Nesta mesma ótica, ressalta-se a relevância dada por Oliveira, Oliveira e Lima (2016, Madalozzo; Zanelli, 2016), ao inferirem sobre estudos científicos direcionados para a análise de como culturas são criadas e mantidas, enquanto estratégias de resolução de problemas nas organizações, além de sua influência no modo de se comportar dos indivíduos e nas suas atitudes.



Compreender a dinâmica de uma empresa ao executar ações e alcançar suas metas é desvendar as normas, os comportamentos, os costumes, os hábitos, as regras sociais, as atitudes, as emoções e os significados que a constituem; é reconhecer o caos relacional envolvendo racionalidade de aspectos econômicos, subjetividade e intersubjetividade; é entender os indivíduos e as relações que constroem a cultura organizacional (Oliveira; Oliveira; Lima, 2016).

Essa cultura desempenha diversas funções dentro de uma organização influenciando, inclusive, diretamente numa cultura de segurança (Dal'igna; Quintilhano, 2019). Nesta vertente, Bley (2020) explora a compreensão sobre cultura favorável ao cuidado. Para a autora, cultura é definida como sendo aquela em que ocorre o que denomina de cuidado ativo (segurança psicológica). Cuidar de si mesmo, cuidar do outro e deixar ser cuidado pelo outro podem ser considerados como sendo um tripé no qual se apoia uma cultura organizacional que tem como prioridade a prevenção em saúde e segurança.

Dal'Igna e Quintilhano (2019) destacam a interdependência entre cultura de segurança e cultura organizacional, definindo esta como um conjunto de crenças, valores e normas compartilhados pelos membros de uma organização que constituem os pressupostos básicos para a segurança do trabalho. Para os autores, o conceito de cultura de segurança tem despertado significativa atenção, pois os sistemas de gestão funcionam melhor em organizações que possuem uma autêntica cultura de segurança.

Assim como Bley (2020), Dal'Igna e Quintilhano (2019) relatam que muitas organizações têm sua gestão de segurança e saúde direcionada, apenas, em ações para o atendimento de requisitos legais, ou seja, aos aspectos objetivos de uma cultura, atuando de forma reativa e não apresentando resultados diferenciados para a maturação da cultura. Neste sentido, inferem que estimular a cultura de segurança pressupõe um grande investimento da organização na melhoria da liderança, em processos seletivos mais adequados, em programas de educação permanente e planejamento adequado de ações humanas, enfatizando, principalmente, um olhar mais atento à subjetividade humana na execução das atividades na prática laboral.

No entanto, uma pesquisa realizada por Silva et al. (2019) com TSTs do estado de São Paulo para investigar fatores motivacionais que fomentariam melhorias na gestão de SST, os resultados, em sua maioria, apontaram que o risco de ocorrência de fiscalização e a obrigatoriedade do cumprimento da legislação são os fatores mais relevantes para uma organização investir em melhorias.

Tais resultados destacam a consciência dos participantes sobre as dificuldades para a implantação de um processo de conscientização real em relação à necessidade aos esforços mais profundos para a vivência e constituição de uma genuína cultura de SST. Os autores supracitados destacaram, ainda, a necessidade de se considerar, para um processo de aculturação, variáveis como o tamanho, o porte, o ramo, tipos de lideranças e a cultura organizacional vigente para, assim, iniciar um processo de sensibilização e conscientização.

Neste cenário, para fundamentar os pilares da possível relevância dos fatores subjetivos, de uma cultura organizacional, na dinâmica de compreensão, diagnóstico e ações em SST, Ruiz e Araújo (2012) trazem os argumentos de Jean-François Chanlat ao conceituarem como tecnoburocrático o modo de gestão da SST que privilegia o controle e a submissão do humano à hegemonia de normas, legislações e recursos estruturais para a configuração e prática de uma cultura de segurança.

Segundo Silveira e Galdim (2014), o ambiente corporativo contemporâneo é caracterizado pela imposição para a apresentação resultados, numa esfera multifuncional, cada vez mais rápidos e contundentes, tendo em vista a emersão das concorrências. Por conseguinte, abordam a predominância de gestores com formações tecnicista e burocrática que buscam valorizar a evidência e a objetividade, deixando de lado ou pouco explorando as variáveis subjetivas, psicossociais que perpassam a vivência do sujeito em sua interação com os espaços sociais, mais especificamente, o organizacional. Apontam ainda, que esta negligência ocasiona em riscos para os trabalhadores e, consequentemente, para as organizações, no que tange ao processo de adoecimento psíquico dos profissionais que refletirá sobre a empresa e sociedade, frente às evidências de mazelas socioeconômicas previdenciárias e *déficits* no serviço público de saúde.

Nesta direção, a partir de uma pesquisa realizada, Ruiz e Araújo (2012) trazem à discussão o desafio de incluir os aspectos subjetivos nos atuais modelos de gestão dos riscos ocupacionais que tradicionalmente privilegiam os aspectos objetivos. Para os autores, as práticas desenvolvidas nesse campo organizam-se de modo geral em torno de dois grandes objetivos: atendimento às legislações vigentes e a prevenção dos acidentes e das doenças de trabalho – onde há busca pela antecipação dos perigos, identificando e eliminando os riscos ou mantendo-os sob controle.

Numa análise crítica às práticas mais comuns nas organizações, os autores afirmam que uma valoração exclusiva nas medidas normalizadoras e legais, a partir de uma gestão caracterizada, apenas, por análises de indicadores racionais, fomenta o risco de mascarar problemas latentes, incubados e reais, e que podem se tornar um fim em si mesmo,

evidenciando e se fundamentando numa realidade embasada sobre culturas de segurança. As afirmações destacadas não apagam a importância e necessidade da normatização e das legislações.

Nesta vertente, Ruiz e Araújo (2012) inferem também que um olhar direcionado para o psíquico, para o social, para o indivíduo é essencial para o reconhecimento do intangível, não deixando de destacar a importância, necessidade e funcionalidade da atenção para os riscos técnicos e materiais, pois oferecem medidas e dispositivos de prevenção e proteção para os trabalhadores. Entretanto, defendem a ideia de que tais ações só serão possíveis para os fatores de risco que podem ser objetivados, pois no que concerne aos fatores procedentes da atividade e dos fatores humanos, as mesmas ações se apresentam limitadas.

Para Ruiz e Araújo (2012; Madalozzo; Zanelli, 2016), a falta de atenção para com os fatores subjetivos que perpassam uma cultura de segurança do trabalho pode fomentar riscos para a SST a considerar a consequente simplificação da complexidade das atividades e dos acidentes numa organização. As generalizações têm como premissa, e consequência, a incubação de erros, a redução da complexidade e da variabilidade da vida humana. Relatam também sobre a importância do desenvolvimento da autonomia e da proposta coletiva para subsidiar as escolhas e a valorização do diálogo entre os saberes como exercício ético-político no contexto da gestão e de práticas para a fundamentação de uma cultura de segurança comprometida, originalmente, com valores de afirmação da vida, para além de uma perspectiva tecnicista e burocrática.

Nesta dinâmica, Dejours (2005) destaca a necessidade de se conhecer as vivências subjetivas envolvidas no corpo coletivo de trabalhadores de organizações. Infere a respeito da análise sobre pressupostos de componentes psicológicos no enfrentamento real do trabalho, defendendo a ideia de que atributos humanos não podem ser analisados, apenas, sob a ótica objetivista do comportamento. Assim, afirma que,

Se considerarmos essa dificuldade essencial a toda situação de trabalho, deve-se admitir que o trabalho não decorre jamais da ‘execução’, mas que todo trabalho implica uma parte de gestão da distância entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real (p. 25).

Dejours (2005), descreve sobre o *gap*<sup>5</sup> entre o que se prescreve no que tange às tarefas cotidianas das funções laborais a partir do seguimento regrado de procedimentos e os fenômenos cognitivos envolvidos na execução real destas tarefas, defendendo que a análise dos fatores humanos, principalmente no que diz respeito a falhas na operacionalização do

---

<sup>5</sup> A ideia de *gap*, compreendida aqui como um espaçamento, será melhor explicada no item específico deste trabalho, que abordará a psicodinâmica do trabalho e as definições de trabalho real e trabalho prescrito.

trabalho, deve ser fundamentado não no comportamento, mas na conduta perpassada por pensamentos, impulsos, sentimentos e motivações que precedem, acompanham e seguem comportamentos. Por conseguinte, infere sobre a necessidade de se direcionar as investigações científicas para vivências subjetivas e intersubjetivas, além, das relações entre o sujeito e a organização.

Numa pesquisa realizada por Bouyer e Barbosa (2010) com um grupo de 35 trabalhadores, entre os anos de 2006 e 2009, do setor de manutenção de uma empresa de mineração, os pesquisadores evidenciaram a eficácia de práticas organizacionais que exploram os aspectos subjetivos e intersubjetivos do trabalhador a partir do “Programa Hoje Não”. De acordo com os autores a proposta interventiva se deu no setor, visto o significativo número de acidentes de trabalho que ocorriam anualmente, apesar de uma diminuição gradual e anual, ratificada.

A execução do Programa ocorreu através da formação de espaços deliberativos de discussões coletivas entre trabalhadores e gestores que fomentavam a psicodinâmica do reconhecimento, onde os trabalhadores reconheciam no outro o esforço em minimizar o *gap* - exposto por Dejours (2005) – entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Os resultados destas intervenções apresentaram-se como satisfatórios a partir da evidenciação da queda de acidentes com lesão para o valor zero, resultados nunca alcançados pela organização, no setor (Bouyer; Barbosa, 2010).

Não obstante, de acordo com os autores, os resultados apontaram o quanto os valores subjetivos da atividade adquiriram relevância com o estímulo ao diálogo, à exposição de habilidades tácitas e estratégias de regulação de riscos aplicados à promoção da segurança nas atividades realmente executadas. “O Programa Hoje Não” também demonstrou que a exploração de fatores subjetivos foi relevante na vivência do espaço coletivo de experiências de ajuda mútua e corresponsabilização em ações de segurança do trabalho, e no consequente fomento da autonomia dos mesmos. Mais claramente, Clot (2011) infere que a perda do trabalhador de seu poder de ação em sua atividade seria, igualmente, uma a estado de inatividade.

Nesta lógica, Cantalego, Alledi Filho e Quelhas (2015) acreditam que uma gestão participativa e dialógica proporciona o desenvolvimento de uma cultura de segurança de forma mais abrangente, potencializando os resultados e permitindo uma visão mais nítida do momento organizacional, no qual a prática dialógica pode contribuir para a prevenção de riscos, gestão de conflitos, levantamento de necessidade e expectativas, disseminação de informações de qualidade e preservação dos valores de uma cultura madura. Para os autores a

prática do diálogo e da intersubjetividade, permitem transformar, validar e melhorar a comunicação, a aprendizagem coletiva e a consequente conscientização na área de SST.

Para Ruiz e Araújo (2012), as abordagens objetivas do risco negativo, evidenciados nos resultados dos estudos, resolvem, apenas, parte dos problemas e ignoram seus aspectos não estabilizados e iminentes. Assim, a *International Atomic Energy Agency* – (Agência Internacional de Energia Atômica – AIEA, 1991) destaca a relevância das atitudes e percepções para a efetividade da cultura de segurança que, embora sejam variáveis não observáveis, podem influenciar as manifestações tangíveis, como o comportamento e a prática da SST, enquanto indicadores observáveis da cultura de segurança.

A questão dos acidentes de trabalho deve ser avaliada sem negligenciar os aspectos subjetivos da atividade do trabalho. Os fenômenos que perpassam um acidente de trabalho não podem ser explicados simples e linearmente, já que se trata de eventos complexos por envolver causalidade múltipla no que tange a dimensões sociais, psíquicas e cognitivas da atividade do trabalho, onde os trabalhadores precisam desenvolver estratégias mentais para lidar com falhas latentes e específicas da lacuna entre o trabalho prescrito e o real (Dejours, 2005; Bouyer; Barbosa, 2010; Lima; Trindade, 2018).

Nesta mesma vertente de pensamento, Oliveira, Oliveira e Almeida (2010) inferem que a SST não deve somente ser avaliada por meio de regulamentações e normas impositivas, mas pela conscientização e comprometimento de todos os níveis da estrutura corporativa. Este predomínio dos investimentos em produção e artefatos evidenciados neste estudo, também vai ao encontro aos argumentos de Ruiz e Araújo (2012) ao afirmarem que as práticas desenvolvidas na SST exibem dois objetivos principais: atendimento às legislações vigentes e a prevenção dos acidentes e das doenças de trabalho, porém, com maior valorização daquele.

Noutra pesquisa, agora realizada por realizada por Cantalego, Alledi Filho e Quelhas (2015) analisaram os resultados do diagnóstico da cultura de segurança de forma participativa numa empresa do ramo de Portos e Navios. Assim, evidenciaram os resultados como satisfatórios, onde a gestão participativa que privilegiou ideias de colaboradores de todos os níveis da organização encorajando-os a contribuir de forma genuína, deliberativa e dialógica.

Nesta lógica, a valoração da subjetividade no cenário da segurança pode ser evidenciada na apresentação dos resultados do “Programa Hoje Não”, destacado por Bouyer e Barbosa (2010). Por conseguinte, demonstraram que a exploração de fatores subjetivos são relevantes na vivência do espaço coletivo de experiências de ajuda mútua e corresponsabilização em ações de segurança do trabalho, fundamentando, principalmente, a diminuição significativa de números de acidentes a partir da execução da proposta.

Neste mesmo caminho, Ruiz e Araújo (2012) apontam que os fatores tangíveis são de significativa necessidade para a estruturação de uma cultura de segurança preventiva e madura capaz de oferecer medidas de prevenção e proteção para os sujeitos. Contudo, tais ações só são possíveis com a associação e valoração da subjetividade humana. Do contrário, as mesmas ações se demonstrarão limitadas e incompletas para o alcance de um nível maturacional elevado de cultura de segurança.

Por fim, Schein (2017) destaca a necessidade de ir além dos níveis de artefatos e crenças e valores para se atingir um grau de maturidade cultural. Para isso, mergulhar no nível mais profundo, das suposições básicas, torna-se primordial para o amadurecimento de uma cultura organizacional.

### **2.3 Subjetividade, Saúde Mental e Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho**

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde, em sua discreta evolução, não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social (Amarante, 2007; Dalgalarondo, 2008; Lucca, 2017). A utopia do conceito tem sido bastante criticada pelos profissionais de saúde, uma vez que ter ou não saúde está intrinsecamente relacionado à subjetividade do sujeito, suas crenças e valores e aspectos culturais (Lucca, 2017). A partir desta compreensão conceitual, torna-se essencial, conforme já destacado por González Rey (2013) o sentido subjetivo de cada sujeito no enfrentamento e vivência de suas experiências em prol do bem estar físico, psíquico e social.

Diferenças culturais, vivências e julgamentos subjetivos, e teorias relacionadas concorrentes, fomentam o pluridimensionamento conceitual de saúde mental. Para Lucca (2017), saúde mental é um termo usado para descrever o equilíbrio emocional entre os desejos internos e subjetivos e as exigências ou vivências externas.

Neste cenário, Amarante (2007) retrata a complexidade e transversalidade conceitual do construto “saúde mental”, abordando a transcendência à categorização reducionista direcionada à psicopatologia e à semiologia do campo das ciências médicas. Tal complexidade também esbarra na natureza conceitual de “doença” que apesar do crescimento no campo de discussão, ainda traz um viés dual e categórico que perpassa a existência ou não de sintomas constituintes de “transtornos psicológicos”.

O trabalho tem sido tratado sob as mais diversas perspectivas teóricas que debatem entre si sobre sua importância e significado para o ser humano, na construção da subjetividade, ou, mais especificamente, conforme destaca González Rey (2013), no

desenvolvimento dinâmico do sentido subjetivo. Neste contexto, considerando a crença de que através das experiências laborais o ser humano pode influenciar e transformar a si e ao mundo, Lima e Trindade (2018) trazem à discussão o argumento do filósofo alemão Karl Marx fomentando uma reavaliação do lugar ocupado pelo trabalho na vida do sujeito, propondo, assim, uma nova forma de definí-la e conferindo-lhe essencialidade.

É nesta direção que Lima e Trindade (2018) fundamentam suas reflexões, ao dizer que o trabalho integra a construção da identidade do sujeito e seu processo de socialização, determinando, em grande medida, o valor que atribui a si próprio, suas representações e o lugar que ocupa no mundo. Inferem ainda que no campo de discussões da psicologia, o trabalho tem sido explorado de diferentes formas, onde cada abordagem teórica aponta uma relevância na determinação da processualidade dos sujeitos, das formas de sociabilidade e das relações sociais. Por conseguinte, a atividade laboral possui um papel insubstituível no desenvolvimento da sociedade como um todo e do sujeito, além da contribuição que este pode oferecer para a sistemática construção do patrimônio histórico-cultural humano (Lima; Trindade, 2018).

Não obstante, Vieira e Santos (2024) atentam frente às armadilhas contemporâneas relacionadas ao “cuidado” à saúde mental do trabalhador ofertado pelas organizações do trabalho hodiernas, ao relatarem que as próprias políticas pautadas no “cuidado” à saúde do trabalhador evidenciam um modelo “enlatado”, individualizante, primando pelo desenvolvimento de competências para ajustar o trabalhador às novas exigências do mercado neoliberalista fundamentadas por resultados a qualquer custo. Os autores enfatizam o direcionamento para uma chamada “sociedade do *doping*”, peculiarizada por sujeitos em busca do desempenho mecânico.

Numa equiparação pertinente, o conceito de “sociedade do *doping*” é trabalhado de forma bem articulada e contextualizada por Han (2015) ao expor seus argumentos da filosofia contemporânea sobre a valoração de determinadas “qualidades” do ser humano em meio às contingências laborais. Neste sentido, traz discussões sobre a dialética entre sociedade ativa e sociedade do *doping*, nas quais o *doping* permite a manutenção da ação, do desempenho. No caminho de uma “sociedade do cansaço”, o autor resume que esta se caracteriza pela perda da alteridade, num afogar no individualismo, na positividade e no desempenho que direciona o sujeito para um sofrimento alienado e ao consequente adoecimento psicopatológico peculiar do século XXI, frente à vulnerabilidade das defesas.

Nesta mesma vertente, Facas (2020) incorpora à discussão o termo “Sociedade da Perforfance”, onde, na comunhão com os autores supracitados, defende que as exigências

mercantilistas do neoliberalismo promovem uma cultura de super desempenho, perpassada pela ideia de espetacularização da existência, formata o mal estar social e da subjetividade.

Nesta direção, Lucca (2017) relata que o desenvolvimento do sujeito enquanto ser social dependerá da experiência em atividades coletivas, como o trabalho. Em contrapartida, destaca o caráter, também, nocivo da atividade laboral sobre a saúde mental. Neste sentido, relata que a saúde mental no trabalho não pode ser confundida com adaptação do trabalhador, como sujeito heterônomo e moldado ou subordinado aos interesses da organização. Não obstante, infere que se deve procurar compreender a subjetividade do trabalhador no desenvolvimento de seu trabalho, e os conflitos que emergem entre as expectativas do sujeito e as necessidades da organização, já que:

A dinâmica permanente entre as necessidades objetivas (de subsistência) e subjetivas (de realização, autoestima e reconhecimento) do trabalhador com o seu trabalho, mais especificamente, as condições de trabalho e a própria organização do trabalho se constitui um campo de conflito ético, ideológico e político e, portanto, não pode ser resolvido estritamente na esfera individual, e sim no coletivo do trabalho e de suas reivindicações (Lucca, 2017, p. 153).

Segundo o autor, a falta de suporte social, como o apoio e solidariedade dos colegas de trabalho, ou o esgotamento dos recursos individuais de resistência e defesa ao sofrimento na ausência de instrumentos de defesa coletiva, poderá desencadear o sofrimento e o adoecimento (Dejours, 1992, 1999, 2004; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009), manifestados em quadros psicopatológicos diversos, desde os chamados transtornos de ajustamento ou reações ao estresse, transtornos pós-traumáticos e até depressões graves, variando segundo as características do contexto da situação e do modo do indivíduo as vivencia.

Profissionais precisam refletir sobre o sentido do trabalho, enquanto elemento social e estruturante na vida dos sujeitos. Estar inseridos numa rede de interações entre os contextos macrossociais e microssociais, e, neste processo psicossocial, compreender que estas relações são interdependentes e interferem diretamente no modo e na autonomia e na subjetividade dos trabalhadores (Lucca, 2017), cujo desfecho poderá resultar em prazer e realização no trabalho ou em sofrimento dos trabalhadores (Dejours, 1992, 1999; Dejours, Abdoucheli, Jayet, 2009).

No que tange aos construtos subjetividade e saúde mental no trabalho, Dejours (2004) destaca a não valorização da subjetividade do trabalhador no espaço da prática laboral. Assim, fazendo um adentro na Teoria da Subjetividade de González Rey (2013), considerando e respeitando as diferentes especificidades de cada aporte teórico, hipotetiza-se prejuízos na compreensão e na vivência do sentido subjetivo em meio a tensões dissonantes entre a subjetividade individual e a subjetividade social trazida por espaços laborais



institucionalizados de não reconhecimento da subjetividade individual do sujeito, no caso, o trabalhador; fato este, que, de acordo com Dejours (2004; Lucca, 2017) pode resultar em prazer e satisfação ou insatisfação e sofrimento psíquico.

Neste sentido, o trabalho como categoria central na constituição social do sujeito é contraditório à medida que liberta e aprisiona, emancipa e aliena e pode causar prazer ou sofrimento (Lucca, 2017). Para o autor, a relação entre saúde mental e trabalho se dá na construção de significados - para Gómez e González Rey (2005), na construção de “sentidos” - para os indivíduos, onde trabalho que faz sentido é aquele que emancipa e que possibilita crescimento e desenvolvimento daquele que o realiza que lhe permite, inclusive, compreender e passar por experiências de desgaste físico e/ou mental durante a atividade.

Logo, o impedimento de fazê-lo bem feito poderá desencadear sofrimento psíquico e adoecimento aos trabalhadores (Clot, 2011). Segundo Facas (2021), o sofrimento no trabalho se dá pela dificuldade de se distanciar do que é prescrito, que vislumbra um ideal de perfeição ditado pelas formas de gestão das organizações. Logo, “frente à resistência do real, é preciso que o trabalhador altere sua própria relação com o trabalho para encontrar a solução, de maneira que trabalhar nunca é somente produzir, mas é também transformar a si próprio (p. 50)”.

É justamente o confronto com a organização real do trabalho, perpassado por muitos obstáculos psicoemocionais, que permitirão com que trabalhadores vivenciem fracassos contínuos em decorrência da dissonância com a organização prescrita do trabalho (manuais de procedimentais), reforçando o *gap* entre aquilo que é prescrito daquilo que é realizado (Dejours, 1992, 1999, 2004; Dejours, Abdoucheli, Jayet, 2009).

Assim, variáveis como a gestão pelo estresse, a crescente intensidade do trabalho, o aumento da pressão e do controle, da responsabilização, da competição entre os trabalhadores, da sobrecarga mental e emocional de trabalho têm sido pouco exploradas pelo caráter intangível, subjetivo e de difícil aferição, tendo em vista os instrumentos objetivistas e pouco apropriados para o levantamento e análise destas variáveis (Cardoso, 2013; Cardoso; Morgado, 2019).

Embora o trabalho – atividade central na vida do ser humano - seja extremamente valorizado no contexto da sociedade capitalista, nem todas as suas dimensões são explicitadas e discutidas (Cardoso; Morgado, 2019). Nesta direção, em comunhão às influências de González Rey - com fundamentos de Marx, Hegels e Vygotsky - Furtado, Gomes e Temps (2014, p. 198) inferem sobre a relevância do trabalho na constituição do sujeito ao destacarem o labor como uma “[...] atividade constitutiva do próprio ser humano”, além de apontarem a

interdependência da relação homem-trabalho a partir de referenciais históricos e culturais. Assim,

[...] a relação que produz o psiquismo a partir da atividade do ser humano no mundo e das mediações necessárias para estabelecer a dinâmica entre a subjetividade e a objetividade, considerando principalmente a linguagem como elemento chave dessa relação e considerando também a capacidade humana de simbolizar conforme propõe Vigotski (Cardoso; Morgado, 2019, p. 198).

A fim de se discutir a complexidade das relações entre os construtos “trabalho” e “saúde”, Cardoso (2014) aponta que “trabalho”, deverá ser percorrido a partir de um significado abrangente, perpassando as formas de organização do trabalho, de modelos de gestão, processos de trabalho, as situações e condições de trabalho, as relações sociais e ambiente de trabalho.

Já em relação ao termo “saúde”, a autora infere que, também de forma amplificada, compreende não somente os fatores físicos, mas, principalmente, os referenciados à saúde mental, como os fatores psicossociais. Nesta interdependência, trabalho e saúde podem ser compreendidos como construções sociais, desenvolvidas por atores sociais - no caso do referido trabalho, os TSTs (inclusão do autor) -, em espaços sociais (organizacionais).

Mas, para se vislumbrar discussões sobre o adoecimento mental dos trabalhadores, é essencial considerar a precarização que compõe o atual contexto do trabalho no Brasil (Pereira; Souza; Lucca; Iguti, 2020). Os autores destacam que no Brasil, relevando os dados da Previdência Social, os transtornos mentais são a terceira causa de afastamentos entre os trabalhadores segurados pela previdência. Esta considerável colocação dos transtornos mentais permitiu à OIT e à OMS enfatizarem a importância dos fatores psicossociais e sua influência no desencadeamento do estresse relacionado ao trabalho. No entanto, Vieira e Santos (2024, p.08) alertam:

[...] para a compreensão de que os riscos psicossociais não devem ser ‘substancializados’ e nem pensados como elementos autônomos, ou seja, vinculados apenas aos indivíduos e dissociados dos processos sociais observados em diferentes níveis de profundidade.

Segundo Barroso (2015), na União Europeia (UE), a preocupação com a redução dos efeitos nefastos do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores tem sido evidente no desenho das políticas públicas das últimas décadas. Mudanças nas estruturas e funcionalidades organizacionais têm trazido evoluções para a saúde do trabalhador, apesar de ainda ter muito a realizar, tornou-se um tema de debate central nos estudos sobre as condições de trabalho. Hoje, já se evidencia uma melhora na diminuição de acidentes de trabalho, em contrapartida, a exposição de trabalhadores aos riscos à saúde continua considerável.

Nesta vertente, Pereira, Souza, Lucca e Iguti (2020) destacam que a OIT define os aspectos psicossociais como uma relevante fonte de preocupação no exercício laboral vigente, pois traçam uma análise de nexo causal entre os fatores de riscos psicossociais e sofrimento e adoecimento mental de trabalhadores, a depender de como estes percebem e vivenciam suas expectativas e necessidade de atendimento às exigências corporativas.

No entanto, os autores relatam sobre a necessidade de um olhar crítico frente à generalização conceitual e ideológica do construto “psicossocial”, **de maneira que a percepção do trabalhador não o responsabilize, e nem o condene, enquanto sujeito incapaz no que diz respeito ao atendimento da demanda organizacional, tornando-se, erroneamente, protagonista de seu adoecimento mental** (grifo do autor); desconsiderando, consequentemente, variáveis predominantes no processo de adoecimento, como: a precariedade das condições, organização e formas de gestão do trabalho.

Outra delimitação necessária no rol das discussões frente a riscos psicossociais para este trabalho é a de difenciação entre os termos “risco” e “fator de risco” proposta por Rodrigues, Faiad e Facas (2020). Os autores defendem que a ideia de minimizar as ambiguidades e superposições entre os termos e, para isso, resgatam a definição de riscos junto à OIT ao reiterar a adoção da concepção de risco como um efetivo dano à integridade física e/ou mental de um trabalhador, como no caso de uma doença ou transtorno psicopatológico; por lesão ou acidentes de trabalho.

Já os fatores de riscos, segundo estes mesmo autores, estão direcionados para a “[...] interção dinâmica entre os indivíduos e seu trabalho [...] (*Id.*, p. 02)”. Logo, descrevem alguns fatores comuns a outras citações neste trabalho, como problemas na autonomia do sujeito na realização das atividades; organização do trabalho, compreendendo *modus operandi* e divisão das tarefas; carga alta na intensidade do trabalho; necessidade de desempenho profissional. Esses fatores são vistos como variáveis antecedentes de potencial possibilidade de agravos à SST. Em suma, pode-se entender que os fatores de riscos psicossociais, objeto de estudo desta pesquisa, podem resultar em riscos psicossociais, agora identificados como consequentes à exposição a fatores psicossociais.

É necessário frisar que apesar da apresentação das diferenciações entre os termos fatores de riscos psicossociais e riscos psicossociais, estas são contestada até mesmo no campo de estudo da psicodinâmica do trabalho, conforme apontam os autores supracitados, onde se orienta um cuidado para a não disseminação de uma compreensão distorcida de que ao se falar em “fatores de riscos”, responsabiliza-se os trabalhadores, – “fator humano” – pela

não adaptação, vulnerabilidade e consequente adoecimento por condições de trabalho em detrimento às responsabilidades da organização do trabalho.

Frente aos fatores de riscos psicossociais, os Pereira et al. (2020) descrevem que o Quadro Europeu de Gestão dos Riscos Psicossociais desenvolvido pela OMS, inclui a gestão de recursos humanos, formas de comunicação, *feedback*, autonomia e possibilidade de decisão, segurança no emprego, apoio social, intensidade e horário de trabalho, enquanto fatores de riscos. Nesta direção, a Instrução Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho da Previdência Social, também destaca o cuidado à subjetividade ao definir os fatores psicossociais do trabalho como,

[...] percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Como exemplo de fatores psicossociais podemos citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho (Brasil, 2003).

