

---

**Artigo de Pesquisa**

---

## **Vivências dos Engenheiros de Segurança na Gestão de Riscos Ocupacionais: Uma Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho**

Isabelle Rocha Arão<sup>1</sup>, Kátia Barbosa Macêdo<sup>2</sup>, Luciana Garrido Silva Borges Canuto<sup>3</sup>, Simone Maria Moura Mesquita<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2644-5441> / PUC-GO, Goiânia, Goiás, Brasil.

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9656-8079> / PUC-GO, Goiânia, Goiás, Brasil.

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0009-0005-4268-7597> / PUC-GO, Goiânia, Goiás, Brasil.

<sup>4</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6898-4235> / IFG-GO, Anápolis, Goiás, Brasil.

---

### **Resumo**

A Norma Regulamentadora n.º 1 institui a obrigatoriedade das organizações elaborarem o Programa de Gerenciamento de Riscos. O objetivo foi analisar a mobilização subjetiva dos engenheiros de segurança do trabalho consultores que atuam no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) em empresas de diversos ramos/segmentos econômicos na cidade de Goiânia (GO) e na região metropolitana. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, com base na Psicodinâmica do Trabalho, que utilizou entrevistas individuais e espaços de discussão coletiva com dez engenheiros de segurança do trabalho, de Goiânia (GO). Liberdade e autonomia foram as vivências de prazer encontradas, enquanto que concorrência desleal e sobrecarga de trabalho foram as vivências de sofrimento relatadas. Racionalização, negação e servidão voluntária foram as estratégias de enfrentamento individuais adotadas pelos participantes. É inerente ao desempenho, de toda e qualquer função, vivências de prazer e sofrimento. Com o consultor engenheiro de segurança do trabalho não seria diferente. Porém, é preciso que essas vivências, sejam elas de prazer ou sofrimento, não comprometam negativamente a qualidade do serviço prestado, já que as vidas de centenas e milhares de trabalhadores estão envolvidas no exercício desse ofício.

**Palavras-chave:** Riscos Ocupacionais, Saúde Ocupacional, Psicodinâmica.

---

## **Safety Engineers' Experiences in Occupational Risk Management: An Approach from the Psychodynamics of Work**

### **Abstract**

---

Submissão: 28/05/2024

Aprovado: 14/04/2025

Editora Responsável: Lêda Gonçalves de Freitas

Editora de Leiaute: Gracilene Paiva Araujo

Editora Júnior: Janafna Vilares da Silva

Como citar este artigo: Arão, I., Macêdo, K., Canuto, L. & Mesquita, S.. (2025). Vivências dos Engenheiros de Segurança na Gestão de Riscos Ocupacionais: Uma Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. *Trabalho (En)Cena*. 10 (contínuo), e025015. 01-23.  
<https://doi.org/10.20873/2526-1487e025015>

Regulatory Standard No. 1 establishes the obligation for organizations to prepare a Risk Management Program. The objective was to analyze the subjective mobilization of consultant occupational safety engineers who work in Occupational Risk Management (ORM) in companies from different economic sectors in the city of Goiânia (GO) and in the metropolitan region. This is a descriptive and exploratory case study, based on the Psychodynamics of Work, which used individual interviews and spaces for collective discussion with ten occupational safety engineers, from Goiânia (GO). Freedom and autonomy were the experiences of pleasure found, while unfair competition and work overload were the experiences of suffering reported. Rationalization, denial and voluntary servitude were the individual coping strategies adopted by the participants. Experiences of pleasure and suffering are inherent in the performance of any job. It's no different for the occupational safety engineer consultant. However, these experiences, whether of pleasure or suffering, must not negatively compromise the quality of the service provided, since the lives of hundreds and thousands of workers are involved in the exercise of this profession.