Cardoso e Morgado (2019) destacam que para a prevalência das dimensões da satisfação, da realização e do prazer no trabalho, é necessário trazer para o centro a discussão de determinantes sociais do mal-estar no trabalho, buscando investigar quais sofrimentos (Dejours, 1992; 1999; Dejours, Abdoucheli,; Jayet, 2009) são narrados por trabalhadores, a partir de informações sobre o cotidiano do trabalho, que pode, inclusive, estar passando por um processo de precarização, flexibilização, intensificação, crescente desemprego e insegurança e a consequente influência sobre a vida e a saúde do trabalhador (Cardoso, 2014).

Tal influência pode estar elencada na dissonância entre as demandas laborais e a capacidade de enfrentamento do trabalhador durante um período de tempo (Cardoso, 2015).

Logo, para Clot (2011, p. 72): “[...] no mundo contemporâneo, e à medida que o trabalho se torna causa preocupante de doenças cada vez mais numerosas, ele se torna invariavelmente vital para a saúde.”

Neste cenário, Cardoso e Morgado (2019) enfatizam a relevância de produção de pesquisas nacionais que possam expor os determinantes e dimensões do exercício laboral que impactam na saúde do trabalhador, utilizando como referencial metodológico o direcionamento pela *European Working Conditions Survey* (EWCS – na tradução, Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho), onde pesquisas são realizadas nos países da União Europeia, desde 1991, no intuito de se analisar como variáveis diversas do trabalho vêm impactando na saúde dos trabalhadores.

O sexto *EWCS* entrevistou, em 2015, a partir de questionário elaborado, aproximadamente 44.000 trabalhadores em 35 países. Dentre os assuntos discutidos estavam: condições de trabalho; segurança e insegurança no trabalho; ritmo de trabalho; habilidade e o uso da autonomia de trabalhadores; tempo e condições de trabalho, riscos físicos e psicossociais; relação entre vida e trabalho; gênero; saúde do bem-estar e organização do trabalho. Num panorama geral, os resultados indicaram progressos limitados, nos últimos 10 anos, frente a diferenças de gênero, desigualdades estruturais e qualidade do emprego (Eurofound, 2017).

Cardoso (2015) destaca que no Brasil ainda existem poucas produções e discussões efetivas que consideram a relação entre trabalho e adoecimento. No entanto, ratifica a existência de pesquisas e levantamentos realizados por órgãos públicos como o Ministério da Saúde e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo Ministério do Trabalho publicadas no Anuário Estatístico da Previdência Social, que evidenciam informações epidemiológicas gerais importantes, mas que se referem apenas superficialmente à atividade de trabalho, fato que ainda dificulta a compreensão da relação entre trabalho e saúde dos trabalhadores (Cardoso, 2015).

Para se ter uma ideia frente a uma média quantificada, desconsiderando as subnotificações, vale uma apresentação sobre a distribuição dos diagnósticos notificados específicos de transtornos mentais relacionados ao trabalho, no Brasil, compreendentes ao período de 2006 a 2017, tendo um número base de 8.474 registros. Os valores foram trazidos pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, considerando as notificações compulsórias realizadas pelo SUS através do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN). Logo, a Tabela 1 aponta os seguintes números:

**Tabela 1** – Tabela de distribuição dos diagnósticos específicos das notificações, por transtornos mentais relacionados ao trabalho.

<b>Transtornos</b>	<b>Porcentagem de Ocorrência</b>
Relação ao Estresse Grave e Transtorno de Adaptação	47%
Episódios Depressivos	24%
Outros Transtornos Ansiosos	17%
Transtorno Depressivo Recorrente	07%
Outros	1,5%

Tabela desenvolvida pelo autor tendo como base o SINAN/Ministério da Saúde – atualizado em 08/2018 – disponibilizado pela Fundacentro, através do Boletim Epidemiológico de abril de 2019.

Este mesmo Boletim Estatístico Epidemiológico publicado pela Fundacentro (2019) retrata que os transtornos mentais em geral são considerados grandes componentes da carga da doença. Para Furtado, Gomes e Temps (2014), mudanças tecnológicas e administrativas

podem produzir também novas formas de adoecimento e os transtornos mentais passaram a ocupar o topo das estatísticas sobre adoecimento na situação de trabalho.

O trabalho é um poderoso promotor da saúde mental ao propiciar espaços de sociabilidade, de formação da subjetividade e identidade pessoal e coletiva, ganhos na autoestima, resiliência ou habilidades emocionais, mas também, de modo reverso, pode propiciar sofrimento, adoecimento, e até mesmo a morte [...] Esses transtornos mentais e sua relação com o trabalho, especialmente pela exaustão, que causaria a astenia psíquica, o esgotamento nervoso, vêm sendo descritos há mais de dois séculos, mas até hoje o reconhecimento da relação com o trabalho é ainda objeto de incertezas, conflitos, que redundam em pequena identificação de casos e registro. (Fundacentro, 2019, p. 5).

Sobre os resultados supracitados, vale as considerações disponibilizadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em Nota Técnica nº 162 de 2016 (Fundacentro, 2016), que visou esclarecer o alcance das informações disponibilizadas sobre os Indicadores de Saúde e Doença do Trabalhador no Brasil, além de realçar as dificuldades em se analisar os aspectos intangíveis que influenciam diretamente na saúde do trabalhador.

Em boa parte do campo da pesquisa científica, dos indicadores oficiais, a doença do trabalho é a manifestação considerada como a evidência observável de um acidente expresso numa lesão corporal que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Por conseguinte, as estatísticas sobre saúde do trabalhador se direcionam para os chamados riscos físicos, biológicos, e ainda há pouca valoração destinada aos fatores e aos riscos psicossociais que estão fortemente vinculados ao exercício do trabalho vigente, como por exemplo, aos riscos não visíveis à saúde mental do trabalhador (Silveira; Galdim, 2014; Fundacentro, 2016).

Contudo, apesar da timidez, o vislumbre de uma evolução começa a ser executada no Brasil frente à relevância dos riscos psicossociais no ambiente laboral. A Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) realizou sua 10ª reunião extraordinária no dia 30 de julho deste ano, onde foram discutidos e aprovados conteúdos legais que influenciam diretamente a regulamentação e a segurança no ambiente de trabalho. Dentre as pautas, vale o destaque para a atualização do Capítulo 1.5 da NR 01, que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos. A atualização introduz a identificação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho no texto da norma. Fatores de riscos como o assédio moral e sexual, e demais riscos tem gerado, além de consequências nocivas à saúde mental do trabalhador, prejuízos sociais e econômicos, especialmente no contexto pós-pandêmico (Gov.br, 2024).

Logo, em comunhão à apresentação da *EWCS*, trazida por Cardoso e Morgado (2019), não se pode desconsiderar evoluções frente ao reconhecimento e valorização dos fatores

psicossociais na relação do homem com a prática laboral. Neste caminho torna-se relevante destacar os temas presentes na *EWCS* relacionados aos aspectos intangíveis. Como exemplificação, Cardoso (2014) e Cardoso e Morgado (2019) inferem sobre variáveis como: horário, e consequente intensidade do trabalho; inclusive, esta última, uma das variáveis que vem sendo estudada por diferentes pesquisadores. Em continuidade, Cardoso (2014) relata que a intensidade pode ser compreendida como a quantidade de desperdício das capacidades dos trabalhadores, do ponto de vista físico, cognitivo e emocional.

Segundo a autora, essa variável, mesmo ainda pouco reconhecida em sua prática, apesar da determinação de suas consequências, pode ser evidenciada numa considerável relação com o adoecimento do sujeito em seu labor. Nesta lógica, torna-se essencial para o reconhecimento da variável intensidade, o estudo da relação entre exigências emocionais, cognitivas e físicas, bem como as peculiaridades da subjetividade do sujeito e seu repertório e possibilidades de ação e reação dos trabalhadores, num determinado espaço social de trabalho.

Ao destacar o crescimento de discussões envolvendo os riscos psicossociais, mesmo que singelo, considerando sua relevância, Cardoso (2014) discorre sobre fatores de riscos profissionais que ameaçam a integridade física e mental dos trabalhadores, como o estresse, o mal estar no trabalho, os diferentes tipos de assédio, a violência interna e externa no trabalho e o esgotamento profissional.

Segundo a autora, na França, as discussões sobre fatores de riscos psicossociais no trabalho ganharam força após a ocorrência de diversos casos de suicídio em empresas como a *France Telecom*, a *Peugeot-Citroën*, a *La Poste*, o que apontou ao governo francês e à sociedade a necessidade de se discutir, mais efetivamente, o sofrimento e ao mal estar oriundos dos espaços sociais de trabalho. Nesta discussão, evidenciou-se que a atual organização e gestão do trabalho continuavam a adoecer o trabalhador do ponto de vista físico, assim como, emocionalmente.

Neste contexto, em 2008, foi constituído o *College d'Expertise* pelo *Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee)*<sup>6</sup> a partir de uma demanda do Ministério do Trabalho para a elaboração de um relatório sobre a forma de identificar e quantificar os riscos de origem psicossocial no trabalho. Neste relatório, os fatores de riscos psicossociais são compreendidos como riscos reais à saúde mental, física e social, causados pelas condições

---

<sup>6</sup>Segundo Cardoso (2014), citando os referenciais de Gollac e Bodier (2011), o Instituto Nacional de Estatística e de Estudos Econômicos faz parte do Ministério da Economia e Finança da França, sendo responsável por produzir e analisar informações sobre a economia e a sociedade francesa.

de emprego e pelos fatores organizacionais e relacionais, onde o método investigativo deverá incluir a percepção do ambiente insalubre por parte dos trabalhadores (Cardoso, 2014; Cardoso, 2016).

Assim, são sugeridos 6 (seis) indicadores de análise, utilizados em diferentes pesquisas como na *EWCS*: exigências do trabalho; exigências emocionais; autonomia ou margem de manobra; relações sociais e relações de trabalho; conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho e emprego (Eurofound, 2017).

O indicador (1) - “exigências do trabalho” incluem questões sobre período de labor, intensidade, complexidade e ritmo, bem como as metas e os prazos estipulados pela gestão; o indicador (2) – “exigências emocionais”, fazem referência à necessidade de o trabalhador controlar ou esconder emoções na relação com o público ou no contato com o sofrimento e o medo no trabalho; o indicador (3) “autonomia”, indicador retrata a participação, ou não, dos trabalhadores em decisões importantes sobre seu trabalho, os objetivos da atividade ou as pausas, englobando ainda a questão da previsibilidade do trabalho; o indicador (4) “relações sociais de trabalho”, vislumbra ligações se estabelecem entre os trabalhadores, entre estes e a hierarquia e entre eles e os usuários, investigando sinais de assédio moral, organizacional ou sexual nas relações cotidianas; o indicador (5) - “conflitos de valores”, refere-se ao reconhecimento e respeito ao sofrimento ético no trabalho em função da obrigatoriedade de realização de tarefas dissonantes aos valores sociais ou profissionais dos trabalhadores, assim como o sentimento frente à necessidade de realização de tarefas consideradas como inúteis, na percepção do trabalhador; e, por fim, o indicador (6) – “insegurança na situação de trabalho e emprego”, que envolve o risco de perdas laborais como o próprio emprego, corte salarial ou vivenciar mudanças não previstas (Cardoso, 2014; Cardoso; Morgado, 2019).

Nesta ótica, todos os indicadores apresentados, previamente, são constitutivos de variáveis que podem fomentar o sofrimento mental do trabalhador. Assim, tendo em vista o objetivo geral e os específicos do referido projeto de pesquisa, torna-se *sine qua non* reconhecer a evidência de multivariáveis que poderiam ser exploradas na construção deste trabalho. No entanto, tendo em vista a necessidade de também se reconhecer as limitações de uma pesquisa e pertinência em respeitar as regras científicas, optou-se por delimitar indicadores de sofrimento no trabalho indicados na EIST e os fatores de riscos psicossociais sugeridos pela *EWCS*, trazidos por Cardoso e Morgado (2019) para se apurar o sofrimento no trabalho. Inclusive, vale a ressalva quanto à transversalidade de indicadores de um referencial para o outro. Até porque,



[...] a subjetividade do trabalhador, submetido aos ditames do capital e encarcerada em modelos de gestão, que negam a ele o pleno exercício de suas capacidades e da criação, torna-se não produtora de saúde, mas de sofrimento e adoecimento. (Hennington; Santos; Pasche, 2024, p. 05)

Neste sentido, Setta e Luca (2024) alertam para a necessidade de mais pesquisas e ações neste novo cenário mundial, pós-pandemia da COVID-19, nos espaços de trabalho. A intensificação das mudanças formalizou novas organizações de trabalho associadas ao uso das tecnologias da informação e comunicação que vem rompendo as fronteiras entre o horário da atividade laboral e a vida privada. Os pesquisadores destacam os fenômenos da “telepressão” e do “tecnoestresse” numa sociedade, segundo Han (2015), do cansaço. Fatores emergentes estes, que trazem à organização do trabalho, operacionalizada por suas lideranças, uma responsabilidade cada vez maior na preservação da saúde dos trabalhadores.

## **2.4 O Sofrimento à Luz da Psicodinâmica do Trabalho**

Tendo em vista a lógica para o desenvolvimento da pesquisa, tornou-se essencial a construção de um tópico específico para a discussão da variável sofrimento mental, objetivando uma compreensão mais clara sobre o sentido do “sofrimento”, em exploração no referido trabalho. Assim, primou-se por trazer uma conceituação basilar da variável na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, e contribuintes, desconsiderando qualquer ousadia do pesquisador em tentar explicar os fundamentos teóricos embrionários mais profundos, tendo em vista toda a complexidade que perpassa a abordagem, ainda hoje liderada por Christophe Dejours.

### **2.4.1 A evolução dos estudos em psicopatologia do trabalho**

Para Dejours (1992, 1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009) é inegável a indissociação entre a evolução dos estudos em psicopatologia do trabalho e as lutas operárias a partir do século XIX, mais especificamente na França. Conforme o já explorado neste trabalho, situações desumanas de trabalho potencializaram movimentos populares na Europa em prol melhores condições de trabalho, onde não se poderia falar sobre luta pela saúde, mas pela sobrevivência, pela ordem moral e social. Situações como: acidentes de trabalho, esgotamento físico, falta de higiene, trabalho infantil, exploração da jornada de trabalho, peculiarizavam a “miséria operária”,

A intensidade das exigências de trabalho e de vida ameaça a própria mão-de-obra que, pauperizando-se, acusa riscos de sofrimento específico, descrito na literatura da época sob o nome de MISÉRIA OPERÁRIA (Dejours, 1992, p. 14).

Na concepção de Dejours (1992), foi somente após a Primeira Guerra Mundial que trabalhadores construíram uma base mais sólida para reivindicações, inclusive, de forma diversificada, como uma frente de proteção à saúde do trabalhador, com programas que visavam a prevenção de doenças profissionais, a prevenção de acidentes e tratamentos de saúde adequados.

No que tange à organização do trabalho, compreendida pelo autor como: - as relações de poder, características da divisão do trabalho, responsabilização, hierarquia, e conteúdo das tarefas -, novas exigências fisiológicas surgem em razão dos novos modos de produção, onde o trabalho corporal vivência momentos de primazia em detrimento ao sufocamento da atividade mental no sistema Taylorista<sup>7</sup>, famoso por fecundar as exigências de tempo e ritmo de trabalho já apontados por Cardoso (2013). A diminuição da jornada de trabalho era o carro-chefe dos programas, segundo Dejours (1992).

No entanto, apesar do crescimento da disseminação da luta pela saúde do trabalhador, “[...] não é o aparelho psíquico que aparece como primeira vítima do sistema [...]” (Dejours, 1992, p. 19). Logo, o alvo era o cuidado médico com a saúde corporal, como se as condições insalubres de trabalho atingissem somente o fisiológico do trabalhador. No entanto, é relevante destacar que a psicopatologia do trabalho, já na década de 50, apresentava publicações, apesar de ainda pueris.

Tal contexto, mesmo com a evolução do cenário da diminuição da carga horária para luta por melhorias das condições de trabalho, ainda evidenciava uma saúde mental desconhecida, apesar do aumento das preocupações com o tema. Por conseguinte, hipóteses sobre causas do sofrimento no trabalho emergem e colocam a organização do trabalho como uma das variáveis mais potentes e, que de alguma forma, traz à discussão o confronto entre o desejo do trabalhador e as exigências daquela variável, na ótica de Dejours (1992; 1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Neste processo de compreensão da saúde mental do trabalhador, Dejours (2009) explora uma nova maneira de se estudar e analisar o sofrimento do trabalhador, saindo de uma postura mais objetivista e medicalocêntrica, de simples identificação de doenças mentais, para uma compreensão mais psicodinâmica do processo de sofrimento, adoecimento e prazer do

---

<sup>7</sup> Criada por Frederick W. Taylor, o “Taylorismo” caracterizou-se por revolucionar a organização do trabalho. Segundo Dejours (1992), este movimento alterou a intensidade, o tempo e o ritmo de trabalho, ocasionando em malefícios à saúde do trabalhador com a neutralização da atividade mental.

sujeito na relação com o trabalho. Esse processo de amadurecimento deu origem, na França, à escola da “Psicodinâmica do Trabalho”, oriunda de referenciais psicanalíticos.

Segundo Conde, Cardoso e Klipan (2019), a psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida incipientemente na França, nas décadas de 80 e 90, tendo como protagonista maior, Christophe Dejours a partir de sua primeira publicação do livro “A Loucura do Trabalho: Estudos sobre a Psicopatologia do Trabalho”. Desde as primeiras publicações, a psicodinâmica teve uma grande receptividade no Brasil, com a tradução de grandes obras do autor. Para uma melhor compreensão dos momentos evolutivos, Conde, Cardoso e Klipan (2019) destacam três fases importantes do processo conforme o exposto a seguir.

Na primeira fase do desenvolvimento da abordagem era conhecida, ainda como “Psicopatologia do Trabalho”, criada por Le Guilland. Com uma significativa influência da psicanálise, conforme o já exposto, o propósito primário era o de estudar a etiologia do sofrimento oriundo da relação entre trabalhadores e organização. Já a segunda fase do processo de amadurecimento da psicodinâmica, se concretizou com personalização da psicodinâmica do trabalho enquanto potencializadora da exploração das vivências de prazer e sofrimento no cenário laboral.

O direcionamento dos estudos trouxe à discussão, também, os mecanismos de defesa do sujeito a fim de minimizar ou suprimir o adoecimento psíquico sem o risco de deixar de produzir de acordo com as exigências da organização do trabalho. Por fim, a terceira fase, onde se destacam a compreensão a subjetivação das experiências do sujeito, as estratégias de enfrentamento individual e coletivo às exigências da organização do trabalho e ao sofrimento.

Contudo, vale uma contribuição basilar trazida por Seligmann-Silva (2009), parafraseando Dejours, ao fazer uma diferenciação importante entre a psicanálise e a psicodinâmica do trabalho, afirmando que esta se detém na compreensão dos processos de interação e intersubjetividade construídos nos espaços de trabalho. Essa vivência subjetiva, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009), configura-se a partir de dois extremos: a vivência subjetiva do prazer e do sofrimento no trabalho e as relações sociais de trabalho.

Na compreensão do homem enquanto sujeito ativo e pensante, que reflete sobre sua relação com o trabalho; que interpreta situações do trabalho e dissemina para o coletivo em espaços de intersubjetividade; que reage e se organiza frente às exigências do trabalho, a psicodinâmica do trabalho objetiva estudar as experiências de sofrimento e prazer, relações interpessoais, comportamentos e organização do trabalho, permitindo a exploração do *gap*, do distanciamento, entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real (Dejours, 1992, 1999, 2008; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Na concepção dos referidos teóricos, a organização do trabalho prescrita (grifo do autor) é constituída por regras técnicas de execução de tarefas definidas pelas organizações, materializadas num manual ideal de procedimentos a serem sistematicamente executados pelos trabalhadores. Neste caminho, retrata que a organização do trabalho real (grifo do autor) é como a tarefa é executada no plano real da atividade laboral, mediante condições reais que são oferecidas ao trabalhador para o cumprimento do prescrito.

O trabalho prescrito é a maneira como a empresa organiza e define o modo de realização do trabalho, como as peculiaridades para a execução das tarefas, a determinação dos tempos para a realização das atividades funcionais, regras, normas, procedimentos, equipamentos e materiais. Contudo, essa configuração ideal de execução das tarefas com todos os seus recursos, por mais bem estruturado que esteja, nunca conseguirá prever todas os constrangimentos, as dificuldades, os impedimentos e contingências para a realização das tarefas que constituem o labor. Logo, pode-se concluir que existem as regras oriundas da organização prescrita do trabalho, precisam ser as quais têm de ser complementadas, criadas, revisadas, informalizadas e, por vezes, transgredidas, para a consumação do trabalho real, de maneira a diminuir o distanciamento entre as variáveis (Facas *et al.*, 2015).

Para Dejours (1999), nenhuma empresa consegue evitar a defasagem entre a organização prescrita e a organização real, por mais qualificadas que sejam as prescrições, pois se “todos os trabalhadores se esforçassem à risca para cumprir todas as instruções que lhes são dadas por seus superiores, não haveria produção [...] (p. 56)”. Nesta vertente, defende que uma organização ou um determinado serviço só funcionam quando os trabalhadores lançam mão de estratégias de quebra galho, macete e possíveis infrações para a efetivação daquilo que não está prescrito para a realização das tarefas; estratégias essas que só são possíveis através de inteligências, por vezes, transgressoras, ou seja, à margem de procedimentos.

Nesse sentido, Assunção e Lima (2003) inferem que é justamente na rigidez da organização do trabalho e na consequente redução da margem de ação do trabalhador, compreendida por Clot (2006, 2010) como o impedimento do poder de agir do profissional que se encontra a gênese da nocividade do trabalho. Tal impedimento, numa ideação hipotética, perpassa não somente os elementos observáveis (tangíveis) do sujeito no trabalho, como, também os elementos não observáveis (intangíveis), como o sofrimento patogênico e criativo do trabalho (Dejours, 1992; 1999; Dejours, Abdoucheli, Jayet, 2009), e que compõem a sistêmica humana através da subjetividade e do sofrimento.

Assim, iniciam-se as descrições mais direcionadas para o sofrimento no trabalho a partir da percepção da psicodinâmica do trabalho, de maneira a explorar um pouco das diferenças entre sofrimento patológico e sofrimento criativo, bem como as estratégias de defesas na luta contra o sofrimento no trabalho e a própria negação da vivência que, segundo Dejours (2008), traz ao sujeito um enfraquecimento na capacidade de refletir. Neste cenário, explica que a origem do sofrimento, enquanto uma experiência ontológica no contexto laboral, ao inferir que,

Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às sua necessidade, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, *começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento* (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009, p. 15).

De modo simples e objetivo, pode-se compreender, sem adentrar na literal explicação psicanalítica dos termos, pois não é o objeto de exploração desta pesquisa, que quando o trabalhador já esgotou todas as possibilidades percebidas por ele, como estratégias para uma reengenharia da organização do trabalho exigida, a relação com esta organização é reprimida a partir da acumulação de uma energia pulsional que reflete no sentimento de tensão e sofrimento (Dejours, 1992, 1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Em comunhão, Facas (2021) afirma que a psicodinâmica do trabalho coloca o sofrimento na matriz da relação psíquica entre o homem e o trabalho, potencializando o indivíduo a buscar soluções estratégicas para a amenização do aprisionamento do não poder agir. Em completude, Merlo e Mendes (2009) reforçam que o maior legado da psicodinâmica é o fato desta ter permitido uma avaliação pré-patológica da influência da nocividade da organização do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador a partir de fatores de riscos do trabalho, possibilitando ações preventivas no ambiente de trabalho.

Agora, para uma compreensão do sofrimento no trabalho, o próximo tópico discorrerá brevemente sobre a qualidade e o direcionamento deste sofrimento, bem como sua identificação, aceitação, negação, alienação e prazer de acordo com os argumentos de Dejours e outros contribuintes.

#### **2.4.2 Sofrimento patogênico e sofrimento criativo no trabalho**

Em reiteração ao processo evolutivo de discussão sobre o sofrimento no contexto laboral, Dejours (1999) revisita a importância dos movimentos sociais, a partir de 1968, para a

imersão do tema em debates sobre a alienação no trabalho. No entanto, tais debates eram afogados pelos próprios movimentos sindicais na França, e discussões sobre saúde mental e sofrimento psíquico no trabalho ainda eram incompreendidas e, conseqüentemente, rejeitadas e descartadas, desconsiderando, assim, questões relativas à subjetividade no trabalho. Tal rejeição poderia ser explicada pelo receio dos sindicatos esquerdistas em potencializar discussões de nível subjetivo, individual em detrimento aos ideais coletivistas e de consciência de classe.

Por conseguinte, nova fase se instaura no cenário laboral: a vergonha em se tornar público o sofrimento do trabalho, exigindo, psicológico e emocionalmente do trabalhador (Dejours, 1992, 1999), uma competência muito defendida pela gestão do desempenho e de qualidade total contemporânea, a “resiliência” às pressões e à intensidade da prática laboral. Em condições hodiernas, inclusive, peculiarizadas pela “*uberização*” do trabalho, a consequência maior instaura-se sobre a precarização e intensificação do trabalho, evidenciando como resultado o aumento do sofrimento subjetivo e o adoecimento psíquico.

Para Dejours (1999, p.47),

A principal preocupação, do ponto de vista subjetivo, é a resistência, ou seja, a capacidade de agüentar firme o tempo todo, sem relaxar, sem se importar em machucar as mãos [...], sem se ferir e sem adoecer. As pressões e o ritmo do trabalho são, a bem dizer, ‘infernais’. Mas ninguém reclama mais!

Hoje, um pouco mais robusto, o tema do sofrimento no trabalho pode ser explorado a partir de diferentes variáveis, mas um ponto em comum de exploração é a compreensão de seu surgimento a partir da defasagem entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho, defasagem esta, conforme o já exposto, que se evidencia na impossibilidade do cumprimento metódico das tarefas através do manual de execução (Dejours, 1992, 1999, 2008).

Logo, afirma que o sofrimento patogênico inicia quando o sujeito usou intensivamente suas competências intelectuais, psicoafetivas e de aprendizagem para se adaptar à organização do trabalho. Em completude, Conde, Cardoso e Klipan (2019) reiteram que o sofrimento do tipo patogênico submete-se à produtividade, não sendo mais possível a adaptação do trabalho aos desejos individuais.

Na visão de Dias (2022), em comunhão aos referenciais de Dejours, a organização do trabalho instaura-se como uma variável de sofrimento patogênico quando esta dificulta a comunicação e as condições para o desenvolvimento da autonomia e emancipação do trabalhador. Outra condição potencializadora é quando a empresa não oferta um ambiente

favorável para o gerenciamento do próprio sofrimento por parte do trabalhador, não permitindo saídas criativas para o enfrentamento e sublimação da carga psíquica.

Nesta lógica, a fim de delimitar melhor as discussões sobre o sofrimento, considerando a complexidade da variável, Dejours (1999) propôs referenciais etiológicos como: “o medo da incompetência”, “a pressão por trabalhar mal” e “a falta de esperança pelo reconhecimento”.

O medo da incompetência, reforçado na contemporaneidade pela cultura mercadológica de padrões de desempenho, qualidade e competência perpassada pela abolição do erro, enquanto variável contributiva para o conceito de incompetência, é citado pelo autor enquanto indicador potencial de sofrimento patológico no trabalho. Entede-se por patogênico, a vivência de um sofrimento onde o sujeito não encontra, mais, alternativas e estratégias para a amenização do mesmo, passando a experimentar um sofrimento disfuncional e adoecedor.

Outra causa de sofrimento descrita por Dejours (1999) é a pressão por trabalhar mal. Este fator etiológico perpassa os indicadores “autonomia” (Cardoso, 2014; Facas, 2013, 2021) e as limitações do poder de agir, discutido por Clot (2010). Nesta mesma vertente, Bendassolli (2011) infere que o impedimento da atividade proporciona uma catatonia da dinâmica psíquica do sujeito, podendo perder o que o autor descreve como a experiência significado. De forma literal, essa pressão surge quando: “[...] mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer, não pode fazê-lo, porque o impedem as pressões sociais do trabalho” (Dejours, 1999, p. 31).

Para Rodrigues, Faiad e Facas (2020), o sofrimento patológico é uma experiência perpassada pela exposição dos trabalhadores a fatores de riscos que antecedem o adoecimento do sujeito em sua relação com a organização do trabalho. Em meio a estas vivências, trabalhadores podem vivenciar situações rotineiras de contradições e impedimentos ao cumprimento de suas tarefas, além de possíveis incompatibilidades com seus valores, conflitando com uma qualitativa execução do trabalho, senso de responsabilidade e ética profissional. Neste cenário, o constrangimento na má execução do trabalho, por vezes, por ordens de gerências e líderes, ou o próprio agir de má fé, podendo levar, inclusive, de acordo com os autores, à “banalização do mal”, tornam-se fontes de sofrimento no trabalho na luta para vencer os obstáculos do real da atividade (Dejours, 1999).

O terceiro fator etiológico, sem esperança de reconhecimento, se materializa quando muitos trabalhadores se frustam ao não vivenciarem o reconhecimento de seus esforços físicos e mentais no trabalho durante a execução das tarefas. Este fator tem uma relevância diferenciada, segundo Dejours (1992, 1999), por mostrar-se fundamental para a constituição

subjetiva da identidade laboral do sujeito. Para o autor, o reconhecimento da qualidade do trabalhador, possibilita a percepção de sentido por todos os esforços, angústias e frustrações vivenciadas na atividade laboral, o que direciona para a possibilidade de uma vivência criativa do sofrimento e ao consequente prazer no trabalho. Logo, “[...] o trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental [...] (p.34)”.

Em consonância, Rodrigues, Faiada e Facas (2020), reforçam que na compreensão da psicodinâmica, o sofrimento é inerente ao trabalho, pautando a importância do gerenciamento e destino deste sofrimento, que o qualificará em patogênico ou criativo, fato que será essencial para a vivência da dinâmica saúde-adoecimento, podendo, a relação entre o sujeito e a organização do trabalho transformar o sofrimento.