**Keywords:** Occupational Risks, Occupational Health, Psychodynamic.

---

Desde a Revolução Industrial, em meados do século XVIII, momento no qual os riscos da produção aumentaram demasiadamente, quando comparados ao período anterior a esta, é que despontou a preocupação no âmbito trabalhista. O avanço tecnológico dos meios de produção se contrastava com o crescimento das doenças e mortes entre os trabalhadores assalariados devido às precárias condições de trabalho (Assis, 2021).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-lei n.º 5.452 (Brasil, 1943), e as constituições brasileiras contribuíram para o incremento das ações no âmbito da Segurança e Medicina do Trabalho (SMT), nomenclatura até então utilizada, mais tarde sendo substituída por Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Dentre as constituições brasileiras, destaca-se a Constituição Federal (CF) de 1988 (Brasil, 1988), vigente até o presente momento. Mas foi no ano de 1978, por meio da Portaria n.º 3.214, que as primeiras Normas Regulamentadoras (NRs) foram aprovadas no país (Brasil, 1978). A partir deste marco, esperou-se a verdadeira e real implementação de melhores condições de trabalho aos trabalhadores inseridos nas organizações.

As NRs são disposições complementares ao capítulo V da CLT (Brasil, 1943). Neste capítulo, a CLT trouxe inúmeras obrigações do ponto de vista trabalhista a serem executadas tanto pelos empregados, quanto pelos empregadores. Em seu artigo 157º enfatiza: “cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (Brasil, 1943). Estas NRs consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores, no intuito de garantir trabalho seguro e saudável, por meio da prevenção de doenças e acidentes relacionados com o labor (Assis, 2021).

Até o ano de 2020, tais NRs, quando cumpridas pelas empresas, eram de maneira fragmentada. Não se falava em gerenciamento unificado e, por este motivo, surgiu a necessidade urgente da mudança. A recém atualizada NR n.º 1 (Brasil, 2020) trouxe essa concepção de aplicar as Normas conjuntamente, ao instituir a obrigatoriedade por parte das organizações de elaborarem o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que traz à tona todas as demais NRs, tanto setoriais (é uma norma que regulamenta a execução do trabalho em setores ou atividades econômicas específicas) quanto especiais (normas que regulamentam a execução do trabalho, considerando as atividades, instalações ou equipamentos empregados, sem estarem condicionadas a setores ou atividades econômicas específicas) e gerais (as demais).

A implementação do Gerenciamento de Riscos se dá com o auxílio de profissionais com expertise na área de SST. Os consultores engenheiros de segurança do trabalho pertencem a uma das categorias profissionais aptas a desenvolver projetos para o cumprimento da legislação e manutenção da integridade física e mental dos trabalhadores.

A consultoria em engenharia de segurança do trabalho é muito comum, face ao percentual brasileiro de micro e pequenas empresas. Dos 6,4 milhões de estabelecimentos, 99% são micro e pequenas empresas (Sebrae, 2022), perfil este que, conforme a NR n.º 4 (Brasil, 2022), não prevê a obrigatoriedade da contratação em regime celetista do profissional de SST. Por este motivo, os consultores prevalecem neste tipo de atividade. Em função deste número de profissionais ser cada vez maior no mundo do trabalho, é que este estudo tem a sua importância justificada.

O exercício do ofício da engenharia de segurança do trabalho envolve vidas de centenas e milhares de trabalhadores, e as vivências dos profissionais podem impactar a qualidade do serviço prestado. Neste sentido elaborou-se a seguinte questão norteadora: como os engenheiros de segurança do trabalho se mobilizam subjetivamente a partir de seu trabalho como consultores que atuam no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) em empresas de diversos ramos/segmentos econômicos na cidade de Goiânia (GO) e na região metropolitana?

Nesse contexto, a presente pesquisa visou analisar a mobilização subjetiva dos engenheiros de segurança do trabalho consultores que atuam no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) em empresas de diversos ramos/segmentos econômicos na cidade de Goiânia (GO) e na região metropolitana.

## **Mobilização subjetiva**

A mobilização subjetiva trata-se de um processo caracterizado pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço de discussão coletiva. O emprego de tais recursos depende não só da contribuição-retribuição simbólica, mas também da competência do trabalhador pelos seus pares e pela hierarquia (Dejours, 1994). Utilizar-se destes recursos psicológicos permite ao trabalhador a ressignificação das situações geradoras de sofrimento em situações de prazer com foco no investimento tanto físico quanto sócio psíquico (Leal; Antloga; Carmo & Pascale Molinier, 2017).

Quando o trabalhador se depara com a defasagem existente entre o trabalho prescrito e o real, mobiliza o seu corpo e subjetividade, usando a sua inteligência prática para dar conta da atividade real. Esta mobilização envolve, além da inteligência, o dispêndio de gestos, o engajamento do corpo, sentimentos, pensamentos, reflexões, invenções e interpretações para as suas tarefas (Mesquita, 2018). Todo esse procedimento permite a ressignificação do sofrimento e a reapropriação do trabalho, além do resgate do sentido do trabalho, vivenciado particularmente por cada sujeito.

### **Vivências de prazer**

As vivências de prazer são estudadas pela Clínica Psicodinâmica do Trabalho (CPDT), que se atém a fazer a relação entre o prazer e o trabalhador no trabalho. Este prazer trata-se da experiência individual proveniente da satisfação dos desejos e das necessidades tanto do corpo quanto da mente (Mesquita, 2018).

As vivências de prazer são individuais, vindas da satisfação dos desejos e das necessidades do corpo e da mente. Dentre as características estão as relações com as pessoas, as relações sociais de trabalho de produção de bens e serviços, a avaliação consciente positiva de algo, ser grato pelo reconhecimento, ser valorizado no trabalho, a identidade e a expressão da subjetividade individual (Silva, 2012).

Essas vivências de prazer surgem quando as exigências intelectuais e motoras proporcionam equilíbrio da carga psíquica, fazendo com que a simples execução da atividade dê origem ao prazer, e relacionam-se com a autonomia, liberdade e reconhecimento (Dejours, 1994). A autonomia envolve possibilidades de alterações por parte do trabalhador da prescrição de sua tarefa, com o objetivo de adequá-la ao trabalho real/vivo (Ferreira, 2012). Com autonomia, o indivíduo passa a reger-se por si mesmo, escolher a sua própria forma de agir/ser e praticar a sua independência (Siqueira, 2010).

A liberdade, por sua vez, oferece vias de descarga mais adaptadas às necessidades, tornando o trabalho, portanto, um meio de relaxamento (Mesquita, 2018). O próprio

funcionamento psíquico é caracterizado pela liberdade de imaginação e expressão dos desejos inconscientes do trabalhador, sendo exercida na construção dos sistemas defensivos por este desenvolvidos. “Em geral a carga psíquica do trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui” (Dejours, 1994, p. 28).

O espaço de liberdade que existe entre a execução do trabalho vivo/real pelo homem e a organização prescrita, oportuniza negociações, invenções e a modulação do modo operatório, adaptando-o à sua realidade e tornando-o mais congruente com o seu desejo (Dejours, Abdoucheli, Jayet & Betiol, 1994). O trabalhador pode vivenciar essa liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho em um “espaço público de palavra”, desenvolvendo, entre ele e os colegas, a solidariedade, a confiança e a cooperação (Heloani, 2016).

Ainda como uma vivência de prazer, tem-se o reconhecimento e a valorização do indivíduo perante a organização de trabalho. Quando os trabalhadores mobilizam toda a sua personalidade para cooperarem com o trabalho, correm riscos e assumem responsabilidades para beneficiar a organização do trabalho e, em troca disso, esperam retribuições simbólicas na forma de reconhecimento (Dejours, 2007).

Ser reconhecido no trabalho é ter um julgamento sobre o seu labor e a qualidade deste. Ao ser reconhecido, o indivíduo pode sentir a sua identidade aumentar, fortalecer, consolidar e se sentir mais inteligente do que antes do trabalho. Há ganhos tanto em autoestima quanto em amor próprio (Dejours, 2011).