Por conseguinte, pode-se entender que o reconhecimento é um indicador essencial para a construção de um sentido para um sofrimento que pode ser chamado de criativo. Por sua vez, reforçando o tema, quando o trabalhador é impedido de experienciar esse reconhecimento no cotidiano de trabalho, tende a não alcançar um sentido para sua relação com o labor, ficando preso a um sofrimento sem sentido, capaz de desestabilizar o sujeito em sua identidade profissional, de sair da normalidade, aumentando os riscos de um potencial adoecimento mental (Dejours, 1992, 1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Cabe aqui uma explicação sobre a compreensão do autor sobre o termo “normalidade”. Para Dejours (1999; Araújo; Freitas, 2021), é contante a luta pelo alcance ou manutenção daquilo que chama de “normalidade”. Importante explicar que para o autor, normalidade não é sinônimo de ausência de sofrimento, mas é vista como o resultado da justaposição entre o sofrimento e a luta contra o sofrimento no trabalho, o desequilíbrio psíquico e o adoecimento; sofrimento este imposto pelos fatores de riscos semeados pela organização do trabalho.

No entanto, para Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009), o sofrimento, por vezes negado (Dejours, 1999) e reprimido, não emerge caso o trabalhador não venha a vivenciar situações mais extremas de intolerância em que as estratégias individuais ou coletivas de enfrentamento e defesa, não sejam mais suficientes para gerenciar o sofrimento. Outra situação de possibilidade de emersão do sofrimento trazida pelos autores supramencionados é quando os trabalhadores têm acesso a interlocutores que acolham suas demandas psicológicas, emocionais e sociais.

A negação do sofrimento é explorada por Dejours (1999) como uma estratégia que culmina na valorização da organização do trabalho, dos métodos de gerenciamento e



execução procedimental da atividade. Dias (2022) entende que a negação refere-se ao não reconhecimento do próprio sofrimento e do outro. Logo, a percepção da individualidade e da coletividade, pelo trabalhador torna-se distorcida, dando espaço à hipótese de que os erros de execução da atividade têm como principais culpadas a incompetência, a falta de resiliência, a incapacidade de adaptação do trabalhador (Dejours, 1999, 2005).

Neste caminho, fundamentando a negação do real do trabalho, os trabalhadores tornam-se escravos da própria distorção perceptiva, calando-se frente à verdade da experiência e estimulando a dissimulação, alterações documentais (fraudes), comportamentos negligentes, omissão de fracassos e erros, entre outras factíveis variáveis negativas na relação homem-saúde-trabalho. A partir dessa concepção errônea, o referido autor infere que o trabalho é, na verdade, tudo aquilo que os trabalhadores devem utilizar em suas práticas laborais como acréscimo à organização do trabalho para que possam se aproximar de uma execução efetiva da atividade.

Em consonância, Dias (2022) destaca o conceito da “racionalização”, trabalhado por Dejours; Abdoucheli; Jayet, (2009). Assim aquela infere que a racionalização diz respeito à eufemização do risco, ou seja, à minimização da ansiedade disfuncional e medo, negando e desprezando os riscos e imposições do prescrito e, por vezes, das estratégias da cultura coletiva de defesa. Neste contexto, a luta do trabalhador pela preservação da saúde psíquica torna-se sistemática, consciente ou inconscientemente. Logo, avalia-se como imprescindível que o sujeito fecunde estratégias defensivas, compreendidas como um retorno subjetivo às pressões do trabalho, a nível individual e coletivo.

Barros e Mendes (2003) reforçam que as estratégias de defesa são positivas à medida que protegem o trabalhador contra o sofrimento causado pela organização do trabalho passível de gerar conflito, mantendo assim o “equilíbrio” psíquico e evitando o processo de psicopatologização do sujeito em sua relação com o labor. No entanto, destacam que as defesas tornam-se negativas quando potencializam o processo de alienação do sujeito, cegando-o para a identificação do real do trabalho e, conseqüentemente para os fatores de riscos psicossociais (Facas, 2013).

Para fins de exemplificação, Mendes e Barros (2003), numa pesquisa realizada com 20 operários de uma empresa de construção civil do Distrito Federal, concluíram que os participantes utilizavam a estratégia de defesa de negação quando não pensavam em nada, nem no trabalho, nem em outros assuntos, executando o trabalho mecanizado e automático como uma forma de alienação. De certa forma, tais estratégias permitem que o trabalhador

consiga se proteger ou atenuar, ao menos temporariamente, do adoecimento psíquico, não permitindo a descompensação.

Contudo, é relevante frisar que a estratégia defensiva pode se direcionar para essa alienação em relação aos indicadores de sofrimento, possibilitando, até mesmo, tolerar o sofrimento ético com a efetivação de afazeres dissonantes aos valores do sujeito (Dejours, 1999, 2008). Isso ocorre, não por um prazer pela dissimulação na quebra das regras, mas pela manutenção da saúde psíquica do sujeito (Facas *et al.*, 2015)

Por sua vez a psicodinâmica do trabalho tem dentre seus objetivos principais, justamente, estimular no sujeito uma percepção analítica e subjetiva do trabalho, a partir de mobilizações afetivas e cognitivas, de maneira que este visualize os indicadores de sofrimento, assim como de prazer, permitindo potencializar mais estratégias criativas de enfrentamento e heurística, vislumbrando as deliberações para discussões sobre o tema e, até mesmo, transformações na organização do trabalho (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Por hora os autores ainda inferem que apesar da motivação ser singular, o objetivo maior é potencializar uma dinâmica intersubjetiva de mudanças na organização do trabalho, mesmo que essa tenha, sempre, um potencial patogênico. A busca por um sentido nas experiências entre o real e o prescrito não suprime a vivência do sofrimento, no entanto, possibilita ao sujeito não precisar utilizar-se somente da defesa, por vezes alienante e negacionista, para o enfrentamento do sofrimento, mas a possibilidade de transformar esse sofrimento em vivências de prazer.

No caso de uma construção intersubjetiva explorada tanto por González Rey (2013), quanto pela psicodinâmica do trabalho, respeitando as peculiaridades de cada espaço teórico de discussão, evidencia-se o poder do coletivo frente a possíveis mudanças de uma realidade, no caso, da organização do trabalho. Neste aspecto, Dejours (1999) fundamenta que, apesar da relevância de estratégias subjetivas de enfrentamento, esta tem pouca influência sobre a violência social. Assim, a psicodinâmica do trabalho passa a sustentar a potencialidade das estratégias coletivas de defesa na relação com a organização do trabalho, tanto para um direcionamento positivo quanto para o negativo.

Na perspectiva positiva do sofrimento, Dias (2022), relata que as estratégias coletivas de defesa lutam por uma possível mudança na organização do trabalho, através da supressão e/ou diminuição do sofrimento patogênico no trabalho, ressignificando o sofrimento e possibilitando mais vivências de prazer no trabalho a partir do que Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009) chamam de sofrimento criativo. A autora também enfatiza, assim como Mori e

González Rey (2012) a necessidade de um espaço público de discussão para a expressão coletiva do sofrimento e construção de sentido a partir da intersubjetividade, respectivamente.

Em relação ao sofrimento criativo, interdependente às vivências de prazer no trabalho, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009), surgem quando as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa propiciam um “equilíbrio” da carga psíquica, de modo que a efetivação da atividade traga sensações de prazer.

A vivência do reconhecimento, a autonomia e as relações interpessoais de confiança no espaço laboral possibilitam experiências de prazer, segundo Dias (2022). Assim, Dejours, Abdoucheli, Jayet, (2009), inferem sobre duas maneiras de julgamento: a de utilidade e a de beleza. Esses julgamentos são construídos através da efetivação do trabalho pelos sujeitos engajados na gestão de sua organização.

Logo, Martins, Mendes, Antloga e Maia (2017) confirmam que para Dejours, o julgamento de utilidade está relacionado à utilidade técnica, à econômica e contribuição social. Já o de beleza evidencia duas questões, onde uma está relacionada à conformidade do trabalho, colocando o indivíduo em uma relação de igualdade diante dos outros; e a outra relacionada à originalidade, à qualidade, a partir da inovação, da criação do novo e específico.

Segundo Dias (2022; Barros; Mendes, 2003), outra possibilidade de vivência do prazer no trabalho emerge quando o trabalhador se encontra um espaço público da palavra. A experiência num espaço coletivo onde se permite a palavra, espaço deliberativo, conforme o explorado Inoue e Vilela (2014), refere-se a um espaço constituído no interior da organização com o objetivo de favorecer a busca por um sentido do conteúdo laboral através de opiniões e negociações sobre a organização real do trabalho.

Esse espaço coletivo de produção de sentido Mori e González (2013) e deliberação Inoue e Vilela (2014), a expressão da palavra da palavra possibilita o estreitamento de laços de confiança e comunhão entre os trabalhadores, como também, o processo de reconhecimento. Dessa maneira, o sentido que o sujeito constrói na relação intersubjetiva com outros sujeitos é fortemente singularizado pela forma com que a situação de trabalho se enquadra, fazendo ressonância com as experiências passadas e expectativas de trabalho.

Neste contexto, Mendes e Tamayo (2001), colocam que o prazer-sofrimento se caracteriza numa relação subjetiva do sujeito com seu trabalho, instituindo uma relação de intersubjetividade no instante em que esse mesmo sujeito passa a relacionar-se com outros, sendo os valores um dos aspectos responsáveis pela socialização das normas e regras, que delimitam maneiras peculiares do trabalhador vivenciar sua tarefa e disseminar suas relações sociais, afetivas e profissionais no contexto organizacional. “Assim sendo, prazer-sofrimento

são vivências de sentimentos de valorização, reconhecimento e/ou desgaste no trabalho (p. 41)”.  
41)”.  
41)”.

O predomínio do prazer pode ter fundamento na concepção de que o trabalho é um espaço de reconhecimento, realização, construção de uma identidade profissional e de valorização, sendo a busca de um sentido e do prazer uma constante para todos os trabalhadores na direção de manter a normalidade psíquica em detrimento a uma vivência patogênica subjetiva, e intersubjetiva, do sofrimento no labor (Mendes; Tamayo, 2001).

E é a partir desta vertente teórica que esses autores corroboram com Dejours e destacam a relevância em relação à forma como a organização do trabalho é ofertada ao trabalhador, no sentido de proporcionar maior de autonomia para expressão da sublimação e resignificação do sentido do trabalho na busca do prazer. Neste cenário, em pesquisa realizada com 544 trabalhadores de uma empresa pública de saneamento do Distrito Federal, Mendes e Tamayo (2001) inferem que os resultados analisados reforçam a ideia de que o sofrimento dificilmente aparece como predominante no contexto organizacional e que, hipoteticamente, tal dificuldade de emergência dar-se-à pela própria condição humana na busca sistemática para evitar, suprimir ou minimizar o transformar o sofrimento e obter o prazer. Logo,

[...] O sofrimento é o modo de evitar a patologia. O trabalhador, ao mesmo tempo, sofre e busca não sofrer com a experiência de fracasso decorrente da falibilidade humana frente ao trabalho real. O sujeito entra em contato com a imperfeição e a falta, elementos indissociáveis do fazer, dada a condição permanente do trabalho, que será sempre inacabado (Merlo; Mendes, 2009, p. 143).

Por conseguinte à breve exposição de conteúdos sobre o sofrimento a partir da visão da psicodinâmica do trabalho, na descrição do método, serão apresentadas as peculiaridades do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART) adaptado e validado por Facas (2013), considerando a escolha da EIST para o levantamento dos dados quantitativos deste trabalho, cuja fonte basal se encontra na psicodinâmica do trabalho.

### **3 MÉTODO**

#### **3.1 Delineamento da Pesquisa e Participantes**

Tendo em vista a natureza do objeto da pesquisa, primou-se pela realização de uma pesquisa analítica e descritiva de natureza quanti-qualitativa. No que tange à proposta descritiva, Manzato e Santos (s.d) inferem que esse tipo de pesquisa se caracteriza por observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos sem a necessidade de manipulá-los, diferentemente da pesquisa experimental. Em relação à natureza, Maio (2020) destaca que diferentes pesquisadores vêm sendo beneficiados pela utilização das abordagens de naturezas quanti e quali, numa mesma pesquisa, a fim de possibilitar uma maior compreensão do fenômeno estudado.

Günter (2006) aponta as vantagens e desvantagens de pesquisas quantitativas e qualitativas. Em relação à quantitativa, infere sobre as limitações frente à necessidade de se explorar, mais, os conteúdos levantados, visto à objetividade de instrumentos utilizados, fato este que prejudicaria a análise de informações complementares. Quanto à vantagem, destaca que a possibilidade de se trabalhar com uma amostragem maior asseguraria, minimamente, uma generalização mais consubstancial dos resultados.

Neste sentido, foram realizados 2 (dois) estudos: Estudo 1 – coleta e análise quantitativas e Estudo 2 – coleta e análise qualitativas dos dados.

#### **3.2 Aspectos Éticos**

Para proceder com a coleta de dados, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Plataforma Brasil, tendo o parecer favorável de número 6.609.510 e consubstanciado em 10 de janeiro de 2024, com a liberação do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) sob o número: 76297423.8.0000.0311.

#### **3.3 Estudo 1**

No Estudo 1, foram realizadas coletas de informações pessoais para a análise de variáveis do perfil profissiográfico de cada participante, constando variáveis como: idade, sexo, tempo de formação como TST, tempo de atuação profissional, tipo de empresa atuante no momento e estado/município de atuação. Como instrumento de coleta de dado, aplicou-se

da Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST), proveniente do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART) (Facas, 2021), caracterizada por 28 perguntas fechadas contextualizadas numa escala likert (com 5 graus), conforme exposta no Anexo 1.

A utilização do instrumento visou coletar informações objetivas e quantitativas sobre as percepções de TSTs no que tange a fatores psicossociais de sofrimento no trabalho. Sobre o PROART, Facas (2021) destaca que o instrumento está fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho, que visam mapear riscos psicossociais através de uma sistemática de fatores a serem avaliados como: organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimento e danos que impactam no adoecimento mental pelo trabalho.

No que tange aos critérios de inclusão, optou-se por incluir TSTs de diferentes regiões do país, brasileiros a partir dos 18 (dezoito) anos de idade; que estivessem atuando como TSTs, enquanto funcionários, em empresa pública ou privada; e que tivessem o mínimo de 6 (seis) meses de experiência na empresa atuante, considerando este período como minimamente suficiente para que o profissional já pudesse identificar possíveis indicadores de sofrimento e fatores de riscos psicossociais. Para os critérios de exclusão, definiu-se por não inserir TSTs aposentados, prestadores de serviços e que não estivessem atuando como funcionários de empresa pública ou privada.

Os participantes tiveram suas identidades preservadas, onde nem mesmo a exposição do nome da empresa onde trabalham e/ou trabalhavam foram expostas, a fim de conceder aos mesmos maior liberdade e segurança psicológica na exposição das respostas e originalidade destas, “afinal, não interessa aos empregadores a explicitação de que é a organização e gestão do trabalho a responsável pelo adoecimento do trabalhador” (Cardoso, 2013, p. 362).

### **3.4 Estudo 2**

Numa descrição de Pereira, Souza, Lucca e Iguti (2020) estes afirmam que apesar da valoração e o recrudescimento dos fatores psicossociais no cenário organizacional, grande parte das pesquisas utilizam de ferramentas quantitativas para os estudos. São instrumentos psicométricos, validados cientificamente, mas que procuram adequar respostas subjetivas em respostas unicamente quantificáveis, possibilitando o isolamento do trabalhador enquanto sujeito a-histórico e destituído de um sentido subjetivo, ambas variáveis, também, relevantes

na exploração da percepção dos TSTs, pois “[...] é preciso, para se ter acesso ao sofrimento, passar necessariamente pela palavra dos trabalhadores” (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2009).

Neste sentido, enquanto critérios de inclusão decidiu-se por reiterar a participação de TSTs partir dos 18 (dezoito) anos de idade; que estivessem atuando como TSTs em empresa pública ou privada; que trabalhassem na região do Médio-Paraíba do estado do Rio de Janeiro, tendo em vista a facilidade de participar da Entrevista Coletiva sem maiores custos; que tenham participado do Estudo 1 da referente proposta de pesquisa; e que tivessem o mínimo de 6 (seis) meses de experiência na profissão.

Quanto aos critérios de exclusão optou-se por não permitir a participação de TSTs aposentados; prestadores de serviços; não atuantes como funcionários de empresa pública ou privada; que não tenham participado do Estudo 1 e que não estivessem atuando profissionalmente na região do Médio-Paraíba do estado do Rio de Janeiro.

Neste cenário, Pereira, Souza, Lucca e Iguti (2020) descrevem sobre a dificuldade de controle de variáveis dos conteúdos subjetivos, além da escolha de um número significativamente menor de participantes, dificultando, assim, uma generalização mais contundente no contexto científico. Em contrapartida, é justamente a pesquisa qualitativa que poderá proporcionar um levantamento de informações essenciais para melhor compreensão do fenômeno a ser interpretado e a produção de sentidos subjetivos de TSTs na experiência da prática de trabalho, pois, conforme destaca González Rey (2013, p. 35) “*El sentido subjetivo es la forma en que una persona vive subjetivamente su experiencia; logo, [...] los sentidos subjetivos fluyen en el curso de la configuración subjetiva de la acción*”.

Mais peculiaridades frente aos procedimentos de coleta e análise dos estudos 1 e 2 serão exploradas no item a seguir.

### 3.5 Instrumento

#### 3.5.1 Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho – Estudo 1

A primeira versão PROART foi desenvolvida com 95 itens (Facas, 2013). No entanto, por conseguinte à validação, a estrutura do protocolo apresentou modificações tendo sua versão final com 91 itens distribuídos em quatro escalas: (1) Escala da Organização do Trabalho - EOT (19 itens); (2) Escala de Estilos de Gestão – EEG (21 itens); (3) Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho – EIST (28 itens) e (4) Escala de Danos Relacionados ao Trabalho – EDT (23 itens). A EIST (*vide* Anexo 1) é composta por 3 (três) fatores, discriminados da seguinte forma: o primeiro fator é a **Falta de Sentido do Trabalho** que se

caracteriza por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade.

O segundo fator é o de **Esgotamento Mental**, que é constituído por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho e, por último, a **Falta de Reconhecimento**, que se caracteriza por sentimentos desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e gestores, além da falta de autonomia para expressar seus pensamento e emoções em relação à atividade laboral (Facas, 2021). Tais fatores são avaliados a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre.

No que tange à proposta deste trabalho, compreende-se a importância em utilizar, prioritariamente, as perguntas fechadas de uma escala, tendo em vista o propósito do estudo em coletar informações mais objetivas e gerais sobre as percepções de um maior número de TSTs frente a indicadores de sofrimento mental na experiência do trabalho. De acordo com Moura, Ferreira e Paine (1998, p.83), “as perguntas fechadas [...] são mais fáceis de serem respondidas e analisadas, além de permitirem uma comparação direta das respostas fornecidas por diferentes sujeitos”. A escala pode ser definida como um instrumento onde os participantes deverão assinalar alternativas que se constituem num espectro, numa gradação para as respostas, como no caso da escala de tipo *likert* (Moura; Ferreira; Paine, 1998).

### 3.5.2 Estudo 2 - Roteiro de entrevista semiestruturada grupal

Definida por Moura, Ferreira e Paine (1998), a entrevista consiste em uma técnica de coleta de dados que determina um contato face a face entre o entrevistador e o entrevistado onde se vislumbra o recolhimento de informações a respeito do próprio entrevistado ou de outras pessoas e eventos relevantes. De forma complementar, Rudio (1986) afirma que a entrevista semiestruturada se constitui a partir de um conjunto de questões enunciadas como perguntas, de maneira organizada e sistemática, objetivando o alcance de determinadas informações.

Em relação a vantagens e limitações desta técnica, Rampazzo (1998) aponta algumas que poderão ser levadas em consideração no desenvolvimento e aplicação do instrumento. Dentre as vantagens, infere sobre o fato de evidenciar uma flexibilidade para o esclarecimento das informações coletadas, reformulando perguntas e explorando melhor o que não fora entendido num primeiro momento; oferece a oportunidade de avaliar atitudes e condutas, podendo o entrevistando ser avaliado naquilo que se diz e como se fez e, por fim, a de gerar a



oportunidade de se obter dados que poderiam apresentar dificuldades de serem levantados entre outros instrumentos como, testes, observações, questionários, fontes documentais, entre outros.

Em relação às desvantagens, infere sobre o caráter de pouco controle, em relação a variáveis, considerando a influência subjetiva do pesquisador frente à coleta e análise dos dados. Contudo, em contraposição, Barbato, Alves e Oliveira (2019, p. 27) destacam que:

[...] o diálogo visa mostrar, construir relações, compartilhar ideias e dar pluralidade de significados que as vivências compartilhadas produzem, estabelecendo relações. Nessa proposição, novas ideias surgem pela ação cooperativa do entre nas relações inter-humanas.

Complementam, ainda, que as narrativas dialógicas podem se desenvolver em entrevistas semiestruturadas nos tempos presente, passado e futuro, configurando a possibilidade de mediação da continuidade de produção de significados e da interpretação dos sentidos dos participantes.

O roteiro de entrevista semiestruturada (*vide* Apêndice E) foi constituído de perguntas tendo como variáveis basilares: autonomia no trabalho; indicadores de sofrimento no trabalho; autonomia do TST, relacionamentos interpessoais e estratégias de enfrentamento no trabalho, relevando, também, os resultados do estudo 1, para uma melhor compreensão da percepção dos TSTs frente aos aspectos subjetivos de sua prática laboral.

### **3.6 Procedimentos de Coleta de Dados**

#### **- Estudo 1**

Em conformidade com o planejamento da pesquisa, a EIST foi adaptada ao formulário do *google forms* de maneira a facilitar o acesso e as respostas dos participantes, mantendo a originalidade do instrumento, sem que tenha sido realizada quaisquer mudanças na ordem e no conteúdo da escala. Foram realizados contatos com diferentes sindicatos e associações que ofertavam filiação e atendimento à classe trabalhadora de TSTs. No entanto, apenas um sindicato, o do Estado do Rio de Janeiro, respondeu à demanda explicando as dificuldades desses órgãos em contribuir para a disseminação do formulário a TSTs devido a não obrigatoriedade da contribuição sindical e filiação destes profissionais, o que acarretou, segundo o interlocutor, na queda significativa da desfiliação a estes órgãos de classe.

Por conseguinte, estrategicamente, decidiu-se por priorizar o sistema conhecido coloquialmente como “bola de neve” para a disseminação do formulário. Assim, com o apoio de grupos de TSTs de *WhatsApp*, divulgação em grupos do *Linkedin* e o “boca a boca”, foram

coletadas 78 respostas de profissionais de todas as regiões do Brasil, apesar de diferenças significativas na distribuição destas respostas, conforme será destacado a seguir na Tabela 8.

Importante destacar as dificuldades encontradas pelos pesquisadores no que tange ao convencimento de TSTs para participarem da pesquisa. Alguns TSTs disseminadores-chave da pesquisa afirmaram que apesar da insistência e estímulos às respostas, muitos TSTs dos grupos de *WhatsApp* e dos locais de trabalho não quiseram aderir à pesquisa, mesmo sem a necessidade de identificação. Os critérios de inclusão e exclusão foram mantidos, conforme o já destacado.

Vale ainda a ressalva quanto ao acréscimo, não na Escala, mas no formulário do *google forms*, de uma afirmativa aberta, sem a obrigatoriedade de resposta, para caso o participante achasse pertinente, poderia realizar comentários sobre o tema da pesquisa, de acordo com a seguinte estruturação: – “Caso deseje acrescentar algo sobre o tema, este espaço é reservado para você deixar sua opinião. Você decide se gostaria de acrescentar algum comentário”.

Neste Estudo, após submissão e aprovação formal da Comissão de Ética em Pesquisa, a coleta de dados foi formalizada com a disponibilização da EIST e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Estudo 1, *vide* modelo no Apêndice A) adaptados ao *google forms* para a coleta dos dados quantitativos. A apresentação dos pormenores antes das respostas da escala teve como objetivo o conhecimento e aprovação de todas as circunstâncias envolvidas na pesquisa pelo participante.

## **- Estudo 2**

A entrevista coletiva enquanto técnica utilizada para a coleta de dados do Estudo 2, foi realizada no dia 9 de maio de 2024, após 3 tentativas de realização em datas anteriores. Em cumprimento aos critérios de inclusão e planejamento do método, foram convidados 8 participantes que responderam à EIST e que trabalhavam em diferentes organizações das 4 cidades mais industrializadas na região. Logo, foram convidados 3 TSTs da cidade de Volta Redonda, 2 de Barra Mansa, 1 de Porto Real e 2 de Resende.

Contudo, dos 8 participantes, 2 se negaram a participar na semana da entrevista e na data do encontro, 2 participantes não compareceram, mesmo tendo confirmado as presenças. Neste sentido, a entrevista, iniciada, às 19h:20min, transcorreu bem, sem outros imprevistos, com todos os 4 participantes presentes autoidentificados como: 2 do gênero masculino e 2 do gênero feminino, até às 21hs:16min, numa sala exclusiva para reuniões da Faculdade Sul Fluminense (FaSF) localizada no município de Volta Redonda-RJ.

Todos leram e assinaram o TCLE (estudo 2 – *vide* Apêndice B), sem maiores questionamentos ou dúvidas. Mesmo com a leitura do Termo, o pesquisador reforçou sobre as características da pesquisa e, principalmente, em relação ao sigilo das informações que seriam produzidas. Vale ainda a ressalva de que os participantes autorizaram, apenas, a gravação de áudio durante a entrevista.

### 3.7 Análise dos Dados

#### 3.7.1 Análise quantitativa dos dados

A pesquisa quantitativa geralmente é utilizada quando se propõe aferir a percepção de um número significativo de pessoas, a partir de uma amostragem representativa, em relação a variados construtos como hábitos, opiniões, atitudes. Segundo Manzato e Santos (s.d), a escolha de uma pesquisa quantitativa, assim como já defendido por Güinter (2006), não exclui a exploração de indicadores qualitativos.

Logo, para a organização e análise dos dados, alguns cuidados tornam-se fundamentais, na visão de Manzato e Santos (n.d), ao enfatizarem que os dados precisam ser tratados, estatisticamente, a partir de três momentos definidos como: seleção, categorização e a tabulação.

Sendo assim, nesta proposta de pesquisa os dados foram selecionados e categorizados a partir dos objetivos almejados. Em relação à tabulação, esta foi realizada através da própria configuração do *google forms*, bem como pela utilização do excel (*office*) como os cálculos da média e desvio padrão, a fim de se precisar melhor a organização, o cálculo descritivo e a projeção dos resultados dos procedimentos da análise quantitativa. Os dados foram apurados, de acordo com as orientações e recomendações de Facas (2021) no que tange à análise interpretativa da EIST.

Como referencial para a análise, Facas (2021) apresenta um modelo interpretativo conforme o exposto a seguir na Tabela 2:

**Tabela 2 – Resultados Interpretativos da EIST**

Valores	Risco	Interpretação
3,70 e 5,00	Risco Alto	Resultados negativos para altos riscos psicossociais
2,30 e 3,69	Risco Médio	Representa estado de atenção/alerta. Situação limítrofe.

1,00 a 2,29	Risco Baixo	Evidencia baixos riscos psicossociais.
-------------	-------------	--

Fonte: Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART / Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (Facas, 2021).

### 3.7.2 Análise qualitativa dos dados

A análise do conteúdo foi realizada conforme os referenciais de Bardin (2016), acompanhando todo processo técnico para o desenvolvimento do método, seguindo uma ordenação estrutural conforme o sugerido pela autora. A transcrição foi realizada manualmente, tendo em vista a preferência por uma revivência mnêmica da entrevista e a consequente percepção de uma análise mais próxima dos fatos, além de maior facilidade na identificação das falas de cada participante e do aumento da privacidade a partir dos riscos ofertados por programas e *softwares* de Inteligência Artificial (IA) para a transcrição. Enquanto aspecto negativo, da não utilização da IA, vivenciou-se a disponibilização de um tempo significativamente maior para a transcrição da entrevista coletiva, bem como a potencialização da subjetividade analítica do pesquisador, enquanto variável de vulnerabilidade a ser considerada.

O desenvolvimento do trabalho foi iniciado com a pré-análise, perpassada por procedimentos sistemáticos, como: 2 momentos de escuta flutuante do áudio da entrevista; 2 momentos de escuta e transcrição das falas dos participantes; 1 momento de leitura da transcrição e consequente definição dos 4 Eixos e 11 Categorias para a realização da análise temática que, segundo Bardin (2016, p. 135), “[...] consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição, podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido”.

Para as definições supramencionadas, optou-se por utilizar o “tema” como unidade de registro, devido a seu valor semântico e a “presença ou ausência” enquanto regra de enumeração, considerando o propósito do pesquisador em direcionar o estudo 2 para uma análise mais qualitativa dos dados, tendo em vista, também, o número de participantes, em detrimento ao uso da frequência de aparição que dispõe, segundo Bardin (2016), de uma abordagem mais quantitativa de análise.

Em contrapartida, apesar de mais subjetiva, flexível e profunda, o que permite inferências mais precisas, a análise qualitativa também oferece limitações como a lida com frequências fracas e o aumento no risco do erro. Logo, para a minimização do potencial de

erro, a autora sugere um conhecimento prévio do pesquisador em relação ao contexto de produção dos emissores das mensagens.

É importante esclarecer, em consideração à escolha da abordagem qualitativa que apesar das limitações descritas, este tipo de análise não descarta a quantificação, e que a diferença está no fato de esta modalidade fazer uma retenção dos dados, porém, não frequencial, mas através de inferência de aparição dos índices, no caso, os temas, caracterizando, assim, a análise do conteúdo (Bardin, 2016).