Para Dejours (2005, p. 55), “o reconhecimento é uma forma específica de retribuição moral simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, o engajamento de sua subjetividade e inteligência”. A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) relata a existência de dois tipos de reconhecimento: o baseado no julgamento de utilidade, advindo dos superiores e, eventualmente, dos clientes; e o de estética, cuja origem provém dos colegas (Dejours, 2004; Figueiredo & Alevato, 2013).

Igualmente se caracteriza como vivência de prazer na ressignificação do sofrimento a cooperação, uma estratégia de mobilização coletiva que representa uma maneira de agir de um grupo de trabalhadores. A sua realização se dá no espaço público de discussão e pela cooperação entre os sujeitos. Dejours (2004) aponta que este é um requisito para que a construção de acordos, normas e regras se ajuste à organização do trabalho, ou seja, a cooperação passa por uma mobilização que deve ser considerada como contribuição específica e insubstituível dos trabalhadores na gestão.

Para que a cooperação entre os trabalhadores ocorra, é necessário que as condições éticas e políticas da organização permitam a construção das relações de confiança entre eles, e

que haja o desejo de cooperar. A confiança permite que eles se arrisquem tanto na tentativa de formular o que procuram dizer, quanto de exporem publicamente as suas experiências, o que poderá suscitar julgamentos, críticas, admiração ou inveja (Dejours, 2012).

Uma vez estabelecida a confiança nas ações de cooperação, o trabalhador vivencia da mesma forma o prazer, já que ele é ouvido pelo seu gestor, seja individualmente, seja na presença de toda a equipe. O gestor que exerce esta função, permite ao seu subordinado experienciar o prazer no trabalho (Dejours, 2015). A confiança permite uma boa relação não só entre níveis hierárquicos distintos, bem como entre os pares (Areosa, 2019).

### **Vivências de sofrimento**

Freud (1920/1996) defende que o sofrimento no trabalho tem origem nas relações interpessoais e na cultura organizacional. As vivências de sofrimento aparecem associadas à forma como é constituída a organização: a divisão e a padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; e a rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões, não reconhecimento e pouca perspectiva de crescimento profissional.

Dejours (2012) considera que a noção de sofrimento suscita imediatamente a dimensão saúde nas ciências do homem no trabalho e, com toda evidência, há combinações complexas entre prazer e sofrimento, ambos intimamente vinculados apenas em situações psicopatológicas precisas. Vivências de sofrimento se fazem presentes quando exigências e condições de trabalho não apropriadas expõem o trabalhador a riscos. O trabalhador não utiliza o seu potencial criativo em favor da atividade, sendo invadido por um sentimento de frustração e inutilidade, que podem desencadear ansiedade, instabilidade psíquica e o desequilíbrio psicoafetivo (Dejours, 1994).

O sofrimento, do mesmo modo, pode ser vivenciado pelo trabalhador por falta de reconhecimento dos seus esforços por parte dos colegas, pares ou superiores, suscetível de gerar um ciclo vicioso de sofrimento e desestabilizador da identidade, e tudo isto pode conduzir à doença mental, despersonalização e outros tipos de sofrimento (Dejours, 1999). A falta de reconhecimento compreende a experiência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho, o que gera desvalorização, indignação e injustiça.

Na ausência do reconhecimento, retribuição de natureza simbólica esperada pelo indivíduo, o trabalhador tende a desmobilizar-se (Dejours, 2004). O autor divide esta falta de reconhecimento tanto no aspecto de não levar em consideração a contribuição dada pelo trabalhador e o seu valor indispensável na transformação do prescrito em real (uma vez

detectadas falhas organizacionais), quanto na dimensão relativa ao sentido de gratidão propriamente dita, ou seja, não ser grato pela contribuição dada pelo trabalhador à organização do trabalho. Esta última dimensão é concedida de forma esporádica.