Nesta lógica, para a produção de inferências, buscou-se o respeito pelo problema e objetivos desta pesquisa, não descartando temas relevantes para produções científicas futuras, enquanto referenciais para a contextualização e definição dos eixos e categorias. Assim, a caracterização destes eixos e categorias se apresenta da seguinte maneira:

**Eixo 1 – Indicadores de Riscos Psicossociais – Categorias:** autonomia; medo de perder o emprego; exigências emocionais; exigências do trabalho; relações interpessoais; conflitos de valores. Essas categorias também foram embasadas nos indicadores de riscos estudados e sugeridos pela Eurofound (2017; Cardoso; Morgado 2019).

**Eixo 2 - Cultura de Saúde e Segurança do Trabalho – Categoria:** gestão de saúde e segurança do trabalho.

**Eixo 3 – Percepção sobre Sofrimento e Prazer no Trabalho – Categoria:** indicadores de sofrimento no trabalho.

**Eixo 4 – Estratégias de Enfrentamento a Obstáculos no Trabalho – Categorias:** estratégias interpessoais e estratégias técnicas

A definição das categorias ocorreu com base nos núcleos de significado identificados nos relatos dos participantes e apontados pela literatura especializada na área do estudo em questão, sendo a interpretação realizada a partir do agrupamento da significação dos conteúdos, podendo ser definida antes da entrevista, direcionando melhor os conteúdos de interesse ou após a entrevista, a partir de referenciais do conteúdo produzido pelos participantes dando maior liberdade à subjetividade do sujeito. No desenvolvimento deste trabalho, decidiu-se por construir as categorias *à posteriori* à realização da entrevista em respeito à liberdade das narrativas durante a entrevista.

## 4 RESULTADOS

A apreciação dos resultados dos dados coletados nos estudos 1 e 2, a aplicação da EIST e a entrevista coletiva, respectivamente, foi realizada separadamente neste trabalho, acompanhada da caracterização dos participantes extraída do perfil profissiográfico, primando por uma melhor visualização dos resultados de cada instrumento de coleta, através da apresentação dos dados em tabelas.

### 4.1 Apresentação dos Gargalos dos Resultados

No que tange às variáveis do perfil profissiográfico, mais especificamente ao número de participantes para a apuração dos dados, um ponto de observação tornou-se *sine qua non* para a caracterização inicial do perfil profissiográfico dos respondentes, onde alguns gargalos foram evidenciados em duas situações:

**(1) Tempo de formação como técnico(a) em segurança do trabalho:** dos 78 participantes, 2 responderam erroneamente, “SIM”, ao invés de informar o tempo de formação e 1 respondeu tempo de formação de 1 mês; uma discrepância com a resposta posterior de 7 anos de experiência como TST. Neste sentido, para a contagem da média do “tempo de formação” foram consideradas apenas 75 respostas, haja vista os critérios de exclusão, neste caso (*vide* Tabela 6).

**(2) Tempo de experiência como técnico(a) em segurança do trabalho:** dos 78 participantes, 3 também responderam erroneamente, “SIM” ao invés de descrever o “tempo de experiência”. Neste caso, serão considerados apenas 75 repostas válidas para esta variável do perfil (*vide* Tabela 7).

Contudo, as respostas à EIST dos 78 participantes foram computadas, visto que na interpretação dos pesquisadores, as discrepâncias das respostas ao perfil profissiográfico foram consideradas apenas como erros no preenchimento e/ou na percepção da pergunta, e não uma conduta de má fé em responder ao formulário mesmo cientes das regras de participação. Neste sentido, entendeu-se que, mesmo com esses gargalos evidenciados no perfil, todos os TSTs participantes estavam dentro dos critérios de inclusão para responder ao instrumento. Vale ainda a ressalva de que os 78 participantes deram aceite no TCLE.

#### 4.1.2 Perfil profissiográfico dos participantes do estudo 1

Na apresentação das variáveis destacadas no perfil profissiográfico dos participantes obteve-se as seguintes informações, conforme as tabelas abaixo destacadas.

**Tabela 3 – Gênero autodeclarado dos participantes**

<b>Gênero</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
Masculino	35	44%
Feminino	42	55%
Binário	01	01%
Prefiro não dizer	00	-
VA – Valor Absoluto		
Pr – Porcentagem		

**Tabela 4 – Faixa etária dos participantes**

<b>Faixa etária</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
19 - 28	04	05%
29 - 38	14	18%
39 - 48	37	47%
49 - 58	20	26%
59 - 68	03	04%

**Tabela 5 – Tipo de empresa em que trabalham os participantes**

<b>Tipo</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
Privada	71	91%
Pública	07	09%

**Tabela 6 - Tempo de formação como técnico(a) em segurança do trabalho**

Menor tempo de formação (meses)	9		
Maior tempo de formação (meses)	360		
<b>Média do tempo de formação (meses)</b>	<b>184</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
Respostas excluídas da análise		03	4%
Respostas válidas		75	96%
Total e porcentagem de respostas		78	100%

**OBS.:** Nas 3 respostas excluídas o participante respondeu **SIM** ao invés de declarar o tempo de formação

**Tabela 7 - Tempo de experiência como técnico(a) em segurança do trabalho**

Menor tempo de experiência (meses)	12		
Maior tempo de experiência (meses)	360		
<b>Média do tempo de experiência (meses)</b>	<b>186</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
Respostas excluídas da análise		03	4%
Respostas válidas		75	96%
Total e porcentagem de respostas		78	100%

**OBS:** Nas 3 respostas excluídas o participante respondeu **SIM** ao invés de informar o tempo de experiência como técnico do trabalho.

**Tabela 8:** Região em que os participantes da pesquisa trabalham.

<b>Estado e/ou município</b>	<b>UF</b>	<b>Participante</b>
Barra Mansa	RJ	4
Volta Redonda	RJ	28
Duque de Caxias	RJ	1
Niterói	RJ	1
Piraí	RJ	1
Porto Real	RJ	1
Quatis	RJ	1
Resende	RJ	6
Rio de Janeiro	RJ	11
Campinas	SP	1
Cruzeiro	SP	1
São Paulo	SP	3
Sorocaba	SP	1
Hortolândia	SP	1
Itaquaquecetuba	SP	1
Mogi das Cruzes	SP	1
Belo Horizonte	MG	1
Viçosa	MG	1
Uberaba	MG	1
Curitiba	PR	1
Fortaleza	CE	1
Linhares	ES	1
Manaus	AM	1
Mato Grosso	MT	1
Pernambuco	PE	1
Ponta Grossa	PR	1
Porto Alegre	RS	2
Rondônia	RO	1
São Luís	MA	1
Aracaju	SE	1
<b>Total de participantes</b>		<b>78</b>

A partir dos dados descritos nas tabelas apresentadas, pode-se destacar no que se refere ao gênero dos participantes (*vide* Tabela 3), que a maioria (55%) autodeclarou-se feminino e, no que tange à faixa etária, pode-se compreender uma maioria dos participantes com idades variantes entre 39 a 48 anos de idade, num total de 47%, seguida pelas idades variantes entre 49 a 58 anos, com 26% (*vide* Tabela 4). A menor faixa etária de participantes foi a entre 59 a 68, com 4%, seguida pelos mais jovens de 19 a 28 anos, com 5%.

No que tange ao tipo de empresa (*vide* Tabela 5) em que trabalham, a significativa maioria (91%) afirmaram trabalhar em empresas privadas, uma discrepância significativa que indica uma concentração desproporcional de TSTs atuando em empresas privadas, onde pode-se considerar como variantes importantes: o quantitativo de organizações privadas no Brasil, a variação dos seguimentos de atuação, bem como um possível direcionamento maior para a



fiscalização trabalhista de organizações privadas no que tange ao cumprimento legal do dimensionamento profissional no campo da saúde e segurança do trabalho.

O tempo de formação profissional (*vide* Tabela 6), considerando os gargalos já supracitados no método, das 75 respostas válidas, o maior tempo de formação foi de 360 meses e o menor tempo foi de 12 meses. No tempo de experiência como TST (*vide* Tabela 7). Das 75 respostas validadas, também ficou constatado que o maior tempo foi de 360 meses e o menor de 12 meses.

Em relação à região de atuação, compreendendo estado e município, a maioria significativa (mais da metade) trabalha atualmente no estado do Rio de Janeiro (*vide* tabela 8), fato este que evidencia que, apesar da pesquisa ter atingido trabalhadores de todas as regiões, a distribuição foi pouco efetiva e expressiva, não possibilitando uma análise equiparativa entre as respostas dos(as) TSTs das diferentes regiões do país.

## 4.2 Apresentação dos Resultados da EIST – Estudo 1

### 4.2.1 Resultados em percentil

Antes da exposição dos resultados dos 3 Fatores (F) e dos Itens que caracterizam a interpretação da EIST, primou-se pela descrição dos percentis calculados a cada resposta dada pelos participantes de acordo com a escala de referência do instrumento. Assim, a Tabela 9 apresenta, mantendo a ordem dos itens, os seguintes resultados:

**Tabela 9** – Resultados em percentil das respostas da escala

#### Legenda da Escala

1 Nunca		2 Raramente		3 Às vezes		4 Frequentemente		5 Sempre		
Pr										
F	Itens					1	2	3	4	5
Falta de Sentido no Trabalho	Sinto-me inútil em meu trabalho					33,3	17,9	34,6	11,5	2,7
	Considero minhas tarefas insignificantes					65,4	11,5	17,9	3,8	1,3
	Sinto-me improdutivo em meu trabalho					39,7	33,3	19,5	6,4	1,3
	A identificação com minhas tarefas é inexistente					52,6	20,5	19,2	6,4	1,3
	Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas					33,3	26,9	23,1	10,3	6,4
	Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade					83,3	6,4	6,4	3,8	0,0
	Meu trabalho é sem sentido					85,9	7,7	6,4	0,0	0,0
	Minhas tarefas são banais					76,9	9,0	12,8	1,3	0,0
	Permaneço no emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho					43,6	19,2	20,5	9,0	7,7
Esgotament	Meu trabalho é cansativo					12,8	14,1	33,3	21,8	17,9
	Meu trabalho é desgastante					15,4	10,3	39,7	19,2	15,4
	Meu trabalho me frustra					30,8	26,9	25,6	11,5	5,2

	Meu trabalho me sobrecarrega	16,7	23,1	34,6	14,1	11,5
	Meu trabalho me desanima	30,8	19,2	35,9	7,7	6,4
	Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	28,2	14,4	24,4	16,7	15,4
	Meu trabalho me faz sofrer	50,0	12,8	23,1	10,3	3,8
	Meu trabalho me causa insatisfação	35,9	19,2	30,8	9,0	5,1
Falta de Reconhecimento	Meu trabalho é desvalorizado pela organização	14,1	11,5	41,0	24,4	9,0
	A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	29,5	14,1	30,8	16,7	9,0
	Meus colegas desvalorizam meu trabalho	37,2	21,8	30,8	9,0	1,2
	Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	29,5	14,1	37,2	11,5	7,7
	Meus colegas são indiferentes comigo	52,6	24,4	20,5	2,5	0,0
	Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	48,7	17,9	17,9	10,3	5,1
	Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	42,3	17,9	26,9	9,0	3,9
	É difícil a convivência com meus colegas	33,3	41,0	19,2	5,1	1,3
	O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	44,9	20,5	23,1	9,0	2,5
	Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	39,7	16,7	28,2	5,1	10,3
	Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	33,3	16,7	32,1	10,2	7,7

#### 4.2.2 Apresentação Interpretativa dos Resultados de Fatores e Indicadores

Para a interpretação dos resultados de Fatores e Itens, vale a reiteração sobre os parâmetros para a avaliação de média e frequência do fator. Logo, em consonância à Tabela 2, a interpretação da EIST tem como referência dos seguintes valores: (1) **valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Alto**: Resultado considerado como negativo, onde representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; (2) **valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio**: Resultado mediano - representa um estado de alerta, de situação limítrofe para a vivência de riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; (3) **valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Baixo**: Resultado positivo - representa baixos riscos psicossociais. Referenciais a serem mantidos, consolidados e potencializados por Facas e Mendes (2018; Facas, 2021).

Por conseguinte, a evidenciação dos resultados da EIST, em conformidade com a estruturação de análise que fundamenta o instrumento descritos por Facas (2021), instrui a considerar para a apuração e interpretação dos dados 3 fatores: (1) **Falta de Sentido do Trabalho**; (2) **Esgotamento Mental** e (3) **Falta de Reconhecimento**. Logo, optou-se por apresentar os resultados quantitativos a partir configuração de 3 Tabelas específicas para cada fator a fim de facilitar a compreensão e análise dos resultados.

O Fator 1 (F1), denominado Falta de Sentido do Trabalho, peculiariza, segundo Facas (2021), o sentimento de inutilidade na realização do trabalho, primando pela vivência de uma falta de sentido para si e para a sociedade. No levantamento dos dados, as respostas dos TSTs apresentaram as características de cada item destacados na Tabela 10, a seguir.

**Tabela 10** – Resultados do fator 1 - falta de sentido do trabalho

Itens	*EM	**DP
1. Sinto-me inútil em meu trabalho	2,320	1,133
2. Considero minhas tarefas insignificantes	1,641	0,993
3. Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1,961	0,986
4. A identificação com minhas tarefas é inexistente	1,833	1,037
5. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	2,300	1,217
6. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1,307	0,761
7. Meu trabalho é sem sentido	1,205	0,543
8. Minhas tarefas são banais	1,384	0,759
9. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	2,179	1,296

N=78  
 \*Escore Médio  
 \*\*Desvio Padrão

Nesta Tabela itens chamam à atenção no que se refere aos resultados do escore médio, tendo em vista os parâmetros de análise de Facas (2021). Neste sentido, a partir das respostas dos participantes frente à escala do instrumento, os itens 1 – “sinto-me inútil em meu trabalho” (escore médio = 2,320) – e 5 – “sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas” (escore médio = 2,300) apresentaram resultados limítrofes, evidenciando risco médio.

Os demais itens que caracterizam a Falta de Sentido no Trabalho apresentaram baixo escore, evidenciando, pela interpretação quantitativa do instrumento, baixo risco de vivência de riscos psicossociais. Neste caso, chama-se a atenção para o item 7 – “meu trabalho é sem sentido” (escore médio = 1,205) que apresentou o menor escore médio, podendo já apontar, nesta apresentação quantitativa, que a significativa maioria dos participantes percebe um sentido no trabalho (grifo do autor) por parte da amostra.

O segundo Fator (F2), conceituado como Esgotamento Mental, que se caracteriza por sentimentos de desânimo, insatisfação, injustiça e desgaste com seu trabalho, apresentou os seguintes dados, conforme destacado na Tabela 11:

**Tabela 11** – Resultados do fator 2 - esgotamento mental

Itens	EM	**DP
10. Meu trabalho é cansativo	3,179	1,256
11. Meu trabalho é desgastante	3,089	1,239
12. Meu trabalho me frustra	2,333	1,180
13. Meu trabalho me sobrecarrega	2,807	1,217
14. Meu trabalho me desanima	2,397	1,188
15. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	2,743	1,427
16. Meu trabalho me faz sofrer	2,051	1,226
17. Meu trabalho me causa insatisfação	2,282	1,194

N=78  
 \*Escore Médio

**\*\*Desvio Padrão**

Neste caso, a Tabela 11 aponta alguns *déficits* de risco psicossocial mediano em diferentes itens como o item 10 descrito como “meu trabalho é cansativo”, com o maior escore negativo, em que evidenciou, apesar de se enquadrar em risco médio, uma condição limítrofe para atingir um alto risco psicossocial, a partir do escore médio de 3,179. Em coerência e comunhão, o item 11 – “meu trabalho é desgastante” apresentou o segundo maior escore médio com o valor de 3,089.

Os demais itens, 12 – “meu trabalho me frustra” (escore médio = 2,333); 13 – “meu trabalho sobrecarrega” (escore médio = 2,807); 14 – “meu trabalho me desanima” (escore médio = 2,397) e 15 – “submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta” (escore médio = 2,743), apresentaram resultados realmente medianos de acordo com a referência de análise.

Já os itens 16 (escore médio = 2,051) e 17 (escore médio = 2,282), peculiarizados pelo sofrimento e insatisfação na atuação laboral, apresentaram baixo potencial de risco psicossocial.

A interpretação, principalmente do item 16, traz um dado importante, nesta primeira evidenciação dos resultados, sobre um baixo sofrimento (grifo do autor) na atuação dos TSTs participantes deste estudo.

No que tange ao Fator 3 (F3) - Falta de Reconhecimento -, Facas (2021) infere que este se caracteriza por sentimentos desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e pouca ou falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. Assim, na Tabela 12, os resultados apontaram o seguinte:

**Tabela 12 – Resultados do fator 3 - falta de reconhecimento**

Itens	* EM	**DP
18. Meu trabalho é desvalorizado pela organização	3,025	1,139
19. A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta	2,615	1,311
20. Meus colegas desvalorizam meu trabalho	2,153	1,069
21. Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	2,538	1,245
22. Meus colegas são indiferentes comigo	1,730	0,877
23. Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	2,051	1,247
24. Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	2,141	1,181
25. É difícil a convivência com meus colegas	2,000	0,925
26. O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	2,038	1,133
27. Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	2,294	1,320
28. Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	2,423	1,264

N=78

\*Escore Médio

~~\*\*Desvio Padrão~~

O último fator, Falta de Reconhecimento, apresentou apenas 3 itens com escores médio com alerta para a vivência do risco psicossocial: item 18 – “meu trabalho é desvalorizado pela organização” (escore médio = 3,025); item 19 – “a submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta” (escore médio = 2,615) e item 21 – “falta-me liberdade para dialogar com minha chefia” (escore médio = 2,538).

Neste contexto, todos os outros itens apresentaram baixo risco psicossocial; mas vale um destaque para o item 27 – “falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho” que, apesar de estar no parâmetro de baixo risco, exibiu um escore médio limítrofe de 2,294.

No mais, para uma melhor apreciação geral dos resultados quanto ao potencial de vivência de riscos psicossociais da amostra, a partir dos indicadores da Escala, optou-se por desenvolver a Tabela 13, objetivando a visualização dos dados interpretativos dos fatores e itens de acordo com o EM, com destaque em negrito para os maiores e os menores escores de cada item, de cada fator.

**Tabela 13** – Classificação geral dos itens dos fatores em relação à média geral da amostra.

F(s)	Itens	Potencial de Risco Psicossocial (EM)		
		“Baixo”	“Médio”	“Alto”
F1	1. Sinto-me inútil em meu trabalho	-	<b>2,320</b>	-
	2. Considero minhas tarefas insignificantes	1,641	-	-
	3. Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1,961	-	-
	4. A identificação com minhas tarefas é inexistente	1,833	-	-
	5. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	2,300	-	-
	6. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1,307	-	-
	7. Meu trabalho é sem sentido	<b>1,205</b>	-	-
	8. Minhas tarefas são banais	1,384	-	-
	9. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	2,179	-	-
F2	10. Meu trabalho é cansativo	-	<b>3,179</b>	-
	11. Meu trabalho é desgastante	-	3,089	-
	12. Meu trabalho me frustra	-	2,333	-

	13. Meu trabalho me sobrecarrega	-	2,807	-
	14. Meu trabalho me desanima	-	2,397	-
	15. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	-	2,743	-
	16. Meu trabalho me faz sofrer	<b>2,051</b>	-	-
	17. Meu trabalho me causa insatisfação	2,282	-	-
	18. Meu trabalho é desvalorizado pela organização	-	<b>3,025</b>	-
	19. A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta	-	2,615	-
	20. Meus colegas desvalorizam meu trabalho	2,153	-	-
	21. Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	2,238	-	-
	22. Meus colegas são indiferentes comigo	<b>1,730</b>	-	-
F3	23. Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	2,051	-	-
	24. Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	2,141	-	-
	25. É difícil a convivência com meus colegas	2,000	-	-
	26. O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	2,038	-	-
	27. Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	-	2,294	-
	28. Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	-	2,423	-

Logo, tendo em vista os resultados gerais da EIST, pode-se evidenciar que dos 3 Fatores o “Esgotamento Mental” foi o que apresentou mais escores médios com potencial de produção de sofrimento no trabalho e o maior EM no indicador “meu trabalho é cansativo”. Por conseguinte, o Fator “Falta de reconhecimento” exibiu o segundo maior EM no indicador “meu trabalho é desvalorizado pela organização” e, por fim, o Fator “Falta de Sentido no Trabalho” que apresentou os menores escores médios, onde apenas 1 “sinto-me inútil em meu trabalho” evidenciou EM limítrofe para o sofrimento. Vale ainda a ressalva de que em nenhum dos fatores foram evidenciados escores na classificação para potencial de “alto risco” para a vivência do sofrimento.

Findada a apresentação literal dos resultados quantitativos, o próximo tópico tratará da apresentação dos resultados qualitativos do Estudo 2, de acordo com a análise do conteúdo de Laurence Bardin, conforme o proposto no método.

### 4.3 Apresentação dos Resultados da Entrevista Coletiva – Estudo 2

#### 4.3.1 Caracterização da entrevista coletiva e perfil profissiográfico

Para melhor visualização do perfil profissiográfico dos participantes, optou-se por apresentar na configuração de uma Tabela 14, em coerência ao Estudo 1, conforme o abaixo destacada.

**Tabela 14** – Perfil Profissiográfico dos Participantes do Estudo 2

<b>Variáveis</b>		
<b>Gênero</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
Masculino	02	50%
Feminino	02	50%
Binário	00	-
Prefiro não dizer	00	-
Menor tempo de formação (meses)	96	
Maior tempo de formação (meses)	348	
<b>Média do tempo de formação (meses)</b>	<b>222</b>	
Menor tempo de experiência (meses)	96	
Maior tempo de experiência (meses)	348	
<b>Média do tempo de experiência (meses)</b>	<b>222</b>	
<b>Faixa etária</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
19 – 28	00	-
29 – 38	00	-
39 – 48	03	75%
49 – 58	01	25%
59 – 68	00	-
<b>Tipo de empresa</b>	<b>VA</b>	<b>Pr</b>
Privada	04	100%
Pública	00	-

#### 4.3.2 Resultados da análise do conteúdo da entrevista coletiva

A Tabela 15 – Eixos e Categorias Temáticas da Análise de Conteúdo – objetiva demonstrar, de forma sintética, a base utilizada para a realização da análise.

**Tabela 15** – Eixos e categorias temáticas da análise do conteúdo

Modalidade	Local: FaSF	Data: 09/05/2024
Entrevista Coletiva	Participantes: 4	Tempo: 1h:56min
Eixos temáticos	Categorias Temáticas	Exemplos de Presenças de Falas
Indicadores de Fatores de *Riscos Psicossociais	Autonomia	<i>P4: [...] a gente tem que acatar muitas das decisões que eles vão tomar e, se ele não gostar de você, é rua!</i>
	Medo de perder o emprego	<i>P1: [...] Então, assim, igual eu te falei, não é pela prevenção, é pelo medo! Eu vou fazer, se eu não fizer vou ser mandado embora.</i>
	Exigências emocionais	<i>P1: É um trabalho muito estressante!</i>
	Exigências do trabalho	<i>P4: Porque, assim, o técnico tem que saber o PCMSO, que é do médico; ele tem que saber o ASO, que é do técnico em enfermagem... aí ele tem que saber da área dele que é segurança e aquilo outro...</i>
	Relações interpessoais	<i>P1: [...] eu preciso me relacionar bem pra gente poder nos “alinhar”. Agora, esse tipo de problema, essa arrogância que você tá falando, infelizmente, dentro da minha casa (empresa) eu tenho enfrentado isso [...]</i>
	Conflitos de valores	<i>P4: A gente acaba sendo... a gente acaba sendo é...é... co-participativo sem ser, né! Porque se eu falar pra você, você tá sabendo, então...</i>
Cultura de Saúde e Segurança do Trabalho	Gestão de SST	<i>P3: É esse ponto que eu “ia” chegar, hoje a nossa atuação é mais, nesse sentido, de apagar fogo do que prevenir incêndio.</i>
Percepção sobre Sofrimento e Prazer no Trabalho	Sofrimento no trabalho	<i>P3: É sofrimento mesmo! Da pessoa adoecer! Eu não, mas, a gente já viu ... a gente vê toda hora (P2 confirma: a gente vê!).</i>
Estratégias de Enfrentamento a Obstáculos no Trabalho	Estratégias interpessoais	<i>P1:[...] Eu preciso me relacionar com ele, preciso me relacionar com ela. Porque ela pode chegar amanhã num serviço bem grudado ao meu e que pode de alguma forma interferir no meu e o meu no dela.</i>
	Estratégias técnicas	<i>P2: A nossa estratégia, realmente, gente, acaba...acaba sendo rezar e documento.</i>

\*Referenciais da Eurofound (2017)

#### 4.3.2.1 Análise do eixo 1 – indicadores de fatores de riscos psicossociais

Na configuração do Eixo 1, entendeu-se como possível a realização de inferências de diferentes falas dos participantes aos indicadores de riscos psicossociais defendidos pela Eurofound (2017), conforme o destacado na Tabela 15. Logo, mesmo com as evidências de maior e menor exploração dos participantes em relação a cada um dos indicadores, pode-se categorizá-los para a apresentação, análise e uma consequente discussão dos resultados.

Neste sentido, vale uma reiteração basilar, sobre a compreensão dos indicadores, compreendidos agora como categorias de análise, a partir das descrições de Cardoso (2014; Cardoso; Morgado, 2019). Em manutenção às ações para a preservação do sigilo dos



participantes exposta no TCLE, a exposição das falas do grupo entrevistado foram identificadas pela letra “P”, com variação dos números (Participante 1 – P1; Participante 2 – P2; Participante 3 – P3 e Participante 4 – P4). Os nomes das empresas também foram preservados pelo pesquisador na exposição das narrativas.

**(1) Autonomia:** esta categoria expõe a liberdade, bem como as limitações para agir dos TSTs. Participações em decisões relevantes durante as atividades cotidianas de trabalho, execução das tarefas legais, criatividade e implantação de inovações. Nesta ótica, pode-se evidenciar algumas alusões à categoria no que tange às limitações na autonomia do TST para o cumprimento das tarefas cotidianas, mesmo com o respaldo legal. A P3 traz em seus relatos duas experiências onde a limitação à execução de sua atividade lhe rendeu duas demissões:

[...] Uma experiência prática que eu passei...perdi dois empregos por bater de frente com direção. Eu trabalhava na obra do Mineirão (estádio) pra Copa (Copa do Mundo), em 2013, eu bati de frente com uma coisa boba... pra mim era simples, um ajudante não podia bater martelete sem experiência, pra mim isso é obvio, mas para a produção não! [...] Fui demitida porque eu bati de frente, eu não deixei acontecer... não “teve” pessoas pra colocar no martelete e eu não deixei o marteleteiro inseguro trabalhar com aquela ferramenta, gente! Se acontecer algum acidente com aquilo pode ser fatal. Não me arrependo! Mas perdi meu emprego! (P3)

E na empresa M..., quando eu saí em 2022, foi uma situação dessa de burlar documento que eu também comecei bater de frente com isso a ponto de que tinha técnicos que forjavam assinaturas do pessoal embarcado. (P3)

Em consonância à experiência de P2, outros participantes também retratam as limitações da autonomia do TST, bem como seus consequentes incômodos, na constestação de decisões tomadas por lideranças do SESMT, consideradas como errôneas ou inapropriadas para a atividade:

[...] de uma certa forma, a gente tem... a gente tem que acatar muitas das decisões que eles vão tomar e, se ele não gostar de você, é rua! (P4)

[...] E você tem que fazer do jeito dele! (P3)

Já aconteceu de eu chegar na área, não ter documentação e o engenheiro falar assim, cara: (sem compreensão da frase) ... não está acontecendo nada. A gente acaba sendo... a gente acaba sendo é...é... co-participativo sem ser, né! Porque se eu falar pra você, você tá sabendo, então... (P4)

**(2) Medo de perder o emprego:** por vezes, os relatos apresentaram uma interdependência entre a “autonomia” do TST, “relações interpessoais” e o “medo de perder o emprego”, tendo, inclusive esta categoria como consequência de uma constestação ou um

possível não cumprimento dos direcionamentos das lideranças do SESMT ou da área da produção das organizações em que trabalham ou trabalharam. Por conseguinte, a referente categoria apareceu em diferentes citações dos participantes. Assim, outras falas também se destacaram, como:

[...] A genta sabia...a gente sabia o que tava acontecendo...mas, fazer o quê! Porque a gente “podia” perder o emprego, cara. Infelizmente é o que ia acontecer. (P1)

E até o próprio colaborador sabe que... (falas incompreensíveis) ... e aí, eu comecei a bater de frente com isso e fui demitida. (P3)

**(3) Exigências emocionais:** compreende-se como a necessidade de o trabalhador, se manter “forte” frente às exigências laborais, de controlar ou esconder emoções, o sofrimento, e o medo na relação com outros trabalhadores. Em referência a esta categoria, várias foram as falas que de alguma maneira evidenciaram as pressões da prática laboral e as consequências psicoemocionais experienciadas pelos participantes. Num diálogo mais direto entre P1, P2 e P3, estes apresentaram seus sentimentos, resiliência e decisões frente a situações de acidente com morte.

[...] Porque quando eu falo do psicológico, eu vou te falar um negócio, um dia depois que o camarada morreu lá na M1 “engasado”, eu fui trabalhar. (P1)

Eu me senti mal aquele dia. (P3)

Não, eu queria ir embora! (P1)

[...] Quando a informação chegou em mim, cara, eu peguei e falei: eu vou embora! Tive vontade de ir embora! Mas não foi só eu, um monte de gente queria ir embora. E no outro dia eu “tinha” que trabalhar...voltei pra trabalhar numa situação dessa. Eu fiquei pensando assim: meu Deus, minha fala aí o que eu tenho que fazer, né! Porque o que... eu já tive uma oportunidade, quando eu trabalhei noutra empresa, de ir na casa de uma pessoa junto com assistente social, psicólogo, o coordenador e um outro TST, da regional São Paulo, pra pode dá informação que o cara morreu! (P1)

É um trabalho muito estressante! (P1)

**(4) Exigências do trabalho:** esta categoria se caracteriza em situações em que envolvem intensidade, complexidade, metas, e responsabilidades pela execução das tarefas de trabalho. Neste caso, diversos argumentos foram trazidos pelos participantes. O que mais chamou à atenção, foi a quantidade e diversidade de funções exigidas pela organização do trabalho, ao TST, a depender das características da empresa.