A sobrecarga de trabalho é outra vivência de sofrimento que pode ser experienciada pelos trabalhadores, representada pela alta carga de trabalho, com vários trabalhos e sessões duplas ou triplas, consistindo em elementos que podem favorecer queixas aos trabalhadores da saúde psíquica/mental na área da saúde (Mesquita, 2018).

Nogueira e Freitas (2015) destacam a sobrecarga como sendo uma situação traduzida por: impossibilidade de falhas; rigidez de controle; constante estado de alerta e de desconfiança; jornadas duplas; a dificuldade em separar o fora e o dentro do trabalho; circunstâncias da auto-aceleração; e o acúmulo de funções burocráticas e técnicas.

Para suprir a sua necessidade de manutenção, o trabalhador submete-se à precarização dos contratos, caracterizados por elementos que geram sofrimento e, consequentemente, cedem ao apelo exacerbado da adoção de mecanismos de defesa. Dejours (2004) alerta sobre o fato de a sobrecarga de trabalho colocar em risco os jogos da fantasia, da imaginação e da afetividade, podendo levar ao sofrimento criativo ou patológico.

### **Estratégias de enfrentamento ao sofrimento advindo do trabalho**

Entende-se por estratégias de enfrentamento, o processo de desenvolver uma série de comportamentos para resistir aos fatores agressores do trabalho, como, por exemplo, desafiar o perigo, recusar a aplicar as regras de segurança, praticar jogos lúdicos, exercitar o silêncio, e fazer brincadeiras e piadas (Borges, 2018).

As estratégias de enfrentamento se organizam através de consenso, unidas a fim de enfrentar o sofrimento causado pelo trabalho, além de minimizar a percepção do sofrimento, protegendo a psique do indivíduo. Elas atuam sobre a percepção da realidade e operam por retorno e eufemização. De vítimas passivas, os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma minimização diante da pressão patogênica (Dejours et al., 1994). O seu estudo permitiu a compreensão do predomínio da normalidade sobre a doença mental no trabalho diante de constrangimentos deletérios à saúde, fornecendo o acesso ao sofrimento, negado no discurso dos trabalhadores (Dejours, 2022).

Dejours (1992) diz que tais estratégias surgem do conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do trabalhador, momento no qual as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos indivíduos foram bloqueadas, e a partir

daí emergiram um sofrimento patogênico e dinâmico, fazendo com que as estratégias sejam criadas para que o indivíduo se defenda e se proteja dos impactos nocivos.

As estratégias de enfrentamento, uma evolução do termo estratégias de defesa, podem se caracterizar como recurso para uma convivência saudável no ambiente de trabalho, no qual o sujeito enfrenta as adversidades para tornar-se satisfeito mediante as atividades que desempenha. Essas estratégias perpassam pelo conformismo, individualismo, negação de perigo, agressividade, passividade, dentre outras (Sousa & Santos, 2017).

As estratégias de enfrentamento são tanto individuais quanto coletivas. As individuais tratam-se de processos mentais, e se traduzem nos modos de agir dos trabalhadores, levando-os à eufemização da percepção que eles têm da realidade que os fazem sofrer. Já as coletivas desempenham um papel importante nas capacidades do sujeito de resistir aos efeitos desestabilizadores do sofrimento. A banalização do risco e a negação do perigo, por exemplo, contribuem para a minimização do sofrimento, e preservação da saúde física e mental dos laborais (Mesquita, 2018).

## **Método**

### ***Delineamento do estudo***

Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, com base na PdT. Descritivo por tratar-se de um tipo de investigação que observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los, e exploratório por aprofundar e apurar ideias além de construir hipóteses (Del Bianco, 2016).

### ***Participantes***

Participaram da pesquisa dez engenheiros de segurança do trabalho, que atuam como consultores no GRO em empresas de diversos ramos de atividades, tais como: frigoríficos, indústrias de alimentos e sucroalcooleiras, têxteis, metalúrgicas e construção civil na cidade de Goiânia (GO) e região metropolitana.