Então você tem que gerenciar o ASO do cara que tá vencendo, o PCMSO, como que tá. Agora o PGR que tem que fazer, cada área. Então, em cada atividade, é cada GHE, você tem que botar a galera tudo no mesmo bolinho. Se tiver em bolinho diferente você tem que identificar, por que se aquilo não tiver na documentação, bateu fiscalização, por que você não viu? (P4)

E, além dessa gestão toda você tem que estar preocupado com o cara eu tá lá na área. (P3)

Porque com o P4 falou, tudo é segurança! (P2)

Numa empresa menor eu acho que é mais sobrecarga. (P4)

Porque o cara (TST) tá na área, então ele vai focar na área, então ele consegue ver a melhoria da área, do cara ai...agora, imagina o cara (TST), tem que vê a área, aí, daqui a pouco o cara tá cobrando documentação, daqui a pouco outro tá falando que o outro tá fazendo merda lá, e a gente tá na sala...então, acho que, assim, varia. (P4)

Esse cara sou eu...risos... Eu faço documentação, área, além das documentações de meta eu ainda faço as que ele falou (P4), PCMSO, NR, o controle, carteirinha que eu elaboro, o bloqueio... o celular é meu particular, mas é da empresa, na verdade. (P2)

Aí, na terceira vez eu falei “pro” gerente: - eu não vou bater na porta de quem não quer me atender! Vai você e fale quem sou eu. O gerente não fez isso porque não faz, porque a gente acaba, também, nessa situação, de TST, às vezes você também faz o papel de gerente. (P2)

Neste cenário, P1 traz uma contra-argumentação significativa ao descrever uma realidade diferente no que tange às exigências de trabalho numa empresa de grande porte, onde trabalha, ao afirmar que:

O recurso que tem lá onde eu trabalho é que documentações legais...tem um setor lá pra resolver isso. Então eu não me preocupo com isso! PGR, não mexo com nada disso! Nada disso! Agora, as documentações para liberação dos serviços em área, algumas apresentações de alguns contratos que a gente tem que fazer pra apresentar para algum gerente...isso aí a gente faz! Agora, as documentações eu não ligo! Acima de mim tem o engenheiro de segurança. E eu tenho outros TSTs que trabalham comigo. Então, assim... (P1)

Acaba dividindo a responsabilidade. (P4)

Não fica tão apertado! Você entendeu? A gente consegue trabalhar um pouco mais tranquilo. (P1)

**(5) Relações interpessoais:** refere-se à qualidade das relações diretas e indiretas com gerentes, lideranças, outros TSTs e trabalhadores num geral. O que ficou mais explícito nas falas dos participantes foi a qualidade de uma relação, por vezes, complexa e difícil, com as próprias lideranças do SESMT, conforme encontrado em algumas argumentações:

[...] Então, assim, uma área que se der errado tudo, eu viro engenheiro de segurança. O cara, tem muitos que caem de para-quedas... eeehh, chega pra você e fala que seu

serviço tá errado... o cara nunca viu uma NR na vida e acaba nos estressando mais ainda [...]. (P4)

Vai fazer a mesma coisa ao mesmo tempo, não tem diferença nenhuma, mas eu tenho que adaptar todo o meu trabalho, de mudar tudo pra adaptar à aquele ali...aí, eu fico 3 dias com ela, aí daqui a 3 dias eu tô com outro... (P3)

Aí a situação, dela (P3) é a nossa situação de trocar de áreas e pegar técnicos diferentes. Porque ele trabalha de uma forma...ele trabalha de outra... e ele trabalha de outra e, a análise de risco, no final das contas foi o que a gente falou: só a parte...(...) eu quero dessa forma...eu quero dessa forma... eu quero que você “escreve” essa palavra...eu quero que você “escreve” essa palavra. (P2)

Eu acho que quando você tem uma pessoa superior a você, te traz a segurança e o conforto, que é uma parte positiva também. (P2)

Cara, e eu acho, assim, a nossa própria liderança, tô falando da parte do SESMT em si. A gente tem muitas “dores” fora do SESMT, mas a gente tem muitas “dores” dentro do SESMT [...]. (P4)

Risos... eu sou diferente...eu não sou tão sentimental ao ponto, mas já sou aquela TST que também bate de frente. Se o cara da área me mandar tomar naquele lugar, ele vai ouvir de volta a mesma coisa. (P2)

Eu preciso ter um relacionamento com ela e ela precisa ter um relacionamento comigo. Eu preciso me relacionar com ele, preciso me relacionar com ela. (P1)

**(6) Conflitos de valores:** refere-se às dissonâncias no trabalho em função da necessidade de realização de atividades que vão de encontro a valores sociais ou profissionais dos trabalhadores, além de situações em que o TST precisa realizar tarefas compreendidas pelo mesmo como disfuncionais.

Num desses relatos, P1 e P4 contam detalhadamente experiências que contrariam seus valores profissionais, bem como seus sentimentos de frustração e revolta. Vale também uma ressalva no relato de P3, categorizado na “Autonomia”, onde relata que saiu do emprego por não ter tido autonomia para impedir fraudes em documentações, evidenciando, também, neste caso, uma mesma experiência de “Conflitos de Valores”, o que reforça, mais uma vez, a interdependência entre os indicadores.

[...] eu falei com o engenheiro, eu falei: cara, isso aqui eu não assino. Isso aqui me compromete de mais. Isso aqui...Ah, mais é só um OS (Ordem de Serviço – palavras do pesquisador) de liberação de serviço. Mas precisa da minha assinatura pra ele trabalhar? Precisa. Então, eu tô ”tando” de acordo com que está escrito aqui, correto? Então, eu no tô de acordo. Tem uns que não bota nada, trabalha no telhado e medida de controle nenhuma. Aí... é...é... é aonde vem a frustração e o desânimo [...]. (P4)

Lá naquele reparo de emergência da “Cinter”... no resfriador de “Cinter” é espaço confinado. O gerente queria que descaracterizasse. O gerente de segurança olhou...olhou: a gente vai descaracterizar...vai descaracterizar. Foi pra reunião, chegou o direto lá e sentou: óh, (palavra incompreensível) da usina tá parado, o que está falatando? Descaracterizar o resfriador. Ué, então vamos descaracterizar. Foram

lá e descaracterizaram. Isso é...espaço confinado... sempre foi...eu trabalho tem muito tempo, gente! Eu conheço aquilo lá, conheço documentação daquele negócio lá. Falaram assim: é pra descaracterizar. Beleza, cara, ok! Quem tá autorizando? Não, tá em ata de reunião que foi feita lá com a gerência. Aí, falei: a ata existe? Não, existe (...). Aí, eu fui lá no meu gerente: não, realmente a gente assinou. Você assinou? Então o problema é de vocês! (P1)

[...] E, eu sou NR10...eu tenho que ter uma soldadora lá, eu tenho que ter cabo elétrico lá, eu tenho que ter furadeira lá, porque se ele tá entupido eu tenho que furar...isso tudo eu tenho que fazer debaixo da água. É da norma? Não! A NR10 fala que eu tenho que trabalhar num lugar seco, que eu tenho, né... e eu trabalho lá! Totalmente fora da norma. (P2)

Ah, isso aí acontece com todo mundo! (P1)

#### 4.3.2.2 Análise do eixo 2 – cultura de saúde e segurança do trabalho

**(7) Gestão de SST:** essa categoria vislumbra discorrer sobre a percepção dos TSTs frente à organização do trabalho e a maneira como as empresas por onde passaram gerenciavam e/ou gerenciam as ações e serviços em SST, de maneira a iniciar uma análise entre o discurso e a prática laboral de uma cultura.

[...] eu particularmente entendo que...meu pai trabalhou na “empresa” em mil novencentos “e bolinha”. As coisas que ele me contava e as coisas que acontecem hoje, teve uma evolução. Eu trabalho lá hoje...então, as coisas que eu sei do que acontecia em relação à segurança do trabalho naquele tempo, de pessoas que são quase do tempo de meu pai, ali dentro e as coisas que acontecem hoje, houve uma evolução [...]. [...] Então, assim, existe um trabalho sendo feito [...] (P1)

Mas, hoje nós temos mais normas a se seguir, né? Se a gente voltar bem lá trás no momento em que “foi” aplicadas as normas, as NRs, né? Eles não tinha esse conhecimento..., então, era difícil. Então hoje eu acho que “tá” diminuído exatamente porque a gente trabalha em cima das normas. (P2)

P3 e P4, concordam com os argumentos supracitados, porém, reforçam o caráter ainda corretivo das empresas em detrimento à primazia das ações preventivas e em dissonância com o projetado por uma cultura de SST com a real preocupação com os trabalhadores. Logo, em seguida, P1 potencializa que a justificativa da diferença entre o ideal e o real está na cultura, na importância de conscientização das gerências. Assim, afirmaram que:

[...] hoje a nossa atuação é mais, nesse sentido, de apagar fogo do que prevenir incêndio... (neste momento, todos os TSTs presentes concordam com a fala de P3 – descrição do pesquisador). Nosso trabalho, hoje poderia ser muito mais “preventiva, do que corretiva”. Mas, a gente “tá” correndo atrás! (P3)

Eu penso que, assim, é, algumas mudanças que “teve” em relação à lei, né, com a inclusão do e-social, as empresas fazem (ações preventivas) mais por medo de ser, de ser “penalizadas” do que, de fato, pensando em segurança do trabalho, né. Porque

hoje...hoje o Ministério de Trabalho, hoje o governo, ele pega a sua empresa e ele abre e ele consegue ver tudo. Antes tinha que “vim” aqui (empresas) pra saber o que estava acontecendo. Hoje em dia a gente informa isso a eles, né, via online... e acidente, abertura de CAT... tudo chega para o governo então ele: Opa! Acende-se um alerta em relação a isso. Então eu acho que a parte de prevenção fica mais por medo de ser auditada ou de ser “penalizado” do que, de fato...pensando assim, pô, como cuidar das pessoas, né! (P4)

Então, assim, eu acho que as pessoas pensam muito em documentos, papel...mas, de fato, pensar em segurança, e ver como eu o cara “tá” trabalhando, as condições que ele “tá trabalhando, ainda falta muito ainda para chegar. (P4)

Então, assim, é, existem empresa sérias, mas é a cultura! Infelizmente aqui na (empresa), de todas as empresas que eu já tive a oportunidade de trabalhar, embora eu consegui encher o ouvido ouvindo histórias do antigo pro novo, que houve o processo de evolução, mas é muito ruim a cultura...siderurgia de um modo em geral, tá? Porque eu tive a oportunidade de trabalhar na (outra empresa), também...rsrsrs...ela também sabe do que tô falando (neste momento o participante se direciona para outra participante)...ela também sabe porque também “tava” lá. É cultura, é cultura...infelizmente. (P1)

O grande problema que a gente encontra...o que ele falou faz todo sentido, mas um grande problema que a gente encontra, também, nessa pirâmide aí, cara, quem tá aqui em cima é quem tem que conversar pra comprar essa ideia. Segurança do trabalho não se faz de abaixo pra cima, do meio pra baixo, do meio pra cima, não! É de cima pra baixo. Eu tenho um diretor na minha empresa, ele tem que comprar essa ideia. Sabendo isso vai gerar custo pra ele, porque segurança do trabalho gera custo! O cara precisa de uma para poder amarrar pra poder fazer o trabalho lá e a corda é de segurança. Não é uma corda de sisal qualquer. Eu preciso de um vestimenta apropriada pra poder estar num local onde tem uma certa temperatura. Então, esse cara que tá aqui em cima ele tem que entender que o custo que existe é pra proteger o maior bem que ele tem [...]. (P1)

#### 4.3.2.3 Análise do eixo 3 – Percepção sobre sofrimento no trabalho

**(8) Sofrimento no Trabalho:** tal categoria objetiva abordar variáveis do trabalho percebidas pelos TSTs como potencializadores de sofrimento. A palavra sofrimento aparece diversas vezes nas falas nos participantes, identificando possíveis vivências causadoras de sofrimento. O interessante é que boa parte dos relatos referentes a sofrimento no trabalho estão relacionados com a categoria “Relações Interpessoais”, o que configura mais uma sinal de interdependência, conforme relatos abaixo:

Eu tenho um sofrimento muito grande lá na (nome da empresa) por causa do trabalho no telhado. Não tem linha de vida e sempre foi feito assim... e..... aí cara, chega uma análise de risco para mim aprovar..... eu falei com o engenheiro, eu falei: cara, isso aqui eu não assino. (P4)

[ ] o fato que a P2 tá falando, causa sofrimento nela chegar lá e o colega de trabalho que é TST chegar no canteiro dela, fazer 8 horas de auditoria e...e e só apontar, só apontar, só apontar como se ela não fosse uma colega de trabalho do mesmo nível que ele só porque ele é da (empresa contratante), e ela chegar no final do dia, assim, chorando...entende, por tudo que aconteceu...isso não entra na minha cabeça [ ]. (P3)

As relações de trabalho “traz” muito sofrimento pra nós mesmos, não só para os colaboradores...isso dissemina pra outras funções. (P3)

Isso trás o desânimo... tras a vontade, assim, de você talvez mudar de profissão. (P2)

Já, P2, também declara que outra causa de seu sofrimento está na sobrecarga de trabalho, ao discorrer que:

E eu acho que esse sofrimento de estresse, de ter que dá conta de tanta coisa, de tanta sobrecarga... a gente tava até conversando de que quando eu sai de licença e entraram três no meu lugar, como eu fazia o serviço de três? Como eu fazia? Quando eu saí de linceça e fui me tratar, três entraram na minha vaga! Aí, eu falei, gente, como que pode? Muita sobrecarga traz realmente pra gente um sofrimento e, assim, depois eu parei e pensei: gente, eu não tinha vida, eu só trabalhava... eu só trabalhava! (P2)

Eu acho que isso implicou na minha vida. Mas foi na empresa que eu trabalhei um ano atrás, que eu fui trocada por seis (TSTs). [...] É! Eu dava conta sozinha, aí, eu passei mal, fiquei doente e fui mandada embora. Aí, botaram seis na minha vaga. (P2)

Por conseguinte, P3 retrata uma situação ocorrida com uma amiga, TST, objetivando reforçar a sobrecarga na área de segurança.

É sofrimento mesmo! Da pessoa adoecer! Eu não, mas, a gente já viu ... a gente vê toda hora (P2 confirma: a gente vê!). Tem essa amiga lá que chegou a ponto de entrar debaixo de uma mesa, com 15 anos de “empresa”, chegou a entrar debaixo de uma mesa e a gente teve que abaixar pra conversar com ela pra conseguir tirar ela de dentro da empresa...depois ela volta e chega na porta e não consegue entrar! Um bloqueio, um sofrimento tão grande que ela fala que não tem condições de ficar ali dentro! E, hoje, ela já chegou pedir porque não tem condições de ficar naquele setor... pra trocar ela de setor [...]. (P3)

#### 4.3.2.4 – Análise do eixo 4: estratégias de enfrentamento a obstáculos no trabalho

**(10) Estratégias técnicas:** visam identificar experiências dos participantes em que os mesmos utilizam-se do conhecimento técnico para enfrentar situações percebidas como obstáculos à execução das atividades laborais. No mais, foram identificadas situações como:

[...] A frustração é um nome muito pesado. Eu não me frustro, eu fico desanimado por um momento. E, logo em seguida, vem uma satisfação, porque eu estudo, eu procuro e eu mostro o que tem que ser feito. Aí, me dá a sensação de dever cumprido, porque eu falei assim: ele me apresentou um problema, eu mostrei pra ele a solução. Agora, se ele vai ser feito ou não, já não compete a mim. Mas o meu tabalho foi bem feito porque eu orientei ele da melhor forma possível do jeito que ele tem que ser feito [...]. (P4)

[...] Porém uma coisa é certa, você pode escrever no seu artigo: serviço bem planejado, a probabilidade do acidente acontecer é muito menor...muito menor! (P1)

É. Porque pro cara falar assim: é, o técnico tava aqui! Aí eu vou falar, é, tava mesmo. Querendo ou não, é isso que as pessoas não “entende”... eu falo muito isso quando sou colocado em cheque. Eu falo assim: cara, você não sabe a minha responsabilidade legal. Porque a empresa me paga porque eu sou legal, eu sou bacana, porque eu sei, não... é porque é norma. Qualquer coisa que aconteça, ela (empresa) vai falar assim: eu pago um TST, porque ele não falou nada? Eu pago um engenheiro de segurança, porque que ele não me colocou. Por isso que a gente trabalha com e-mail, a gente trabalha com foto, a gente trabalha com registro, não pra mostrar o que tem que ser feito, mas nos defender [...]. (P4)

A nossa estratégia, realmente, gente, acaba...acaba sendo reazar e documento. (P3)

Para amenizar é documentar. (P1)

É pegar uma análise de risco, documentar tudo que está sendo feito pra você se resguardar de que pelo menos você orientou e de que foi falado de maneira certa. [...] a única estratégia que a gente tem é a nosso favor é documento... é um e-mail, é uma análise de risco. (P3)

É pegar uma análise de risco, documentar tudo que está sendo feito pra você se resguardar de que pelo menos você orientou e de que foi falado de maneira certa. Agora, se não fizer, a responsabilidade é de cada um assumir a sua. Na análise de risco que coloco tudo que tem que fazer ali, agora, se no final das contas não tiver sendo feito...o supervisor, o gerente, o dono não resolveu fazer, a única estratégia que a gente tem é a nosso favor é documento... é um e-mail, é uma análise de risco. (P4)

Que que eu tento fazer nessas atividades, quando a minha soldadora, ela entra, pra fazer oximotriz ou solda, a gente faz um suporte, tipo um telhadinho... e falo: gente, vai segurar lá...tem que tentar...(P2)

[...] eu tenho que ter uma soldadora lá, eu tenho que ter cabo elétrico lá, eu tenho que ter furadeira lá, porque se ele tá entupido eu tenho que furar...isso tudo eu tenho que fazer debaixo da água. É da norma? Não! A NR10 fala que eu tenho que trabalhar num lugar seco, que eu tenho, né... e eu trabalho lá! Totalmente fora da norma [...]. (P2)

Evidência. Falei, óh, eu mandei e-mail falando que não dava pra fazer. Eu mandei e-mail solicitando isso... eu orientei o cara falando sobre a atividade. Então, quando o cara fala assim: o P4 tava aqui. Eu falo: tava! Mas, e aí? E aí, que tava no e-mail lá. Eu falei pra você o que tinha que fazer [...]. (P4)

**(11) Estratégias interpessoais:** essa categoria visa apresentar atitudes interpessoais dos TSTs junto a seus pares, líderes, gerentes e trabalhadores, num todo, para o enfrentamento de obstáculos à execução das atividades de seu cotidiano laboral. Dentre elas, destaca-se a forma de analisar e lidar com as pessoas, principalmente no convencimento e conscientização dos trabalhadores quanto à importância do comportamento seguro.

[...]Ai quando a gente chama ele e fala assim: maluco, quem que tá e esperando na sua casa? Ah, meu filho acabou de nascer...Pô se quer que seu filho cresça sem pai,



velho? E sua mãe, seu...quem que tá te esperando? Então, a parte da segurança do trabalho ela vai muito mais no psicológico do que de fato no trabalho do cara. Então, quando você chama ele da responsabilidade que ele tem, aí eu acho que o cara começa a pensar [...]. (P4)

Aí ele pegou e falou: agora dá pra trabalhar, né, P1? Aí eu falo: o mérito é seu, o mérito não é meu. Eu passo o mérito pro cara para ele se sentir motivado a continuar fazendo o certo. (P1)

Olha, como eles são humildes, ih, ih, ih... pessoas que te tratam bem e que é fácil você lidar. Eu não tinha problema com essas pessoas, sabe! De você implantar alguma coisa... se você conseguir chegar neles, com a simplicidade que você tem que chegar neles – se vier de nariz em pé, não chega - mas, se você conseguir chegar neles... gente, eu, assim, fiz um trabalho muito bonito na (nome da empresa) [...]. (P3)

Se o cara falar baixinho e não tiver um desenrolo - que é a linguagem que a gente fala – principalmente dentro da (empresa), se você não saber falar, não saber se comunicar você não consegue nada! Tem que ter um bom jogo de cintura [...]. (P2)

Você tem que saber conversar com as pessoas, né! Você tem um cara... a gente lida com todo mundo [...]. Então você tem que saber falar desde o diretor até o funcionário mais novo. (P1)

Neste mesmo cenário, P2 e P4 evidenciam exemplos de ações estratégicas coletivas considerados por eles como importantes, enquanto espaços de discussões sobre SST em empresas de diferentes portes e ramos de atuação.

[...] Eu fiz todos eles darem a volta na mesa, depois eu li uma por uma, passando em volta da mesa após eles todos passarem e fiz uma dinâmica. Passei duas bolas e uma cruzinha e ninguém percebeu de nada. A hora que eu falava, para!, a pessoa tinha que vim até o centro. O primeiro foi: eu quero que vocês encenem aqui para todos que um funcionário seu, da sua equipe se acidentou, veio a falecer e agora você vai bater na porta da família dele e vai dar a notícia. Eles não conseguiram. O segundo foi ele falar como que ele viu um amigo muito triste, aquele amigo camarada, como ele ia chegar até o amigo pra conversar com ele, pra ele se abrir sobre o que está acontecendo, porque nesses momentos difíceis, é que o acidente acontece. A pessoa tá com problema em casa, a pessoa tá transtornada, aí, de repente. Aí a pessoa foi lá, falou...então, assim, cada um que foi lá no meio de um ato seguro, de um ato inseguro... então, cada um que foi lá, eu tentei assim, né, ajudar, claro, a gente ajuda [...]. (P2)

[...] Aí tinha um projeto é... é...meio embrionário ali, de... aí depois virou, né, “ateliê das emoções” – que é uma Roda de Conversa com os técnicos de enfermagem. Então, dali ela conversou com essa colaboradora, aí deu uma assistência, entrou dentro do plano de ação, essa assistência, e acabou saindo esse projeto, acabou crescendo, saiu do papel e hoje, acontece até hoje. Aí, uma vez por semana tem o encontro com os técnicos e acaba todo mundo aderindo, né, devido ao Covid, e esse negócio de morre gente toda hora. Então, acabou aderindo esse projeto dentro da empresa que é o “ateliê das emoções”. (P4)

Narrativas referentes a diferenças de percepção e/ou ação chamaram a atenção do pesquisador. Trata-se de diferenças quanto aos gêneros autodeclarados. Num determinado

momento da entrevista, quando indagados sobre o sofrimento no trabalho os participantes do gênero masculino defenderam a ideia de um não sofrimento mediante situações estressantes do trabalho, fazendo uma equiparação ao gênero feminino conforme o diálogo a seguir. As duas primeiras narrativas (P3 e P2, respectivamente) estão aqui apenas para a contextualização.

[...] as relações de trabalho “traz” muito sofrimento pra nós mesmos, não só para os colaboradores...isso dissemina pra outras funções. (P3 – gênero feminino)

isso trás o desânimo... tras a vontade, assim, de você talvez mudar de profissão. (P2 – gênero feminino)

**Eu não sofro por causa disso aí, não! (P1 – gênero masculino)**

**Ah, vocês são homens, então!... (muitos risos nesse momento)... Então você acha que a mulher é mais sentimental, é isso? (P2 – gênero feminino)**

**Porque, assim, desculpa eu falar vulgarmente, mas se o camarada me mandar “tomar no cú” ...beleza, mas você vai ter que fazer. De repente, você está naqueles dias, mais sensível e o cara vai ... todos rindo e falando ao mesmo tempo (difícil compreensão). (P4 – gênero masculino)**

Em conformidade ao abordado no Estudo 1, uma pergunta aberta e não obrigatória foi acrescentada ao *google forms* após as respostas da EIST. Neste sentido, alguns participantes resolveram deixar seus comentários e, enquanto estratégia analítica decidiu-se por expô-las neste item a considerar os dados relatados nos comentários evidenciados na Tabela 16. Alguns comentários descritos, tendo em vista os eixos e categorias definidos a partir da entrevista coletiva, serão reiterados na discussão dos resultados. Para a identificação das narrativas a palavra “Comentário descritivo” será simbolizada pela sigla “Cd” (grifo do autor) seguida de sua numeração.

**Tabela 16 – Comentários dos participantes do estudo 1.**

<b>Comentário 1</b> - Vejo que as empresas teriam que partir da “idéia” preconizada na pirâmide de Maslow e isso infelizmente não acontece; também acredito que os psicólogos teriam que fazer parte do quadro do SESMT e não somente do RH da empresa.
<b>Comentário 2</b> - Nestes anos de experiência, trabalhar em empresas mais familiares há uma maior dificuldade em respeitar as atribuições do TST, e é sobrecarregado para evitar acidentes e julgado quando ocorre. Não são em todas, mas nas maiores pelo qual passei, o TST não é reconhecido devidamente pelo papel que exerce, não tem apoio da gerência (não somente imediato, mas da fábrica) para implantação de uma cultura de segurança. Não cobramos pela segurança dos outros, nos sobrecarregamos emocional e psicologicamente, e sempre tendo que usar recursos para “tirar o nosso da reta”, como não foi feito algo pois a gerência não autorizou ou investiu. Às vezes é um peso de responsabilidade tão grande, pois o TST é que promove segurança, é o professor, é o orientador, enfermeiro, socorrista, psicólogo, amigo, o engenheiro que pensa na engenharia do equipamento para proteger, entre outros. Mas saber que vidas foram impactadas e guardadas pelo desempenho do meu trabalho e amor por vidas, me trás a satisfação e a certeza de que é isto que nasci para fazer. É chamado. Segurança do Trabalho por amor!

<b>Comentário 3</b> - O que desestimula em nossa profissão é que na realidade, nosso trabalho é visto pelas empresas apenas como resguardo em casos jurídicos, e não para resguardar a vida e a saúde do trabalhador.
<b>Comentário 4</b> - Tenho percebido os direitos trabalhistas cada vez mais refutados pela minha gerência e coordenação. O que tem prevalecido é o desejo pessoal de cada gestor.
<b>Comentário 5</b> - Amo a profissão apesar de o setor “produção” deixar segurança em segundo plano, o que aumenta a necessidade de cobrança da minha parte. Única coisa que não motiva é o salário, não ganhar nem o piso é frustrante.
<b>Comentário 6</b> - Pesquisa muito eficaz para refletir como a supervisão enxerga a segurança do trabalho, muitas das vezes a supervisão enxerga a segurança do trabalho como algo banal e pouco importante, de forma a sempre priorizar a produção, isso pode sim, desmotivar a pessoa que tenta impor medidas de controle para manter a segurança dos trabalhadores.
<b>Comentário 7</b> - As chefias deveriam orientar, fiscalizarem mais suas empresas e valorizar mais os comprometidos. Triste por existir pessoas manipuladoras ao nosso meio e nada ser feito em prol ao crescimento a empresa e principalmente a valorização aos funcionários.
<b>Comentário 8</b> - A convivência por muitas vezes se torna difícil pela cultura e resistência dos colaboradores as normas de segurança mais é algo da minha profissão no qual já me acostumei com esse ambiente de trabalho, mais meu papel é esse prevenir e eu gosto do que faço.
<b>Comentário 9</b> - “As vezes sinto que o simples fato de estarmos ali corrigindo situação somos apedrejados pelas equipes quando tudo não se mostra que vem a solicitação clara da própria empresa, que nos deixa quase sempre a frente como se as decisões fossem apenas nossa e não da empresa, fica parecendo que nós que criamos as regras e as normas e as leis! E aí nós sufoca demais tantos colaboradores que ficam com raiva de nós, e o pior passaram a romantizar o assim mesmo ninguém gostar do TST isso já faz parte do pacote de trabalho inqualificável discordamos queríamos apenas que entendesse a nossa missão!”
<b>Comentário 10</b> – Técnico de Segurança é visto como "chato" nas áreas. E muito cobrado por todos.
<b>Comentário 11</b> - Ser profissional de segurança do trabalho em Órgão Público é muito desafiador. As NR's não são de observação obrigatória, mas são usadas como parâmetro. Embora termos a Portaria Normativa nº03/2010 do MPOG, a qual sugere a implementação de ações de prevenção em Órgãos Públicos, os gestores não a observam e não demonstram interesse em implementá-la, por não entenderem que a segurança do trabalho é investimento, e não gasto. Creio que deveríamos ter um órgão regulador mais eficiente para tais questões em órgãos públicos.
<b>Comentário 12</b> - A segurança do trabalho, atualmente, já não trabalha mais pela vida, pelas pessoas. É somente por número que geralmente são manipulados para não impactar as metas corporativas / de acionistas. O ministério do trabalho não fiscaliza mais as empresas, quando notifica não avalia a documentação. Ministério público ignora as denúncias dos colaboradores e o sindicato não tem força e nem vontade de auxiliar o trabalhador.
<b>Comentário 13</b> - Onde trabalho a segurança do trabalho é vista como uma necessidade, principalmente na parte de vistoria de ambientes quanto a possibilidade de haver justificativa para a insalubridade.
<b>Comentário 14</b> – É satisfatório trabalhar na organização que pertencço.
<b>Comentário 15</b> – Parabenizar por este feito.
<b>Comentário 16</b> – A saúde e segurança do trabalho ainda não é vista pelos empresários como fator fundamental para evitar acidentes sequelas e mortes no ambiente de trabalho. Não há planejamento e análise de riscos nas atividades.
<b>Comentário 17</b> - As vezes me frustra, os colegas que usa de mentiras pra aparecer ao líder e ele comprar a ideia...

**Comentário 18** – Trabalho em uma empresa pública celetista, o Eng.º de Segurança é o famoso idiota motivado. Ele é um sujeito imoral, maldoso e sem um pinga de caráter! Busca o poder a qualquer custo, humilha quem quer que seja, é homo fóbico, preconceituoso e misógino, já respondeu a vários processos administrativos, mas, não se emenda e a empresa por outro lado não o demite e nós vamos ficando nesse inferno, afinal, com 50 anos de idade, é difícil arrumar um emprego como Técnico em segurança que pague quase R\$7.000,00 como é o nosso, além dos tantos benefícios que temos.

**Comentário 19** - A cada dia a segurança do trabalho esta com demandas relevantes. As empresas que não fazia correto ira prestar conta via CAC pelas informações cruzadas no e-social com ministério do trabalho, receita federal e governo. No meu caso especifico iniciei o trabalho sem curso, sem experiência e estou a quatro anos e agora que estou confiante, com mais propriedade, entendimento. Acredito que muitas empresas “nao vai aguentar” as multas que estão por vir, por falta de gestão.

**Comentário 20** - A profissão de técnico de segurança do trabalho é excepcional e necessária para qualquer empresa.

**Comentário 21** - O ramo de saúde e segurança do trabalho muitas das vezes é uma utopia, muitas das normas não conseguimos cumprir, pois a produção é sempre em primeiro lugar. A frase "segurança em primeiro lugar" que é amplamente divulgada e falada na empresa é só uma máscara para uma falta impressão de quem aqui chega ou visita, pois na realidade nunca a segurança está em primeiro lugar. **Temos a tendência a valorizar o palpável e na segurança do trabalho você lida com muitas coisas subjetivas, e isso torna a aceitação muito mais difícil.** Muitos enxergam os Técnicos de segurança como profissionais que estão aqui para dificultar o processo, quando na verdade nós não estamos preocupados com o que vai ser produzido mas sim por quem irá produzir. Estamos com o olhar sempre no ser humano o que destoa um pouco do propósito de cada empresa. Nosso propósito é simplesmente olhar o humano com todas suas fragilidades e com um senso de responsabilidade sobre essa vida.

**Comentário 20** - As vezes a dificuldade é quando se entra em alguma empresa pois se adaptar a política da empresa e as pessoas é difícil principalmente quando se é contratada e as vezes existe uma desconfiança. Quando você vê que precisa de mudanças e criar novas documentações para melhor organizar a segurança dos empregados às vezes **tem muita resistência e você acaba desanimado e cria uma depressão profissional**

que	te	desmotiva	por	completo.
-----	----	-----------	-----	-----------

No mais, com a exposição dos resultados da análise qualitativa da entrevista coletiva, o próximo capítulo trará as discussões dos resultados do estudo 1 e do estudo 2, bem como, um diálogo com a literatura sobre os dados encontrados.

## 5 DISCUSSÃO

A partir dos resultados apresentados dos estudos 1 e 2, a discussão terá como referência a ordem em que os dados foram abordados. Sendo assim, serão discutidos os resultados dos itens dos fatores da EIST e os da entrevista coletiva, concomitantemente, quando possível, tendo em vista a interdependência e semelhança dos dados levantados nos dois instrumentos. No entanto, uma organização da discussão torna-se necessária e, para isso, foi estruturada na seguinte ordem de exposição: 3 fatores – “falta de sentido do trabalho”, “esgotamento mental” e “falta de reconhecimento” - e os indicadores da EIST e os 4 eixos temáticos e suas consequentes categorias da análise do conteúdo.

### 5.1 Discussão dos Resultados da EIST e do Eixo Temático 1 da Análise

Na apuração dos resultados da EIST o item do F1 referente à “Falta de Sentido no Trabalho” foi o que evidenciou o maior número de itens abaixo da média, ou seja, que apresentou menor potencial no desenvolvimento do sofrimento mental, considerando os outros dois fatores “Esgotamento Mental” e “Falta de Reconhecimento”. Na apuração interpretativa, entende-se como resultados positivos, principalmente o item 7 de menor risco evidenciado – “meu trabalho é sem sentido”. No entanto, vale o apontamento relacionado ao único indicador que se apresentou na média – “sinto-me inútil em meu trabalho”, ou seja, que de acordo com Facas (2021) encontra-se numa condição limítrofe, de alerta, para a vivência deste risco psicossocial.

Neste aspecto, pode-se inferir que a significativa maioria dos TSTs, de maneira geral, não percebe uma falta de sentido no trabalho, a considerar o fator e os indicadores apurados. Na entrevista coletiva, apesar das frustrações apontadas na atuação laboral em diversos momentos, não foram constatadas, na análise das narrativas e comentários, quaisquer indícios de falta de sentido no trabalho que desenvolvem enquanto TSTs. Logo, a “Falta de Sentido no Trabalho” não pode ser considerada, no momento da pesquisa, como um indicador potencial de risco de sofrimento para essa amostra de participantes.

Algo benéfico, tendo em vista os argumentos de Gómez e González Rey (2005), na construção de sentidos para os sujeitos, onde o trabalho que faz sentido é aquele que possibilita processos emancipatórios, o crescimento e desenvolvimento daquele que o realiza. Já para Dejours (2008), a construção de um sentido no labor permite ao indivíduo a construção de sua identidade e vivência do prazer no trabalho. Vale ainda ressaltar que na

interpretação da Teoria da Subjetividade permite-se compreender os processos de saúde e doença como processos de sentido e de significado a partir da construção de sentido dinâmico, nas relações do sujeito em seus espaços interrelacionais (Mori; González Rey, 2012).

No que diz respeito ao F2, pode-se afirmar de antemão que foi o fator que mais apresentou itens na condição de médio risco, o que aponta para a necessidade de se alertar para uma potencial vivência de risco de sofrimento. Dos 8 indicadores, 6 encontraram-se nesta condição. Logo, é importante frisar os 2 indicadores de maior potencial de adoecimento de todos os fatores, respectivamente os itens: “meu trabalho é cansativo” e “meu trabalho é desgastante”, não desconsiderando a interdependência dos demais itens com EM nesta situação.

Frente a este destaque é relevante trazer à discussão dados narrados na entrevista coletiva e nos comentários que comungam com estes resultados. Assim, as categorias “exigências do trabalho” e “exigências emocionais”, destacadas no *EWCS* (Eurofound, 2017; Cardoso; Morgado, 2019), enquanto categorias interdependentes, evidenciaram relatos e comentários onde as pressões da prática laboral do TST, a intensidade das tarefas, a lida direta com situações de acidentes, cumprimento de metas, quantitativo de funções, responsabilidade legal da atividade e as consequências psicoemocionais experienciadas pelos participantes, foram percebidas por todos estes como indicadores de riscos à saúde mental, ou seja, indicadores de riscos de sofrimento, conforme o reproduzido nos trechos das falas destacados na análise dos resultados e nos comentários: Cd2 e Cd10. Na oportunidade o Cd2 destaca que “[...] Não cobramos pela segurança dos outros, nos sobrecarregamos emocional e psicologicamente [...]”.

Tais evidências são ratificadas por diferentes autores explorados neste trabalho. Logo, reitera-se Cardoso (2014), quando esta infere sobre a nocividade da intensidade do trabalho, podendo ser conceituada como a quantidade de desperdício das capacidades dos trabalhadores, do ponto de vista físico, cognitivo e emocional. Nesta lógica, a autora discorre sobre as consequências do vivenciar a intensidade no ambiente laboral, enquanto variável potencializadora do estresse, do esgotamento mental e do adoecimento psíquico, conforme também destaca Facas (2013; 2021).

No que tange a inferências, vislumbra-se que o esgotamento mental no trabalho trazido por TSTs nos dois estudos pode fazer alusão ao distanciamento entre as atividades do real e a organização do trabalho prescrita, tanto no que concerne às “exigências do trabalho” quanto às “exigências emocionais”.

Ainda neste cenário, Hass e Heloani (2016) defendem a ideia de que o TST apresenta alta vulnerabilidade ao esgotamento mental visto as responsabilidades nos processos de garantia da saúde física, mental e, fundamentalmente, da preservação da vida do trabalhador, numa rotina perpassada, geralmente em ambientes pouco favoráveis ao cumprimento destas responsabilidades. Nesta lógica o Cd2 reforça que [...] TST é que promove segurança, é o professor, é o orientador, enfermeiro, socorrista, psicólogo, amigo, o engenheiro que pensa na engenharia do equipamento para proteger, entre outros [...].

O F3, terceiro e último fator da EIST, “Reconhecimento no Trabalho”, também não apresentou resultados de indicadores com alto risco de desenvolver sofrimento. Dentre os indicadores, o que exibiram maior EM foram, respectivamente, o item 18 - “meu trabalho é desvalorizado pela organização” -; o item 19 - “a submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta” e o item 28 - “há desconfiança na relação entre chefia e subordinado”, conforme o já exposto nos resultados, todos classificados como risco médio, limítrofe, de uma vivência negativa do risco psicossocial.

Além destes dois itens apurados, alguns comentários como os Cd 2, Cd 6 e Cd 9, apresentaram discursos que fomentam os resultados dos indicadores do fator. Logo, vale a exposição do Cd 2 quando o TST afirma que: “[...] não são em todas, mas na maioria pelo qual passei, o TST não é reconhecido devidamente pelo papel que exerce, não tem apoio da gerência (não somente imediato, mas da fábrica) para implantação de uma cultura de segurança”. Por conseguinte, o Cd 6 destaca que: “[...] muita das vezes a supervisão enxerga a segurança do trabalho como algo banal e pouco importante, de forma a sempre priorizar a produção”.

Esses resultados podem ser associados às afirmações de participantes do estudo 2. Neste contexto, já fazendo uma alusão à categoria “relações interpessoais”, os participantes relataram dificuldades nas relações com pares e com lideranças do próprio SESMT, mais especificamente com engenheiros de segurança do trabalho, bem evidente quando P4 afirma sobre “dores” dentro do próprio SESMT.

Uma questão levantada foi o incômodo em ter de acatar decisões, avaliadas por eles como errôneas, de engenheiros de segurança sem experiência. Para elucidação acreditou-se como pertinente a retomada de uma das citações de P4 quando relata: “[...] Então, assim, uma área que se der errado tudo, eu viro engenheiro de segurança. O cara, tem muitos que caem de para-quedas... eeehh, chega pra você e fala que seu serviço tá errado... o cara nunca viu uma NR na vida e acaba nos estressando mais ainda [...]”.

Já no que tange ao fator “Reconhecimento”, Dejours (1999) afirma que a “falta de esperança no reconhecimento no trabalho” é uma das variáveis mais potentes para o despertar do sofrimento patogênico. Infere ainda que quando o trabalhador é impedido de experimentar esse reconhecimento no dia a dia do labor, tende a desestabilizar o sujeito em sua identidade profissional, de sair da normalidade, aumentando os riscos de um adoecimento mental (Dejours, 1992, 1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009). Em consonância, Dias (2022) retrata que o reconhecimento, numa dimensão dialética entre sofrimento patogênico e sofrimento criativo, em sua presença na experiência do sujeito, possibilita experiências de prazer.

O embasamento teórico dos autores quanto à relevância do reconhecimento foi apontada em algumas narrativas durante a entrevista coletiva, inclusive enquanto um dos indicadores de satisfação, onde os TSTs afirmaram que situações de prazer que vivenciam no trabalho são determinadas, por vezes, pelo reconhecimento de suas ações (falas mais diretas de P2 e P3). Neste caso, os participantes descreveram o reconhecimento em seu viés positivo ao destacarem a presença do reconhecimento, especificamente por trabalhadores, enquanto um fator indicativo de satisfação, de prazer durante a prática de trabalho. Já na pesquisa de Inoue e Vilela (2014), com 17 TSTs, estes descreveram a ausência do reconhecimento, em suas experiências, como um indicador de sofrimento e frustração constantes.

Em comunhão à Inoue e Vilela (2014), numa pesquisa qualitativa e descritiva realizada por Hass e Heloani (2016) com 18 TSTs da região da capital de Santa Catarina, também evidenciaram, em algumas narrativas, a falta de reconhecimento do trabalho enquanto indicador de sofrimento patogênico na atuação dos profissionais. Fato este que confirma a qualidade positiva ou negativa do reconhecimento a depender de sua presença ou ausência na percepção do TST.

Aproveitando o ensejo em relação às informações trazidas por Hass e Heloani (2016), nesta mesma pesquisa, os autores evidenciaram outro indicador potente enquanto fator de risco psicossocial: “a falta de autonomia” do TST. Os pesquisadores relatam que em diferentes narrativas foram constatadas a baixa autonomia do agir do TST. Quanto a este poder de ação, Clot (2010) destaca a importância de um espaço coletivo e deliberativo para o fortalecimento do poder de agir de uma classe trabalhadora. O autor enfatiza ainda que limitações de autonomia para agir dificulta o processo de transformação e emancipação, enquanto um forte indicador de sofrimento (Dejours, 2008).

Noutro estudo qualitativo realizado com um grupo de TSTs, Inoue e Vilela (2014) encontraram relatos que confirmavam a falta de autonomia deste profissional em diversos



momentos da atuação com exemplos de impedimentos do agir do profissional, o que na visão de Clot (2010) é a principal causa de sofrimento e adoecimento do trabalhador.

No presente trabalho, mais especificamente no estudo 1, não ficou clara e evidência da falta de autonomia, até por conta dos objetivos prioritários da EIST. Em contrapartida, no estudo 2, enquanto uma categoria da análise, pode-se constatar relatos de ausências de autonomia no trabalho de alguns TSTs. Para exemplificação, narrativas abordaram sofrimento no agir contra os próprios valores em função do atendimento às exigências de lideranças.

Todos os participantes destacaram, com detalhes, episódios que desencadearam sentimentos de frustração e revolta, envolvendo a interdependência de três fatores de riscos psicossociais, transformados neste trabalho em categorias: a “autonomia”; o “medo de perder o emprego” e os “conflitos de valores”. Narraram experiências próprias onde a “falta de autonomia” os levaram a agir contra seus valores éticos e morais, desencadeando sofrimento, conforme o também destacado em situações em que o “enfrentamento à falta de autonomia” levaram-os a demissões, por tentarem agir conforme as regras legais de saúde e segurança. Logo, pode-se afirmar a constatação, no estudo 2, de evidências de situações em predominam a falta de autonomia para o agir legal e efetivo, o que não ficara evidente no estudo 1.

## 5.2 Discussão dos Resultados do Eixo Temático 2 e do Eixo Temático 3 da Análise

Em relação ao **Eixo Temático 2** - Cultura de Saúde e Segurança do Trabalho – muitos foram os relatos referentes à gestão de SST. Dentre os argumentos trazidos pelos TSTs está a predominância de uma cultura corretiva, mesmo no século XXI, em diferentes organizações, inclusive de grande porte. Alguns apontamentos foram identificados, trazendo um cenário evolutivo da área, porém, muito aquém de uma valoração da política preventiva. Todos validaram as falas de P1 ao afirmar que o problema maior das organizações está no fato de ainda apresentarem ações predominantemente corretivas na área da SST está na cultura. Cultura esta, que segundo o mesmo, precisa ser modificada de cima para baixo, em relação à pirâmide hierárquica.

P4 aponta também que as evoluções estão ocorrendo na área, porém, tais evoluções são perpassadas por uma cultura do medo e da punição, onde o não atendimento às exigências legais, hoje tecnologicamente melhor fiscalizadas, através do e-Social<sup>8</sup>, pelo Ministério do

---

<sup>8</sup> O e-Social trata-se de um sistema de registros de informações a respeito dos trabalhadores, criado em 2018, sobre trabalhadores, o que permite uma melhor fiscalização do Governo Federal frente ao cumprimento da legislação trabalhista (Silva *et al.*, 2019)

Trabalho, levarão a punições cada vez mais severas às organizações e membros do SESMT. Logo, compreendeu-se que o foco está no documento conforme relatou P4 e comentaram Cd3, Cd4, Cd12 e Cd16, e não na preocupação com o sujeito, ao inferir que “[...] as pessoas pensam muito em documentos, papel...mas, de fato, pensar em segurança, e ver como o cara ‘tá’ trabalhando, as condições que ele tá trabalhando, ainda falta muito ainda para chegar.” (P4).

Dados consonantes aos relatos dos participantes, também foram apresentados por Silva *et al.* (2019) numa pesquisa que procurou investigar, junto a TSTs do estado de São Paulo, fatores motivacionais para melhorias na área de SST. Segundo os autores, a maioria dos participantes sinalizou o risco de fiscalização do empreendido e o dever legal do cumprimento das leis como os principais fatores que levam as organizações a investirem da área.

De maneira mais profunda, Cd21 destaca que a valoração dos que pode-se considerar os aspectos tangíveis de uma cultura em detrimento à subjetividade ao comentar que “[...] temos a tendência a valorizar o palpável e na segurança do trabalho você lida com muitas coisas subjetivas, e isso torna a aceitação muito mais difícil”. Tal comentário vai ao encontro dos argumentos de Silveira e Gardim (2014; Fialho *et al.*, 2006; Pacheco *et al.*, 2009) que defendem a necessidade de se considerar os aspectos intangíveis, não observáveis para a construção de uma cultura de SST genuína.

Quanto à gestão de SST, Silveira e Gardim (2014), retratam que parte dos modelos corporativos não dá o devido valor aos aspectos subjetivos psicossociais do trabalho. Assim, alertam sobre uma considerável deficiência na sistêmica das organizações que já vem trazendo sérios problemas nos espaços de trabalho. Em comunhão aos relatos dos TSTs, Bley (2020) e Dal’Igna e Quintilhano (2019) relatam que muitas empresas possuem uma prática cultural, refletida na gestão de SST projetada para ações legalistas, primando para os aspectos tangíveis de uma cultura de segurança com viés reativo à possibilidade de serem punidas, fator este que, isoladamente, não contribui para uma maturação de uma cultura de SST.

Ruiz e Araújo (2012) defendem a conceituação de gestão tecnoburocrática, enquanto modo de gestão da SST que privilegia o controle humano à hegemonia de normas, legislações e recursos estruturais para a configuração e prática de uma cultura de segurança. Vale a ressalva de que dados sobre este Eixo não puderam ser explorados na EIST, visto a não pertinência da escala para o levantamento de conteúdos objetivos da categoria, no entanto, nos comentários dos participantes pode-se constatar as críticas frente a modelos hegemônicos de gestão em SST.

No que se refere ao **Eixo Temático 3** - Percepção sobre Sofrimento no Trabalho - uma categoria se apresenta com referenciais da psicodinâmica do trabalho.

Quanto à categoria, pode-se fazer uma apuração considerando o resultado do item 16 da EIST - “meu trabalho me faz sofrer”, onde, na percepção da significativa maioria dos TSTs o trabalho não os faz sofrer. Em percentis, 50% disseram que “nunca” os faz sofrer. Logo, em relação ao resultado da escala, pode-se afirmar que objetivamente para os participantes a atividade laboral do TST não traz sofrimento patogênico.

Quanto ao resultado, a psicodinâmica no trabalho permite o debruçar noutro polo hipotético, respaldado por Dejours e colaboradores ao discorrerem sobre as estratégias defensivas, mais especificamente neste caso, a negação, frente ao sofrimento. Para Dejours (1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009), a negação do sofrimento não se evidencia caso o trabalhador não venha a vivenciar situações mais extremas de estresse em que as estratégias individuais ou coletivas de enfrentamento e defesa, não sejam mais suficientes para gerenciar o sofrimento. Outra possibilidade de expressão do sofrimento é quando o sujeito encontra um interlocutor para ouvir e acolher suas narrativas, o que não foi possível no estudo 1. Neste contexto, Amorim, Carvalho e Leão (2021, p. 23) inferem que na luta intensa pela não vivência da dor “sofrimento dos tempos da modernidade se traduz em uma espécie de hipersensibilidade e intolerância à dor [...]”.

Em comumhão, Mendes e Tamayo (2001) também inferem que o sofrimento dificilmente aparece como predominante no contexto organizacional e que, hipoteticamente, tal dificuldade de emergência dar-se-á pela própria condição ontológica do ser humano para evitar, suprimir ou minimizar o transformar o sofrimento. Logo, a não exposição de possíveis sofrimentos, dá lugar à valorização da organização do trabalho, aos métodos gerenciais e operacionais (Dejours, 1999).

Um cuidado importante na hipótese de vivência desta estratégia defensiva é que ao mesmo tempo em que esta pode permitir a tolerância do trabalhador frente a toda imposição da organização do trabalho, num processo de eufemização dos riscos, também pode, através da racionalização, levar o sujeito ao estado de alienação, em que este não identifica e nem percebe a nocividade dos efeitos dos fatores e dos riscos psicossociais (Dias, 2022; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009). Neste caminho, fundamentando a negação do real do trabalho, os trabalhadores tornam-se escravos da própria distorção perceptiva (Dejours, 1999, 2008). Mendes e Barros (2003) também retratam os aspectos positivos e negativos da estratégia defensiva.

No entanto, tendo em vista as limitações da EIST para uma exploração mais subjetiva dos dados, não se pode descartar as experiências de sofrimento patogênico, mesmo que momentaneamente. Tal afirmação se torna possível visto a apuração das narrativas dos participantes do estudo 2, onde foram encontradas evidências de experiências de sofrimento patogênico e criativo. Num momento, mesmo que incipiente, de acolhimento e escuta, conforme o supramencionado por Dejours e colaboradores (1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Na caracterização de indicadores do sofrimento patogênico, os participantes apontaram as relações interpessoais e a sobregarga de trabalho, levando a um consequente estresse que, na visão dos TSTs, materializam um sofrimento nas relações com pares e lideranças, e no excesso e na divisão de tarefas a serem realizadas de acordo com a organização do trabalho. Tal sofrimento faz, também, uma alusão ao F2 da EIST, o “Esgotamento Mental”, fator este que apresentou os maiores escores médio para risco limítrofe, de acordo com os resultados apresentados. Assim, considerando a análise deste Eixo, pode-se afirmar que no estudo 2 os relatos evidenciaram momentos de sofrimento patogênico na atuação do TST.

Nas concepções de Rodrigues, Faiad e Facas (2020), o sofrimento patogênico é uma experiência envolvida pela exposição dos trabalhadores a fatores de riscos que acabam por anteceder o adoecimento psíquico na relação do trabalhador com a organização prescrita do trabalho. No trabalho realizado com TSTs, por Inoue e Vilela (2014), também foram encontrados relatos de frustração e sofrimento no trabalho por conta das dificuldades do cumprimento das tarefas prescritas, o que traz inferências sobre o significativo distanciamento entre o real e o prescrito. Em contrapartida, assim como na referente pesquisa, como será explorado a seguir, os autores constatarem vivências de prazer no trabalho, principalmente com a realização efetiva de uma tarefa.

Através destes relatos pode-se indagar sobre a utilização de estratégias pelos TSTs enquanto complemento criativo e inovador necessários para o enfrentamento e cumprimento das tarefas durante a experiência com organização real do trabalho, de maneira a minimizar o *gap* com a organização prescrita e dar sentido a todos os intepéries que perpassam pela transformação do sofrimento patogênico em sofrimento criativo.

Num diálogo com Mendes e Tamayo (2001), explicam que a relação polar entre prazer-sofrimento se caracteriza numa relação subjetiva e intersubjetiva do sujeito em seu espaço de trabalho. Mas, um possível predomínio do prazer, perpassado por vivências de valorização e reconhecimento, é pertinente numa percepção de que o trabalho é um espaço de

reconhecimento, realização, numa busca sistemática pelo prazer. Logo, as frustrações poderão ser percebidas como intrusas e imprevistas (destaque do pesquisador deste trabalho).

Ainda neste Eixo, conforme já apontado na análise dos resultados, entende-se como relevante o destaque para algumas narrativas (*vide* análise dos resultados do estudo 2) dos participantes autodeclarados do gênero masculino ao afirmarem não vivenciar sofrimento no trabalho, nem mesmo “frustração”, mesmo a utilizando noutras falas. Não obstante, fazem alusão de que o sofrimento estaria direcionado para o gênero feminino. Em relação ao ocorrido, vale uma exposição - apenas para fins indagatórios -, no que tange às proposições de Dejours (1999) sobre estratégias de defesa qualificadas como *viris* para se evitar o sofrimento.

Para o autor, homens comumente utilizam do que chama de “cinismo viril” não somente no comportamento e condutas, como, também, dos discursos na construção de estratégias coletivas. Discursos racionais e comportamentos considerados como *viris* emergem numa luta constante contra as pressões do trabalho e a experiência das frustrações, do fracasso (evidentemente negados por P1 e P4); fatos estes que, diferentemente das mulheres, dificultam ainda mais ao homem a identificar seu sofrimento e a refletir de forma salutar sobre o real do trabalho. Outro ponto de inferência é a luta viril do masculino contra o sentimento de vergonha, ao risco da exposição e julgamento social quanto à fragilidade e à fraqueza psicoemocional, culturalmente associadas àquele que se permite vivenciar o sofrimento no trabalho (Dejours, 1992, 1999).

### **5.3 Discussão dos Resultados do Eixo Temático 4**

O Eixo 4 – “Estratégias de Enfrentamento a Obstáculos no Trabalho” – foi subdividido em duas categorias: estratégias técnicas e estratégias interpessoais. Tais categorias também não puderam ser apuradas na EIST devido à especificidade do instrumento. No entanto, foi explorada pelos participantes na entrevista.

No que tange às estratégias técnicas, os participantes expuseram que a produção de documentos através de e-mails e análises de risco, estão entre as principais estratégias utilizadas para o respaldo profissional, frente a possíveis “não cumprimento” de ações legais de SST seja pela negligência de líderes quanto por atos inseguros ou condições inseguras; seja pelo não cumprimento por outros trabalhadores ou por debate técnico em relação a alguma decisão necessária ao efetivo cumprimento da atividade laboral. Outra variável importante é o impedimento ao cumprimento qualitativo de suas atividades devido à pouca autonomia para o

agir do trabalhador que, de acordo com Clot (2011) poderá desencadear sofrimento e um possível adoecimento psíquico.

Facas (2021) contribui à discussão ao afirmar que a psicodinâmica do trabalho destaca o sofrimento, enquanto variável essencial na dinâmica e complexa relação psíquica entre o homem e o trabalho, fomentando o indivíduo a buscar soluções estratégicas para a minimizar a percepção de aprisionamento da condição de não poder agir no espaço social e tecnicidade das tarefas do trabalho.

Por conseguinte, algumas narrativas (*vide* análise dos resultados) trouxeram fatos sobre o uso de estratégias técnicas para a efetivação da tarefa, tendo em vista a extensão do *gap* entre o trabalho real e a organização prescrita trabalho, que evidenciam ações inteligentemente transgressoras e negligentes no intuito de que a tarefa prescrita seja cumprida. De antemão, vale a ressalva de que tais estratégias foram confirmadas por todos os participantes como estratégias cotidianas, o que permite inferir que seriam estratégias de defesa coletiva – “Ah, isso aí acontece com todo mundo!” (P1). Em comunhão o Cd9 aponta que o TST está [...] sempre tendo que usar recursos para ‘tirar o nosso da reta’, como não foi feito algo, pois a gerência não autorizou ou investiu [...].

Neste cenário, Rodrigues, Faiad e Facas (2020) alegam que situações rotineiras de contradições e impedimentos ao cumprimento de suas tarefas, situações estas perpassadas por contradições de valores, fomentam a ideia de Dejours (2008, p. 40) de que “[...] trabalhar bem é sempre cometer infrações [...]”. Dejours (1999; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009) descreve sobre ações em segredo, clandestinas que podem culminar em atos e discursos sistematicamente mentirosos, no quebra galho e até mesmo infracionais. Arriscando uma inferência sobre este relato no Cd17 ao afirmar que “às vezes me frustra, os colegas que usam de mentiras pra aparecer ao líder e ele comprar a ideia...”. No entanto, destaca que geralmente tais ações não são realizadas por má fé ou desvio de caráter, mas como estratégia na luta contra o ideal da organização prescrita do trabalho, onde mesmo não desejando cometer a ilegalidade, torna-se obrigatório para a execução do trabalho.

Por fim, no que diz respeito à categoria estratégias interpessoais, os participantes destacaram ações de conscientização racionais e psicoemocionais, experiências pontuais e sistemáticas de fomento de espaços coletivos para escuta e acolhimento de trabalhadores, “jogo de cintura”, respeito e horizontalidade nas relações com trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos. Vale a ressalva que todos os participantes narraram exemplos de experiências com estratégias interpessoais para o enfrentamento dos obstáculos cotidianos da organização do trabalho.

Neste vertente teórica, Dias (2022) destaca a relevância de um espaço público de discussão para a expressão coletiva do sofrimento. Já González Rey (2013) afirma sobre a completude de construção de um sentido subjetivo a partir da intersubjetividade em espaços sociais. Obviamente que as experiências citadas, principalmente por P2 e P4, ainda não têm um caráter instituído de espaço deliberativo, mas produz experiências diferenciadas através da escuta e do acolhimento de narrativas de trabalhadores. Experiências estas, concretamente encontradas na pesquisa que explorou o “Projeto Hoje Não” realizada por Bouyer e Barbosa (2010) a partir da instituição de um espaço deliberativo de discussão e valoração do reconhecimento, para se falar sobre SST, e que resultou numa significativa diminuição de acidentes no setor de manutenção da organização.

Dando suporte aos relatos acima mencionados, Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009) inferem que a teoria da psicodinâmica do trabalho, dentre seus propósitos, fomenta no sujeito uma percepção reflexiva e subjetiva do trabalho, primando pelos processos de autonomia e emancipação, que poderão ajudá-lo nas mobilizações afetivas e cognitivas, principalmente em espaços sociais de deliberações, de certo que possam identificar indicadores de sofrimento, assim como de prazer, possibilitando ao trabalhador reconhecer, criar estratégias de enfrentamento e transformação na organização do trabalho.

E, mais uma vez os relatos dos TSTs conduzem à ratificação na interdependência entre indicadores/categorias, neste caso, onde há o reconhecimento da importância de construção de relações interpessoais perpassadas pelo respeito e o mínimo de horizontalidade, numa compreensão, por parte dos participantes, mesmo que fora dos conceitos da psicodinâmica, de que o trabalho real direciona o sujeito para uma construção social de estratégias e novos conhecimentos para uma efetivação da tarefa próxima ao exigido pelos ideais formalizados de uma organização do trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizada a discussão, chegou o momento de descrever o alcance dos objetivos propostos pela pesquisa, bem como, um pouco sobre o processo de construção do trabalho e a relação direta com meu amadurecimento enquanto pesquisador e, principalmente, como ser humano. Nesta trajetória, minha percepção sempre pautada na busca por resultados processuais perfeitos e inquestionáveis, tendo em vista minha visão de mundo linear e positivista, pude vivenciar altos e baixos, limitações evidentes, e falta de “controle” sobre meu trabalho, minha pesquisa e minha vida.

Variáveis como a pandemia, limitações técnicas e vitais frente aos desafios da insegurança existencial me impuseram, arduamente, a necessidade de uma difícil reflexão, ingestão e digestão do processo de conscientização sobre a falta de “controle” de variáveis da pesquisa científica e existenciais. Isto porque, de forma dissonante ao que propunha para o desenvolvimento da tese, buscava somente a qualidade total, o perfeccionismo e o desempenho a qualquer custo.

Por conseguinte, a vivência de uma fraqueza diante da necessidade de realizar escolhas daquilo que não estava evidente, de me direcionar para caminhos dúbios e inexplorados, permitiram que percebesse, principalmente pela influência sábia de minha orientadora, que a vida não é linear, de que não temos o “controle” de quase nada e de que minhas limitações, e as consequentes limitações na construção e nos resultados desta tese, são reais e humanas, porém, não menos honrosas e relevantes.

Pude compreender que, por vezes, fomentaremos mais questões e hipóteses do que resultados concretos, precisos e cartesianos. Logo, o passar pelo doloroso e limitante processo, e que por vezes me fizeram decidir pela desistência desta trajetória, trouxe-me novamente para a direção do encontro para com meus obscuros, inconsistentes, porém, verdadeiros, valores, até aqui; trouxe-me à simplicidade e à genuinidade da vida com ela é.

Agora descrevendo mais especificamente sobre a pesquisa, é relevante destacar de antemão tais dificuldades vivenciadas na construção do referido trabalho. Num primeiro julgamento, é imprescindível reconhecer certa frustração no que tange ao número de participantes do estudo 1, onde projetou-se um quantitativo médio de 200 participantes.

Logo, por conta das dificuldades na divulgação da pesquisa e no convencimento quanto à participação de TSTs, obteve-se uma amostra de apenas 78 participantes. Quanto à amostra do estudo 2, ficou evidenciada a ausência de participantes, o que, dentro do que fora



planejado, não apresentou maiores distorções na coleta dos dados, tendo em vista as 3 tentativas iniciais para relizar o encontro com os profissionais.

Não obstante, apesar das limitações e da certeza da necessidade da produção de novas pesquisas com uma amostra mais significativa de TSTs para se avaliar com mais segurança os resultados obtidos neste trabalho, julgo como satisfatório os procedimentos adotados e os consequentes resultados apurados, ao considerar a originalidade de um trabalho científico que colocou a classe de TST do Brasil como protagonista, o que ocorre em raríssimos estudos no país, conforme o já abordado anteriormente.

Outro ponto importante a se relatar é a de que, em nenhum momento, o pesquisador objetivou explorar a fundo a psicodinâmica do trabalho em sua complexidade e riqueza, mas apurar, dentro dos conceitos basilares da abordagem - protagonizando Dejours -, a concepção de sofrimento patogênico. Isso, de maneira a investigar a percepção dos TSTs frente à identificação de indicadores de sofrimento segundo a EIST, e os fatores de riscos psicossociais capazes de gerar sofrimento no trabalho.

Da mesma forma que, conforme o já citado, a exploração conceitual da Teoria da Subjetividade não vislumbrou uma tentativa forçada de realizar uma fusão epistemológica com a psicodinâmica do trabalho, mas de trazer contribuições e possíveis aparelhamentos com a ideia de subjetividade, sentido no trabalho e intersubjetividade no processo de emancipação do trabalhador enquanto sujeito.

Contudo, indago, a partir do aporte teórico da psicodinâmica e com potencial para apuração em futuros trabalhos científicos, sobre as fortes presenças da negação e da alienação disfuncionais de TSTs, enquanto estratégias defensivas possivelmente patogênicas em prol da eufemização dos riscos e do consequente sofrimento no trabalho, até porque, “atenuar o sofrimento passa, na maioria das vezes, por uma tentativa de opor uma denegação à percepção daquilo que faz sofrer [...]” (Dejours, 2008, p. 50).

Considerou-se também, como relevante neste estudo, apesar da não projeção nos objetivos específicos, a exploração e apresentação de outras variáveis como a subjetividade no trabalho e a gestão de SST, no contexto da cultura organizacional. Outra variável evidenciada no estudo, porém não apresentada ou discutida, foi o prazer no trabalho. As narrativas e os comentários acenaram para a variável, no entanto, em respeito aos objetivos da pesquisa, decidi por não explorá-las para a apresentação final deste trabalho, fato este, que não descarta futuras pesquisas sobre a variável.

No mais, vale a reiteração frente aos gargalos e vulnerabilidades do trabalho construído. Logo, apesar do método ter permitido a exploração dos objetivos traçados nos

estudos, fragilidades foram encontradas e que de certa forma impediram uma melhor e maior apuração do problema de pesquisa, tendo em vista o baixo número de participantes nos dois estudos; a utilização de apenas um instrumento de coleta no estudo 1; a realização de apenas 1 encontro com os TSTs no estudo 2; a dificuldade na diferenciação conceitual entre “indicadores de sofrimentos”, “fatores de riscos psicossociais” e “riscos psicossociais”, além dos intempéries comuns nestes 4 anos de construção da tese, principalmente no que tange à precisão e direcionamento do tema. Outro fator limitador foi a não exploração de variáveis equiparativas envolvendo gênero e idade no que diz respeito aos resultados do estudo 1.

Neste sentido, quanto ao quantitativo de fatores psicossociais discutidos, observou-se, a necessidade de se explorar, conforme já destacado, emergentes fatores de riscos psicossociais com potencial para fomentar o sofrimento no trabalho, como, por exemplo: o assédio moral, a LGBTQIA+Fobia, a xenofobia em meio ao crescimento da chegada de refugiados, bem como as resistências do dominante e seus possíveis efeitos sobre as lutas de negros e negras, e de mulheres, na busca da equidade para o alcance de um sentido subjetivo nos patamares vislumbrados por estes e estas, nos espaços intersubjetivos do labor, o teletrabalho, a telepressão entre outros fatores de riscos.

Contudo, apesar desta vulnerabilidade dos resultados, a pesquisa atendeu ao objetivo primário quanto à contribuição em fomentar o protagonismo da classe de TSTs no cenário científico, tendo em vista sua importância funcional pouco valorizada em organizações no Brasil. Além disso, o trabalho trouxe à tona discussões vigentes sobre a relevância da identificação de fatores de riscos psicossociais enquanto variáveis potencializadores de sofrimento, adoecimento e doença no trabalho, tema este, discutido na CTPP do dia 30 de julho deste ano, que inferiu sobre a inclusão dos riscos psicossociais na NR1.

No mais, avalio com como importante esclarecer, ainda, que o propósito nesta pesquisa não foi o de cultivar indiscriminadamente o sofrimento, porém, o de trazer à luz da investigação a dificuldade de se aceitar, identificar e narrar o sofrimento numa sociedade de desempenho e positividade. Além, da relevância da emergência de mais estudos sobre fatores de riscos psicossociais e de seus campos teóricos de análise e de instrumentos como o PROART, entre outros instrumentos psicométricos que buscam avaliar tais fatores de riscos no cenário organizacional.

Por fim, os resultados encontrados vislumbram muito mais do que evidências e indagações científicas frente à amostra de uma classe profissional, mas a mensagem sobre a relevância e o respeito pelo trabalho do TST nas organizações brasileiras, como também as nuances, percalços, desafios, derrotas e vitórias de um pesquisador que buscou, a todo

momento, não somente a legitimidade da tecnicidade acadêmica na construção de uma tese, mas, principalmente, um sentido subjetivo para a o experienciar desta trajetória profissional e vital.

## 7 REFERÊNCIAS

- AMARANTE, Paulo. **Saúde Mental e Atenção Psicossocial**. Rio de Janeiro, Editora Fiocruz, 2007; pp.15-21.
- AMORIM, Wellington Lima; CARVALHO, Ana Flavia Moura, LEÃO, Rachel Vianna. Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 33, n. 3, p. 199-204, set.-dez. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/zfsW7pSznZXPtWThDPzq8Jg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 03 de set. de 2024.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social, Sociedade.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/281350075\\_A\\_sociedade\\_dos\\_adoecimentos\\_no\\_trabalho](https://www.researchgate.net/publication/281350075_A_sociedade_dos_adoecimentos_no_trabalho) . Acesso em: 23 de jun. de 2022.
- ARAÚJO Jane Pereira; FREITAS, Lêda Gonçalves. Normalidade no trabalho sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Estudos de Psicologia**, 26(4), outubro a dezembro de 2021, 370-379 370: Universidade de Brasília.
- AREOSA, José. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **R. Katál.**, Florianópolis, v.24, n. 2, p. 321-330, maio/ago. 2021 ISSN 1982-025. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/JdZkgTRMT3sdTcLwL9M8Bsh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 22 de abril de 2024.
- ASSIS, Mara Queiroga Camisassa de. História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no Mundo. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - Ano 5**. 2021. Disponível em: História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no mundo | Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho . Acesso em: 17 de mai. de 2022.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. A contribuição da Ergonomia para a identificação, Redução e Eliminação da Nocividade do Trabalho. In MENDES, René (org). **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Atheneu. 2003, p.1768-1789.
- BARBATO, Silviane; ALVES, Priscila Pires; OLIVEIRA, Valéria Marques de. Narrativas e Dialogia em Estudos Qualitativos sobre a Produção de Si. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (Edição Especial): 22-36, 2019. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/399>. Acesso em 12 de ago. de 2019.
- BARROSO, Margarida Martins. Trabalho e Saúde da Europa: um retrato por país e profissão. **Fórum Sociológico**, nº 28, 2015, pp. 31-42. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/314274034\\_Trabalho\\_e\\_saude\\_na\\_Europa\\_Um\\_retrato\\_por\\_pais\\_e\\_profissao](https://www.researchgate.net/publication/314274034_Trabalho_e_saude_na_Europa_Um_retrato_por_pais_e_profissao). Acesso em 13 de julho de 2022.
- BENDASSOLLI, Pedro F. Mal estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal estar e Subjetividade** - Fortaleza - Vol. XI - Nº 1 - p.65 - 99 - mar/2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482011000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000100004). Acesso em 23 de março de 2021.

BLEY, Juliana. **Comportamento Seguro**: psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes. 2020.

BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, 9(1):213-223, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/SgPP3VNzNprFXRKQjr9gqWD/?lang=pt> . Acesso em: 23 de abril de 2022.

BOUYER, Cardoso Gilbert; BARBOSA, Eduardo. Subjetividade e Segurança do Trabalho: A Experiência de um Grupo de Mútua Ajuda. **ERA**, São Paulo, v. 50, n. 1, jan/mar, 2010, p. 48-59. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/p4sGHVMqpXggBfVDsBzdp3K/?lang=pt>. Acesso em: 23 de mai. de 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo : Edições 70, 2016.

BARROS, Paloma Castro da Rocha; MENDES, Ana Magnólia Bezerra Mendes. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, Jan./Jun. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/z5G86bTKZvNdSbHBNqnShrj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 de novembro de 2022.

BRASIL. Decreto nº 1313 de 17 de Janeiro de 1891. **Coleção de Leis do Brasil** 1891, P. 326 Vol. 4. 1891. (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-norma-pe.html>. Acesso em: 13 de maio de 2022.

BRASIL. Decreto nº 3724 de 15 de Janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 18/1/1919, Página 1013 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 14 de maio de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html> . Acesso em: 24 de abril de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 229 de 28 de Fevereiro de 1967**. SESMT e CIPA. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEL&numero=229&ano=1967&ato=dc6ETUq50MZRVtda>. Acesso em: 11 de maio de 2022.

BRASIL. Portaria nº 3.237 de 27 de julho de 1972. Regulamenta a função técnica em Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União**. 2 de agosto de 1972. Disponível em: [https://www.protecao.com.br/upload/protecao\\_galeriaarquivo/971.pdf](https://www.protecao.com.br/upload/protecao_galeriaarquivo/971.pdf). Acesso em: 25 de maio de 2022.

BRASIL. **Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, Relativas à Segurança e

Medicina do Trabalho. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada). Acesso em 27 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei 7410 de 27 de novembro de 1985**. Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho, e dá outras Providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Disponível em: L7410 (planalto.gov.br). Acesso em 16 mai. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 3.275, de 21 de setembro de 1989**. Define as atividades do Técnico de Segurança do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 set. 1989. p. 16966-16967. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181193>. Acesso em 14 de mai. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 8213 de 24 de Julho de 1991**. Diário Oficial da União - Seção 1 - 18/1/1991, Página 1013 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 de maio de 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa DC/INSS nº 98, de 5 de dezembro de 2003**. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos – LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT. Diário Oficial da União. 10 dez de 2003. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=75579#:~:text=Art.,Dist%C3%BArbios%20Osteomusculares%20Relacionados%20ao%20Trabalho>. Acesso em 13 de jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 262, de 29 de maio de 2008**. Regulamenta o exercício da profissão do Técnico de Segurança do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 maio 2008. p. 118. Disponível em: [https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=207848#:~:text=Estabelece%20que%20o%20exerc%C3%ADcio%20da,DE%2008%2F11%2F2021\)%3A](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=207848#:~:text=Estabelece%20que%20o%20exerc%C3%ADcio%20da,DE%2008%2F11%2F2021)%3A). Acesso em: 23 de abril de 2022.

BRASIL. **Adoecimento mental e trabalho**: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016 [Internet]. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017 [citado em 4 jul 2020]. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BAboletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 2 de junho de 2022.

CANTALEGO, Danielly Manhães; ALLEDI FILHO, Cid; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. Cultura de Segurança: um diagnóstico à luz da gestão participativa e do diálogo. **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, 13 e 14 de agosto de 2015. Disponível em: [https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/XI-CNEG-2015/T\\_15\\_012M.pdf](https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/XI-CNEG-2015/T_15_012M.pdf). Acesso em: 11 de dez. 2020.

CARDOSO, Ana Cláudia. **Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho**. In: SILVEIRA, M. A. (Org.). Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2014. p. 129-144.

CARDOSO, Ana Cláudia. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Revista Sociedade e Estado** - Volume 28 Número 2 Maio/Agosto 2013, pp. 351-374.

CARDOSO, Ana Cláudia. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. Tempo Social, **Revista de Sociologia da USP**, v. 27, n. 1, 2015, pp. 73-94. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/4zYdCRfPsMbWRBR9bfPxNsf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 de junho de 2022.

CARDOSO, Ana Cláudia et al. Saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil. São Paulo: **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**, 2015. v. 76. (Série Estudos e Pesquisas).

CARDOSO, Ana Claudia; MORGADO, Luciana. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. **Saúde Soc.** São Paulo, v.28, n.1, p.169-181, 2019.

CLOT, Yves. Entrevista: Yves Clot. Entrevistado por: Leny Sato, Henrique Caetano Nardi, Dulce Helena Penna Soares, Maria Chalfin Coutinho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [São Paulo], v. 9, n. 2, p. 99-107, [dez.] 2006. Disponível em: Entrevista: Yves Clot (bvsalud.org). Acesso em: 27 de abril de 2022.

CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum. 2010.

CLOT, Yves. Clínica do trabalho e Clínica da atividade. *In*: Bertassolli, PF & Soboll, LAP. (orgs.) **Clínicas do trabalho**. São Paulo. Atlas, 2011. p. 71-83.

CONDE, Ana Flávia Cicero; CARDOSO, Jorge Manoel Mendes Cardoso; KLIPAN, Marcos Leandro Klipan. Panorama da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil entre os anos 2005 e 2015. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, 12(1), 2019, 19 – 36. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v12n1/03.pdf>. Acesso em: 22 de abril de 2024.

DALGALARRONDO, O.F. **Psicopatologia e Semiologia dos Transtornos Mentais**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

DAL'IGNA, Tatiana; QUINTILHANO, Silvana Rodrigues. Gestão da Cultura de Segurança do Trabalho: estudo de caso de uma indústria metalúrgica. **ANAIS. IX Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção**. APREPRO. Ponta Grossa, PR, Brasil, 04 a 06 de dezembro de 2019. Disponível em: [http://aprepro.org.br/conbrepro/2019/anais/arquivos/09292019\\_170914\\_5d91188e3d9a8](http://aprepro.org.br/conbrepro/2019/anais/arquivos/09292019_170914_5d91188e3d9a8). Pdf. Acesso em 17 de dez. 2020.

DEJOURS, C. Por um conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Brasil, n. 54, p. 7-11, abr./jun. 1986.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, 2004; 14(3), p- 27-34. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt> . Acesso em: 17 de setembro de 2020.

DEJOURS, Christophe. **O Fator Humano**. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Toneli . 5ª Ed – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DEJOURS, Christophe., **Cadernos de TTO 2** – a avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo. Blucher, 2008.

DEJOURS, C. Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 49-106.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho**. Edição 10. São Paulo: Atlas, 2009.

DIAS, Fabiana Ramos. **A Vivência de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores de uma Organização de Entretenimento: Uma Abordagem Psicossociológica e Psicodinâmica**. São Paulo. Editora : Dialética, 2022.

EUROFOUND – European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions. **Sixth European Working Conditions Survey**. Luxembourg, 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>. Acesso em: 22 de junho de 2022.

FACAS, Emilio Peres. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho**. 2013. 191 f. Tese (Doutorado) - Curso de PósGraduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FACAS; Emílio. Psicopolítica e psicopatologia do trabalho [recurso eletrônico]. IN Fernanda Sousa-Duarte; Ana Magnólia Mendes; Emílio Peres Facas (Orgs.). **Sociedade da performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal** - Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020, pp. 61 – 72.

FACAS, Emilio Peres. **PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho** [recurso eletrônico] / Emílio Peres Facas --Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

FIALHO, F. A, P.; MACEDO, M.; SANTOS, N.; MITIDIERI, T. C. **Gestão do conhecimento e aprendizagem: as estratégias competitivas na sociedade pós-industrial**. Florianópolis: Visual Books, 2006, pp. 95-113.

FUNDACENTRO. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - **Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil**, 2006-2017, São Paulo - 2019. Disponível em: <https://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/boletim-epidemiologico-transtornos-mentais-relacionados-trabalho-brasil-2006-2017>. Acesso em: 04 de jul. 2022.

FUNDACENTRO. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho. **Nota Técnica: A Saúde dos Índices de Saúde do Trabalhador**, – DIEESE, 2016. Disponível



em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec162Saude.pdf>. Acesso em 16 de jun. de 2022.

FURTADO, Odair; GOMES, José Agnaldo; TEMPS, Renata Leatriz de Campos. Trabalho, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores. In: SILVEIRA, M. A. (Org.). **Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações**: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2014. p. 199-213.

GOMES, Erik Chiconelli. **O Conselho Nacional do Trabalho: uma análise de sua relação com o movimento operário da época e a imprensa**. Dissertação (Mestrado em História) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da universidade de São Paulo – São Paulo, pp. 16-45, 2018, 257p.

GOMÉZ, Álvaro Díaz; GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. Subjetividad: Una Perspectiva Histórico Cultural. Conversación Con El Psicólogo Cubano Fernando González Rey. **Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)**, 4 (3): 373-383, octubre-diciembre de 2005. Disponível em: Teoria da Subjetividade ([fernandogonzalezrey.com](http://fernandogonzalezrey.com)). Acesso em 08 de jun. de 2022.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. **Sujeito e Subjetividade**: uma aproximação histórico-cultural. São Paulo. Pioneira Thomson Learning, 2005 – p. 69-120.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. La subjetividad en una perspectiva cultural histórica: avanzando sobre un legado inconcluso. **CS** No. 11, 19–42, enero–junio 2013. Cali, Colombia. Disponível em: [http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao\\_biblio/fernando/artigos/teoria\\_da\\_subjetividade/La\\_subjetividad\\_en-perspectiva.pdf](http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao_biblio/fernando/artigos/teoria_da_subjetividade/La_subjetividad_en-perspectiva.pdf). Acesso em 05 de jun. de 2022.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. Posmodernidad y subjetividad: distorciones y mitos. Revista de Ciencias Humanas, **UTP**, No. 37, Diciembre 2007. Disponível em: [http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao\\_biblio/fernando/artigos/teoria\\_da\\_subjetividade/Posmodernidad\\_y\\_subjetividad.pdf](http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao_biblio/fernando/artigos/teoria_da_subjetividade/Posmodernidad_y_subjetividad.pdf). Acesso em 13 de junho de 2022.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis; GOULART, Daniel Magalhães; BEZERRA, Marília dos Santos. Ação profissional e subjetividade: para além do conceito de intervenção profissional na psicologia. **Educação** (Porto Alegre), v. 39, n. esp. (supl.), s54-s65, dez. 2016. Disponível em: [http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao\\_biblio/fernando/artigos/teoria\\_da\\_subjetividade/Ao-profissional-e-subjetividade-para-alm-do-conceito.pdf](http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao_biblio/fernando/artigos/teoria_da_subjetividade/Ao-profissional-e-subjetividade-para-alm-do-conceito.pdf). Acesso em 04 de jun. de 2022.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; MARINHO, Márcia Mara de Oliveira. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v.18, n.1, p. 205-220, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/zGfQrQLQ5qPVZTvNR6kxsDH/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 de nov. de 2019.

Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno. **Gov.br.**, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>. Acesso em: 03 de agosto de 2024.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, Mai-Ago 2006, Vol. 22 n. 2, pp. 201-2101. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/HMpC4d5cbXsdt6RqbrmZk3J/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02 de maio de 2022.

HASS, S.; HELOANI, R. (2016). **Técnico de Segurança do Trabalho**: a dura realidade da profissão. 1. Ed. – Curitiba : Appris

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ :Vozes, 2015.

HENNINGTON, Élide Azevedo; SANTOS, Gideon Borges dos; PASCHE, Dário Frederico. Dez anos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e os desafios da formação para (trans)formação do trabalho. **Rev Bras Saude Ocup**, 2024;49:e4. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/JHxDL5R3Z5SbNCwcWprVdqh/>. Acesso em: 29 de junho de 2024.

INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY. Safety series n° 75 – INSAG – 4 – **Safety Culture**. Viena, 1991. 30 p. Disponível em: <https://www.energy.gov/ehss/downloads/safety-series-no-75-insag-4-safety-culture-report-international-nuclear-safety>. Acesso em 14 de dez. 2020.

ISO. **ISO 45001:2018**. (2018). Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Requisitos com Orientações para Uso. Disponível em: <http://www.abnt.org.br>. Acesso em: 27 de dez. de 2023.

ISO. **ISO 45003:2021**. Occupational health and safety management: Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. ISSO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>. Acesso em: 07 de janeiro de 2024.

INOUE Karina Sami Yamamoto; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. O poder de agir dos Técnicos de Segurança do Trabalho: conflitos e limitações. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, 39 (130): 136-149, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/gBSFydKmBL44rqMV9D4p7Pm/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 de abril de 2022.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes Lima; TRINDADE, Indira Barreto. O sentido do trabalho no contexto da atividade do catador de material reciclável: um estudo de caso. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2018, vol. 21, n. 1, p.33-43. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/146393>. Acesso em: 13 de mai. 2022.

LUCCA, Sérgio Roberto de. Saúde, Saúde Mental, Trabalho e Subjetividade. **Laborativa**, v. 6, n. 1 (especial), p. 147-159, abr. 2017. Disponível em: Revista Laborativa (unesp.br). Acesso em: 13 de abr. de 2022.

MADALOZZO, M. M.; ZANELLI, J. C. **Segurança no trabalho**: a construção cultural dos acidentes e catástrofes no cotidiano das organizações – uma perspectiva da psicologia. Curitiba: Juruá, 2016.

MAIA, Ana Cláudia Bortolozzi. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa: elaboração, aplicação e análise de conteúdo** – Manual Didático. São Carlos: Pedro & João Editores, 2020. 52p. Disponível em: <https://ebookspedroejaoeditores.wordpress.com/2020/03/26/questionario-e-entrevista-na-pesquisa-qualitativa-elaboracao-aplicacao-e-analise-de-conteudo-manual-didatico/>. Acesso em 14 de jun. de 2022.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. A ELABORAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS NA PESQUISA QUANTITATIVA. Departamento de Ciência de Computação e Estatística – IBILCE – UNESP; s.d. Disponível em: [http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino\\_2012\\_1/ELABORACAO\\_QUESTIONARIOS\\_PESQUISA\\_QUANTITATIVA.pdf](http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf). Acesso em: 02 de julho de 2022.

MARTINS, Márcio; MENDES, Ana Magnólia; ANTLOGA, Carla Sabrina; MAIA, Marina. A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados de uma instituição pública. **Rev Bras Med Trab.** 2017;15(3):244-51. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n3a09.pdf>. Acesso em: 14 de junho de 2024.

MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, v.6, n.1, p.39-46, jan./jun. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/RM8VSqwSqqSYzgC7c8y7gBg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 3 de outubro de 2021.

MERLO Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 141-156.

MORI, Valéria Deusdará; GONZÁLEZ-REY, Fernando. A saúde como processo subjetivo: uma reflexão necessária. **Psicologia: teoria e prática**, v. 14, n. 3, p. 140-152, 2012. Disponível em: Teoria da Subjetividade (fernandogonzalezrey.com). Acesso em 04 de jun. de 2022.

MOURA, Maria Lucia Seidl de.; FERREIRA, Maria Cristina, PAINE, Patrícia Ann. **Projetos de pesquisa: elaboração, redação e apresentação**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

OLIVEIRA, R. R.; OLIVEIRA, R. R.; LIMA, J. B. Reflexão sobre a Relação entre a Mudança de Cultura Organizacional e a Gestão do Conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 6, n. 1, p. 19-35, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc>. Acesso em: 12 de abr. de 2020.

PACHECO, L; SCOFANO, A. C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. de. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. 2ª ed. – Rio de Janeiro : Editora FGV, 2009.

PAIXÃO, Cristiano. Direito, política, autoritarismo e democracia no Brasil: da Revolução de 30 à promulgação da Constituição da República de 1988. **Araucaria - Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades**, año 13, nº 26. Segundo semestre de 2011. Pp. 146–169.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA, Heloisa Aparecida; LUCCA, Sergio Roberto de; IGUTI, Aparecida Mari. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev Bras Saude Ocup**, 2020;45:e18, pp- 2-9. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?lang=pt> .Acesso em: 7 de maio de 2022.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação**. Lorena-SP: Editora Stiliano, UNISAL, 1998, pp. 56-125.

RODRIGUES, C.M.L.; FAIAD C., FACAS E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações . **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, 2020, v. 36, e36nspe19. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/>. Acesso em 23 de maio de 2024.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 23ª edição. Petrópolis: Vozes, 1986, pp. 69-122.

RÜEDEL, Fabieli Tais; GONÇALVES, Júlia. Riscos psicossociais no trabalho de auxiliares de cozinha de uma indústria. **PSI UNISC**, 5(2), 95-108. Santa Cruz do Sul, RS, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/16356>. Acesso em: 17 de nov. de 2023.

RUIZ, Valéria Salek; ARAÚJO, André Luis Lima de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 37 (125): 170-180, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/P9Hh3zBPL7WmzxsFYgW7K8b/abstract/?lang=pt>. Acesso em 23 de jan. 2021.

SETTA, Alexandra Vasconcelos Antunes; LUCCA, Sérgio Roberto de. Tecnologias de informação e comunicação: revisão de escopo dos instrumentos de avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho contemporâneo. **Rev Bras Saude Ocup** 2024;49:e6. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/NJfgzNJmG9PLFX6Sy84KSDN/>. Acesso em: 16 de junho de 2024.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança** / Edgar H. Schein; tradução Ailton Bomfim Brandão; revisão técnica Humberto Mariotti. – São Paulo: Atlas, 2017.

SILVA, Rogério G.; MORAES, Luis F. S.; BARRICHELO, ALCIDES; Aquino, José Damásio; CUSCIANO, Dalton T.; OLIVEIRA, Diego F. F. Fatores de motivação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho: a percepção de profissionais especializados. **SPOSHO Edições**, Guimarães, Portugal, 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/334576012\\_Fatores\\_de\\_motivacao\\_para\\_a\\_melhoria\\_da\\_seguranca\\_e\\_saude\\_no\\_trabalho\\_a\\_percepcao\\_de\\_profissionais\\_especializados](https://www.researchgate.net/publication/334576012_Fatores_de_motivacao_para_a_melhoria_da_seguranca_e_saude_no_trabalho_a_percepcao_de_profissionais_especializados). Acesso em: 4 de outubro de 2022.

SILVEIRA, Marco Antônio; GARDIM, Nanci. **Desenvolvimento socioeconômico e aspectos psicossociais nas organizações**. In: SILVEIRA, M. A. (Org.). Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2014, pp. 27-43.

TOLEDO, Edilene. Um ano extraordinário: greves, revoltas e circulação de ideias no Brasil em 1917. **Estudos Históricos** - Rio de Janeiro, vol. 30, nº 61, p. 497-518, maio-agosto 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eh/a/4pzvZkq8Cmf54NrbCfC7pCD/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 23 de julho de 2022.

TRENTIN, Luciano; SERRAN, Francisco José. Práticas de gestão de pessoas na implementação da norma ISO 45001:2018. **Anais do Congresso Internacional de Administração**. Ponta Grossa. Paraná, Brasil, 2021. Disponível em: <https://admpg.com.br/2021/anais/>. Acesso em 19 de jan. de 2024.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca Vieira; SANTOS, Nayara Cristina Teixeira. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Rev Bras Saude Ocup** 2024;49 ;edsmsubj. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Rz43Np8SncG3zJ7zL6VtCGx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 22 de junho de 2024.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - (Estudo 1)

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada “Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho Frente ao Sofrimento no Trabalho”. O objetivo desta pesquisa é o de investigar as percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho em relação a indicadores de sofrimento no trabalho, bem como, explorar estratégias de enfrentamento de possíveis obstáculos do cotidiano no exercício laboral. O pesquisador responsável por esta pesquisa é Alessandro Simões Marinho *doutorando no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*.

Você receberá os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo, em favor de não identificá-lo(a). **Neste Estudo 1, você responderá à Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho, já validada no Brasil, proposta do Facas (2021), com 28 perguntas fechadas cujas respostas serão utilizadas apenas para análise dos dados, considerando uma Escala likert de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. Você deverá marcar somente uma única opção em cada resposta. Você deverá preencher todas as respostas.** A Escala será adaptada e ofertada via *google forms*. Além da Escala será ofertado um questionário breve para a coleta de informações profissiográficas como: Tempo de formação como Técnico(a) em Segurança do Trabalho; Tempo de experiência como Técnico(a) em Segurança do Trabalho; Tipo de empresa que trabalha como Técnico em Segurança do Trabalho: ( ) pública ( ) privada; Tempo de atuação na empresa no cargo de Técnico em Segurança do Trabalho.

**Riscos associados à pesquisa:** a pesquisa poderá acarretar algum desconforto psicológico e/ou emocional por investigar e estimular os participantes a apontarem suas percepções frente aos possíveis sofrimentos no trabalho. Tal exposição poderá causar medo da exposição, ansiedade e o consequente receio de as informações cheguem até a empresas em que atuam. Neste sentido, para minimizar os efeitos destas variáveis sobre o participante, o questionário/escala será aplicado eletronicamente, via formulário do Google, de modo que o(a) participante possa optar pela realização em local reservado, dia e hora em que se sinta mais seguro, sem que seja necessária a identificação nominal dos mesmos. **Direitos esclarecidos:** Logo, será exposto o direito do(a) participante, caso apresente algum incômodo no decorrer das respostas à Escala, ou com qualquer exposição que, porventura, venha a considerar negativa, à decisão quanto à continuidade do preenchimento do instrumento, podendo ser interrompida ou mesmo cancelada a sua participação, sem prejuízos a qualquer momento. No mais, comprometo-me a zelar pela integridade e bem-estar dos (as) participantes, respeitando os princípios de autonomia, privacidade e confiabilidade. **Benefícios da pesquisa:** A sua participação pode ajudar os pesquisadores a entender e a fomentar discussões referentes à saúde mental de profissionais da área de segurança do trabalho, num cenário científico de poucas produções sobre o tema da pesquisa. Logo, proporcionará maior visibilidade sobre características, benefícios e malefícios do exercício profissional do Técnico em Segurança do Trabalho de maneira a potencializar espaços de voz ao gênero profissional, bem como, estabelecer, a partir de bases científicas, a possibilidade de criação de propostas interventivas e discursivas, visando melhorias na prática profissional do Técnico em Segurança do Trabalho. Proporcionará ao participante um espaço para expor suas percepções e reflexões sobre sua experiência no trabalho, podendo estimular o poder de agir dos mesmos frente a vivências incômodas e maléficas no contexto pessoal e profissional, bem como a autorreflexão de sua condição de trabalhador no ambiente laboral.

Você está sendo consultado(a) sobre seu interesse e disponibilidade de participar desta pesquisa. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará penalidade alguma. Você não será remunerado(a) por ser participante da pesquisa. Se houver gastos com transporte ou alimentação, eles serão ressarcidos pelo pesquisador responsável. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do pesquisador responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o ressarcimento e indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pelo participante. Os pesquisadores poderão informar os resultados ao final da pesquisa via disponibilização pública da tese. Caso você tenha qualquer dúvida com relação à

pesquisa, entre em contato com o pesquisador através do telefone (24) 99966-0468, pelo e-mail: aless.simoaes@gmail.com, e endereço profissional/institucional localizado à Rua Alberto Cunha Rodrigues, nº 39, Jardim Amália, Volta Redonda-RJ, CEP: 27252-220.

Este estudo foi analisado e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o registro CAAE nº 76297423.8.0000.0311. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir o bem-estar, a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa; bem como assegurando a participação do pesquisador sob os mesmos aspectos éticos.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, situada na BR 465, km 7, Seropédica, Rio de Janeiro, pelo telefone (21) 2681-4749 de segunda a sexta, das 09:00 às 16:00h, pelo e-mail: [eticacep@ufrj.br](mailto:eticacep@ufrj.br) ou pessoalmente às terças e quintas das 09:00 às 16:00h.

**No caso de aceitar participar da pesquisa, considerando seu formato digital, você deverá clicar no aceite abaixo destacado neste documento.**

Para mais informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa** elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), disponível no site:

[http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha\\_Direitos\\_Participantes\\_de\\_Pesquisa\\_2020.pdf](http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf)

#### **Consentimento do participante<sup>2</sup>**

Eu entendi como é a pesquisa, tirei dúvidas com o(a) pesquisador(a) e aceito participar, sabendo que posso desistir a qualquer momento, mesmo depois de iniciar a pesquisa. **Logo, ao clicar no botão abaixo o(a) senhor(a) concordará em participar da pesquisa nos termos dessa TCLE e seu consentimento será registrado. Caso não concorde em participar, apenas feche esta página em seu navegador.**

( ) Autorizo a divulgação dos meus dados coletados com fins de investigação acadêmica.

#### **Declaração do pesquisador**

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome do Pesquisador: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Local/data: \_\_\_\_\_

Nome do auxiliar de pesquisa/testemunha (Se houver): \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Local/data: \_\_\_\_\_



## APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Estudo 2

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada “Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho Frente ao Sofrimento no Trabalho”. O objetivo desta pesquisa é o de investigar as percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho em relação a indicadores de sofrimento no trabalho, bem como, explorar estratégias de enfrentamento de possíveis obstáculos do cotidiano no exercício laboral. O pesquisador responsável por esta pesquisa é Alessandro Simões Marinho *doutorando no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia* da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Você receberá os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo, em favor de não identificá-lo(a). Sua narrativa (verbal e não verbal – produzida em papel, áudio, gravação, filmagem) será utilizada para análise dos dados. Caso seja necessário o uso da imagem para divulgação do resultado, ela seguirá os preceitos éticos tendo como base o não prejuízo à associação de sua imagem. Assim, para a captação das informações solicitadas pelo roteiro de entrevista, disporemos de um gravador e uma câmera para a certificação da íntegra das informações coletadas. Para tanto, você poderá escolher se autoriza ou não o uso desta imagem e do áudio apenas para o escopo desta investigação, sem caráter comercial associado. **Neste Estudo 2, você responderá a perguntas semiestruturadas a serem realizadas pelo pesquisador, este na função de mediador. Responderá, também, a um questionário para o levantamento de dados profissiográficos, como aquele a ser realizado, primeiramente, no Estudo 1 desta pesquisa. Este processo funcionará da seguinte maneira: você, ao aceitar e consentir sua participação na pesquisa, deverá se juntar a outros 4 (quatro) participantes, em 1 (um) Encontro Presencial para a realização de uma Entrevista Coletiva com duração máxima de 2hs (duas horas), em dia, horário e local a se definido pelo pesquisador, considerando o melhor acesso e disponibilidade de todos e todas. Definidas estas variáveis, iniciaremos a coleta dos dados.**

**Riscos associados à pesquisa:** a pesquisa poderá acarretar algum desconforto psicológico e/ou emocional por investigar e estimular os participantes a apontarem suas percepções frente aos possíveis sofrimentos no trabalho. Tal exposição poderá causar medo da exposição, ansiedade e o consequente receio de as informações cheguem até a empresas em que atuam. Neste sentido, para minimizar os efeitos destas variáveis sobre o participante, a entrevista coletiva será realizada em local reservado, dia e hora mais apropriados para todos(as), sem que seja necessária a identificação nominal dos mesmos durante a gravação da entrevista, conforme já citado. Logo, o(a) participante não será obrigado(a) a responder as perguntas do roteiro de entrevistas, caso sinta-se desconfortável, bem como, identificadas maiores alterações psicoemocionais e comportamentais, o participante deverá receber uma intervenção psicológica primária do pesquisador e, por seguinte, o mesmo(a) deverá ser encaminhado para os serviços médicos e/ou psicológicos necessários.

**Direitos esclarecidos:** Você está sendo consultado(a) sobre seu interesse e disponibilidade de participar desta pesquisa. Reiterando o supracitado, você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará penalidade alguma. No mais, comprometo-me a zelar pela integridade e bem-estar dos (as) participantes, respeitando os princípios de autonomia, privacidade e confiabilidade.

**Benefícios da pesquisa:** a sua participação poderá ajudar os pesquisadores a entender e a fomentar discussões referentes à saúde mental de profissionais da área de segurança do trabalho, num cenário científico de poucas produções sobre o tema da pesquisa. Logo, proporcionará maior visibilidade sobre características, benefícios e malefícios do exercício profissional do Técnico em Segurança do Trabalho de maneira a potencializar espaços de voz ao gênero profissional, bem como, estabelecer, a partir de bases científicas, a possibilidade de criação de propostas interventivas e discursivas, visando melhorias na prática profissional do Técnico em Segurança do Trabalho.

Você não será remunerado(a) por ser participante da pesquisa. Se houver gastos com transporte ou alimentação, eles serão ressarcidos pelo pesquisador responsável. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do/da pesquisador/a responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o ressarcimento e

indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pelo participante. O pesquisador poderá informar os resultados ao final da pesquisa via disponibilização pública da tese.

Caso você tenha qualquer dúvida com relação à pesquisa, entre em contato com o pesquisador através do telefone (24) 99966-0468, pelo e-mail: [aless.simoies@gmail.com](mailto:aless.simoies@gmail.com), e endereço profissional/institucional localizado à Rua Alberto Cunha Rodrigues, nº 39, Jardim Amália, Volta Redonda-RJ, CEP: 27252-220.

Este estudo foi analisado e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o registro 76297423.8.0000.0311. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir o bem-estar, a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa; bem como assegurando a participação do pesquisador sob os mesmos aspectos éticos.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, situada na BR 465, km 7, Seropédica, Rio de Janeiro, pelo telefone (21) 2681-4749 de segunda a sexta, das 09:00 às 16:00h, pelo e-mail: [eticacep@ufrj.br](mailto:eticacep@ufrj.br) ou pessoalmente às terças e quintas das 09:00 às 16:00h. Para mais informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa** elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), disponível no site:

[http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha\\_Direitos\\_Participantes\\_de\\_Pesquisa\\_2020.pdf](http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf)

### **Consentimento do participante<sup>2</sup>**

Eu, abaixo assinado, entendi como é a pesquisa, tirei dúvidas com o(a) pesquisador(a) e aceito participar, sabendo que posso desistir a qualquer momento, mesmo depois de iniciar a pesquisa. Autorizo a divulgação dos dados obtidos neste estudo, desde que mantida em sigilo minha identidade. Informo que recebi uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e assinadas por mim e pelo Pesquisador Responsável.

( ) Autorizo a divulgação dos meus dados coletados com fins de investigação acadêmica.

( ) Não autorizo a divulgação dos meus dados coletados com fins de investigação acadêmica.

**Reitero que estou consciente e que autorizo o uso de minhas imagens com fins acadêmicos e sem fins comerciais. Serão garantidos os cuidados éticos e que não produzirão prejuízos ou comprometimentos pessoais.**

( ) Autorizo o uso de imagens e áudios produzidos no estudo.

( ) Não Autorizo o uso de imagens e áudios produzidos no estudo.

Nome do(a) participante: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_ local e data: \_\_\_\_\_

### **Declaração do pesquisador**

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome do Pesquisador: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Local/data: \_\_\_\_\_

Nome do auxiliar de pesquisa/testemunha (Se houver): \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_ Local/data: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE C – Roteiro da Entrevista Semiestruturada Coletiva

### Perfil Profissiográfico:

Sexo: / Idade:  
 Profissão(ões):  
 Tempo de formação como Técnico(a) em Segurança do Trabalho:  
 Tempo de experiência como Técnico(a) em Segurança do Trabalho:  
 Tipo de empresa que trabalha como Técnico em Segurança do Trabalho: ( ) pública ( ) privada:  
 Tempo de atuação nesta empresa no cargo de Técnico em Segurança do Trabalho:

### Questões:

1. Em relação ao exercício profissional, como vocês percebem e avaliam suas experiências no cotidiano de atuação do TST?
2. No que tange à atuação, conseguiriam identificar experiências percebidas como positivas e negativas nas atividades cotidianas?
3. A partir das experiências percebidas como positivas, caso haja, conseguiriam apontar que indicadores no trabalho geralmente suscitam vivência(s) prazerosa(s) na atividade profissional? Acreditam que essa(s) vivência(s) contribuem para a saúde mental? Poderiam exemplificar?
4. Agora, falando das experiências negativas, caso haja, conseguiriam apontar que indicadores no trabalho geralmente suscitam vivência(s) de sofrimento(s) na atividade profissional? Acreditam que essa(s) vivência(s) contribue(em) para um risco de adoecimento e esgotamento mental? Poderiam exemplificar?
5. Na exploração de potenciais fatores riscos de adoecimento e esgotamento mental no trabalho do TST, pesquisadores destacam alguns fatores de riscos de sofrimento, assim como de prazer, relevantes nos processos de adoecimento e de saúde mental, respectivamente. Dentre estes, destacam: (a) a intensidade e pressão no trabalho; (b) autonomia; (c) reconhecimento; (d) relações interpessoais e (e) sentido do trabalho. Logo, como avaliam cada um desses fatores na experiência profissional cotidiana de vocês? Poderiam citar exemplos
6. Nas tarefas cotidianas do TST quais vocês avaliam como as mais relevantes para o exercício da profissão? E quais seriam, caso haja, as maiores dificuldades para a execução das tarefas? Essas dificuldades lhes trazem algum tipo de sofrimento e/ou prazer?
7. Tendo em vista a percepção de possíveis obstáculos que dificultam a execução das tarefas, que estratégias de ação geralmente utilizam para que as tarefas sejam executadas? Poderiam dar exemplos?
8. Em complemento à pergunta anterior, na impossibilidade e/ou dificuldade de criação estratégias, e da consequente execução das mesmas, como vocês lidam com as possíveis restrições impostas ao TST para a execução de suas atividades profissionais?
9. De uma forma geral, vocês avaliam que possa existir alguma discrepância entre a importância da atuação do TST no SESMT e a real valorização deste profissional apresentada pela empresa ou pelo próprio SESMT? Como percebem o “sentido do trabalho” e a relevância de vocês na vida cotidiana com a saúde e segurança do trabalhador, no Brasil?

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 – Folha de Rosto para Pesquisa Envolvendo Seres Humanos



MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

### FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho Frente ao Sofrimento no Trabalho			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 200			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas			
<b>PESQUISADOR RESPONSÁVEL</b>			
5. Nome: ALESSANDRO SIMOES MARINHO			
6. CPF: 077.611.707-62		7. Endereço (Rua, n.º): GRAHAM BELL VILA MURY VOLTA REDONDA RIO DE JANEIRO 27281020	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 249996604 68	10. Outro Telefone:	11. Email: aless.simoes@gmail.com
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p>			
Data: ____ / ____ / ____		<p>Documento assinado digitalmente</p> <p><b>gov.br</b> ALESSANDRO SIMOES MARINHO Data: 26/11/2023 17:13:23-0300 Verifique em <a href="https://validar.iti.gov.br">https://validar.iti.gov.br</a></p> <p>Assinatura</p>	
<b>INSTITUIÇÃO PROPONENTE</b>			
12. Nome: UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO		13. CNPJ: 29.427.465/0001-05	14. Unidade/Orgão:
15. Telefone: (21) 2682-1024	16. Outro Telefone:		
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p>			
Responsável: <u>José Luis Fernando Luque Alejos</u>		CPF: <u>035.273.727-17</u>	
Cargo/Função: <u>Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação</u>		<p>Documento assinado digitalmente</p> <p><b>gov.br</b> JOSE LUIS FERNANDO LUQUE ALEJOS Data: 30/11/2023 12:59:22-0300 Verifique em <a href="https://validar.iti.gov.br">https://validar.iti.gov.br</a></p> <p>Assinatura</p>	
Data: <u>30</u> / <u>11</u> / <u>23</u>			
<b>PATROCINADOR PRINCIPAL</b>			
Não se aplica.			

## ANEXO 2 - Parecer Consubstanciado Emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

UNIVERSIDADE FEDERAL  
RURAL DO RIO DE JANEIRO  
(UFRRJ)



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho Frente ao Sofrimento no Trabalho

**Pesquisador:** ALESSANDRO SIMOES MARINHO

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 76297423.8.0000.0311

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.609.510

#### Apresentação do Projeto:

Apresentação do projeto:

O(A) pesquisador(a) relata que o objetivo da pesquisa se fundamenta em investigar o cotidiano funcional de Técnicos em Segurança do Trabalho (TST) a partir da percepção dos mesmos frente a possíveis indicadores de sofrimento no trabalho, enquanto riscos psicossociais. Tal proposta se faz relevante tendo em vista os poucos trabalhos de investigação científica evidenciados no Brasil que procuraram abordar fatores psicológicos envolvendo a prática direta dos TST. Logo, vislumbra-se conhecer um pouco da percepção desta classe profissional que apresenta sua importância na proposição da promoção em saúde e prevenção de acidentes de trabalho, em empresas públicas e privadas do país. Por conseguinte, a temática basilar da pesquisa visa se debruçar na exploração dos seguintes aspectos: (i) o campo da Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, através da investigação de percepções de TST frente à prática profissional cotidiana, visando uma possível compreensão sobre obstáculos à realização das atividades e de estratégias de enfrentamento e efetivação destas mesmas atividades; (ii) riscos psicossociais e aspectos nocivos à saúde mental do TST; (iii) o lugar da subjetividade na interface homemtrabalho e discussões envolvendo a relevância dos aspectos intangíveis no cenário das organizações. Em relação ao método, optou-se por uma pesquisa de natureza quanti-quali e de delineamento descritivo, a partir de dois estudos. No estudo 1, para a análise quantitativa, será utilizada a Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho, derivada do Protocolo de Avaliação de Riscos

**Endereço:** BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar

**Bairro:** ZONA RURAL

**CEP:** 23.897-000

**UF:** RJ

**Município:** SEROPEDICA

**Telefone:** (21)2681-4749

**E-mail:** eticacep@ufrrj.br

UNIVERSIDADE FEDERAL  
RURAL DO RIO DE JANEIRO  
(UFRRJ)



Continuação do Parecer: 6.609.510

Psicossociais no Trabalho, a ser formatada no google forms. No estudo 2, será aplicada uma entrevista semiestruturada em grupo de até 5 participantes para a exploração de informações mais aprofundadas no que se refere à percepção dos participantes. Para a análise destas informações será utilizado o método da Análise do Conteúdo. No que tange à revisão bibliográfica, esta vem sendo realizada a partir da estruturação de três tópicos: (a) origem, desenvolvimento e contemporaneidade da saúde e segurança do trabalho no Brasil; (b) subjetividade na interface homem-trabalho; e (c) saúde mental e subjetividade no trabalho. Trata-se de uma pesquisa analítica e descritiva de natureza quanti-qualitativa, realizada com 200 sujeitos.

Neste sentido, serão realizados 2 (dois) estudos: Estudo 1 – coleta e análise quantitativas e Estudo 2 – coleta e análise qualitativas dos dados.

**Metodologia de Análise de Dados:**

Estudo 1 - para a organização e análise dos dados, alguns cuidados tornam-se fundamentais, na visão de Manzato e Santos (n.d). Logo, enfatizam que os dados precisam ser tratados, estatisticamente, a partir de três momentos definidos como: seleção, categorização e a tabulação. Sendo assim, nesta proposta de pesquisa os dados serão selecionados e categorizados a partir dos objetivos almejados. Em relação à tabulação, esta poderá ser realizada através do própria configuração do google forms, bem como pela utilização do excel(office) e/ou de softwares específicos para tabulação de dados, a fim de se precisar melhor a organização, o cálculo descritivo e a projeção dos resultados dos procedimentos da análise quantitativa. Os dados serão analisados, de acordo com as orientações e recomendações de Facas (2021) no que tange à análise interpretativa da EIST.

Estudo 2 - Definiu-se, no primeiro momento, para a análise dos dados, a utilização do método da Análise do Conteúdo, a partir dos referenciais de Bardin (2016) enquanto técnica mais pertinente na comunhão com os objetivos qualitativos da proposta de pesquisa. Na utilização e aplicação deste método, o pesquisador realiza sistemáticas leituras, análises e interpretações sistmáticas dos discursos dos 5 (cinco) participantes, procedendo o consequente agrupamento do conteúdo por similaridades percebidas em cada eixo de análise, a partir de um processo denominado de categorização.

**Desfecho primário:**

A presente proposta de pesquisa se fundamenta em explorar o cotidiano funcional de Técnicos em Segurança do Trabalho (TST) a partir da percepção dos mesmos frente ao sofrimento no trabalho.

**Endereço:** BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar  
**Bairro:** ZONA RURAL **CEP:** 23.897-000  
**UF:** RJ **Município:** SEROPEDICA  
**Telefone:** (21)2681-4749 **E-mail:** eticacep@ufrrj.br



**UNIVERSIDADE FEDERAL  
RURAL DO RIO DE JANEIRO  
(UFRRJ)**



Continuação do Parecer: 6.609.510

Tal proposta se faz relevante tendo em vista a necessidade de produção de mais trabalhos de investigação científica que procurem abordar fatores psicológicos envolvendo a prática direta dos TSTs; possibilitando assim, conhecer um pouco da percepção desta classe profissional de considerável importância para proposição da promoção em saúde e prevenção de acidentes de trabalho, em empresas públicas e privadas do país

**Critério de Inclusão:**

Estudo 1 - Enquanto critérios de inclusão para a seleção dos participantes, optou-se por incluir TSTs de diferentes regiões do país, brasileiros a partir dos 18 (dezoito) anos de idade; que estejam atuando como TSTs, enquanto funcionário, em empresa pública ou privada; e que tenham o mínimo de 6 (seis) meses de experiência na empresa atuante, considerando este período como minimamente suficiente para que o profissional já possa identificar possíveis indicadores de sofrimento. Estudo 2 - enquanto critérios de inclusão decidiu-se

por reiterar a participação de TSTs partir dos 18 (dezoito) anos de idade; que estejam atuando como TSTs em empresa pública ou privada; que trabalhem na região do Médio-Paraíba do estado do Rio de Janeiro, tendo em vista as facilidade de participar da Entrevista Coletiva sem maiores custos para o pesquisador; que tenham participado do Estudo 1 da referente proposta de pesquisa; e que tenham o mínimo de 6 (seis) meses de experiência na profissão.

**Critério de Exclusão:**

Estudo 1 - Para os critérios de exclusão, definiu-se por não inserir TSTs com o mínimo de 6 (seis) meses de experiência, maiores de 18 anos (dezoito) de idade, estrangeiros, e que não estejam atuando como funcionários de empresa pública ou privada.

Estudo 2 - Quanto aos critérios de exclusão optou-se por não permitir a participação de TSTs com menos de 18 (dezoito) anos de idade, que não sejam funcionários de empresa pública ou privada atuantes por no mínimo 6 (seis) meses; que não tenham participado do Estudo 1 e que não estejam atuando profissionalmente na região do Médio-Paraíba do estado do Rio de Janeiro.

**Objetivo da Pesquisa:**

O(A) proponente descreve como objetivos:

**Objetivo Primário:**

Investigar percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho em relação a possíveis indicadores do sofrimento no trabalho.

**Objetivo Secundário:**

Classificar fatores de riscos da prática laboral percebidos como nocivos à saúde mental do TST. Explorar o poder de ação de TSTs na prática laboral. Discutir estratégias de enfrentamento para

**Endereço:** BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar  
**Bairro:** ZONA RURAL **CEP:** 23.897-000  
**UF:** RJ **Município:** SEROPEDICA  
**Telefone:** (21)2681-4749 **E-mail:** eticacep@ufrrj.br



**UNIVERSIDADE FEDERAL  
RURAL DO RIO DE JANEIRO  
(UFRRJ)**



Continuação do Parecer: 6.609.510

lidar com possíveis obstáculos do cotidiano de trabalho no SESMT.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos associados à pesquisa: a pesquisa poderá acarretar algum desconforto psicológico e/ou emocional por investigar e estimular os participantes a apontarem suas percepções frente aos possíveis sofrimentos no trabalho. Tal exposição poderá causar medo da exposição, ansiedade e o consequente receio de as informações chegarem até a empresas em que atuam. Neste sentido, para minimizar os efeitos destas variáveis sobre o participante, a entrevista coletiva será realizada em local reservado, dia e hora mais apropriados para todos(as), sem que seja necessária a identificação nominal dos mesmos durante a gravação

da entrevista, conforme já citado. Logo, o(a) participante não será obrigado(a) a responder as perguntas do roteiro de entrevistas, caso sinta-se desconfortável, bem como, identificadas maiores alterações psicoemocionais e comportamentais, o participante deverá receber uma intervenção psicológica primária do pesquisador e, por seguinte, o mesmo(a) deverá ser encaminhado para os serviços médicos e/ou psicológicos necessários.

Benefícios da pesquisa: a sua participação poderá ajudar os pesquisadores a entender e a fomentar discussões referentes à saúde mental de profissionais da área de segurança do trabalho, num cenário científico de poucas produções sobre o tema da pesquisa. Logo, proporcionará maior visibilidade sobre características, benefícios e malefícios do exercício profissional do Técnico em Segurança do Trabalho de maneira a potencializar espaços de voz ao gênero profissional, bem como, estabelecer, a partir de bases científicas, a possibilidade de criação de propostas interventivas e discursivas, visando melhorias na prática profissional do Técnico em Segurança do Trabalho.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de protocolo em segunda submissão para fins de ajustes de pendências.

Nesta submissão, o protocolo de pesquisa apresentado possui os elementos necessários à apreciação ética.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os documentos apresentados no protocolo de pesquisa pelo(a) proponente não possuem pendência, segundo as normas vigentes.

**Recomendações:**

Recomenda-se que o pesquisador acompanhe a tramitação do projeto de pesquisa na Plataforma

**Endereço:** BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar

**Bairro:** ZONA RURAL

**CEP:** 23.897-000

**UF:** RJ

**Município:** SEROPEDICA

**Telefone:** (21)2681-4749

**E-mail:** eticacep@ufrrj.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL  
RURAL DO RIO DE JANEIRO  
(UFRRJ)**



Continuação do Parecer: 6.609.510

Brasil com regularidade, atentando-se às diferentes fases do processo e seus prazos:

- a) quando da pendência, o pesquisador terá até 30 dias para responder às demandas e relatoria;
- b) quando da aprovação, o pesquisador deverá submeter relatórios parciais a cada semestre;
- c) quando da necessidade de emendas ou notificações no projeto, consultar a Norma Operacional 001/2013 - Procedimentos para Submissão e Tramitação de Projetos.
- d) quando da finalização do projeto, submeter relatório final.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

A adequação à RESOLUÇÃO Nº 466 de 12 de dezembro de 2012, foi plenamente atendida pelo(a) pesquisador(a).

A adequação à RESOLUÇÃO Nº 510 de 24 de maio de 2016, foi plenamente atendida pelo(a) pesquisador(a).

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2254174.pdf	20/12/2023 14:57:22		Aceito
Outros	INSTRUMENTO_Entrevista.pdf	20/12/2023 14:56:07	ALESSANDRO SIMOES MARINHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Modificado.pdf	20/12/2023 14:53:40	ALESSANDRO SIMOES MARINHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Estudo_2_Modificado.pdf	20/12/2023 14:52:41	ALESSANDRO SIMOES MARINHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Estudo_1_Modificado.pdf	20/12/2023 14:50:03	ALESSANDRO SIMOES MARINHO	Aceito
Outros	Termo_de_Anuencia.pdf	02/12/2023	ALESSANDRO	Aceito

**Endereço:** BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar  
**Bairro:** ZONA RURAL **CEP:** 23.897-000  
**UF:** RJ **Município:** SEROPEDICA  
**Telefone:** (21)2681-4749

**E-mail:** eticacep@ufrrj.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL  
RURAL DO RIO DE JANEIRO  
(UFRRJ)**



Continuação do Parecer: 6.609.510

Outros	Termo_de_Anuencia.pdf	17:35:29	SIMÕES MARINHO	Aceito
Outros	INSTRUMENTOS_Alessandro_compresed.pdf	30/11/2023 15:25:49	ALESSANDRO SIMÕES MARINHO	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Alessandroassinado_UFRRJ.pdf	30/11/2023 14:46:21	ALESSANDRO SIMÕES MARINHO	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SEROPEDICA, 10 de Janeiro de 2024

---

**Assinado por:**  
**Valeria Nascimento Lebeis Pires**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar  
**Bairro:** ZONA RURAL **CEP:** 23.897-000  
**UF:** RJ **Município:** SEROPEDICA  
**Telefone:** (21)2681-4749 **E-mail:** eticacep@ufrrj.br

### ANEXO 3 - Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho

#### PERFIL PROFISSIONGRÁFICO

##### Perfil Profissiográfico:

Sexo:

Idade:

Profissão(ões):

Tempo de formação como Técnico(a) em Segurança do Trabalho:

Tempo de experiência como Técnico(a) em Segurança do Trabalho:

Tipo de empresa que trabalha como Técnico em Segurança do Trabalho: ( ) pública ( ) privada:

Tempo de atuação nesta empresa no cargo de Técnico em Segurança do Trabalho:

Email:

**Agora, por favor, leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo em meu trabalho	1	2	3	4	5
A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5