Os participantes foram escolhidos de forma intencional e por conveniência, com o objetivo de verificar o fenômeno a ser respondido. Como critérios de inclusão para participar da pesquisa foram considerados: ser engenheiro de Segurança do Trabalho, da Associação Goiana dos Engenheiros de Segurança do Trabalho (AGEST), que atuem como consultores, que aceitem fazer parte do estudo, e apresentem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) devidamente assinado. No intuito de garantir o anonimato dos participantes, e uma

melhor compreensão por parte dos leitores, adotou-se como forma de identificação a letra P, seguida de um algarismo arábico, representado por P1 a P10.

### ***Instrumento/Procedimento***

Foram realizadas as seguintes ações: levantamento de dados sociodemográficos e entrevistas individuais com roteiro semiestruturado com os dez engenheiros de segurança do trabalho, que aceitaram fazer parte da pesquisa. Os participantes foram esclarecidos pela pesquisadora quanto ao fato de estarem livres para fazer a opção de dar prosseguimento ou desistir no momento que julgarem necessário. O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), sob o número do parecer 5.127.706.

Finalizadas as entrevistas individuais, foram realizados espaços de discussão coletiva com os mesmos participantes. Desta vez, além da pesquisadora principal, participou outra pesquisadora com conhecimento e experiência em PdT. Tanto as entrevistas individuais quanto os espaços de discussão coletiva, ocorreram na sede da AGEST.

O mesmo roteiro semiestruturado foi utilizado para os dois momentos (entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva), e deu enfoque às vivências de prazer e de sofrimento, e às estratégias de enfrentamento ao sofrimento, componentes da mobilização subjetiva. Todas as entrevistas realizadas foram gravadas e transcritas na sua integralidade. Os dados foram analisados utilizando-se a análise clínica do trabalho com triangulação de juízes.

### **Resultados**

A partir da análise de campo realizada, como dados sociodemográficos dos participantes, tem-se: do total dos participantes, 80% são do sexo masculino, e 20% do sexo feminino. Em relação à faixa etária, com percentual idêntico estão as faixas entre 41 e 50 anos, e entre 51 e 60 anos; seguidas pela faixa entre 30 e 40 anos, cujo percentual é de 22% e, por fim, 18% contemplando a faixa de participantes acima de 60 anos.

No tocante à escolaridade, todos os participantes da pesquisa cursaram a pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, já que o público-alvo do estudo exige esta condição. Em relação ao estado civil, 90% dos participantes são casados, e 10% divorciados. Em se tratando do tempo de formação e atuação na área da Engenharia de Segurança do Trabalho, 44% dos participantes concluíram os estudos, e estão atuando entre seis e dez anos, seguido de 33% cujo tempo de formação/atuação é entre 21 e 30 anos, e 22% entre 11 e 20 anos.

Os aspectos pertinentes à mobilização subjetiva, neste estudo avaliados, são os potencialmente desestabilizadores para a saúde mental dos engenheiros de segurança do trabalho, que vêm atuando como consultores no GRO em empresas de diversos ramos/segmentos econômicos. A tabela 1 explicita a mobilização subjetiva, cujos elementos a ela pertencentes foram abordados neste estudo.

**Tabela 1**

*Elementos da mobilização subjetiva*

Mobilização Subjetiva	
Elementos	Características
Vivências de prazer	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Liberdade;</li> <li>● Autonomia;</li> <li>● Reconhecimento;</li> <li>● Autorreconhecimento;</li> <li>● Identificação com a tarefa.</li> </ul>
Vivências de sofrimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sobrecarga;</li> <li>● Falta de liberdade;</li> <li>● Falta de autonomia;</li> <li>● Falta de reconhecimento;</li> <li>● Concorrência desleal.</li> </ul>
Estratégias de enfrentamento ao sofrimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Estratégias individuais: projeção, racionalização, servidão voluntária, negação, cisão/acceleração, sublimação, lazer;</li> <li>● Estratégias coletivas: aluguel dos equipamentos, cooperação.</li> </ul>

No presente estudo, os discursos dos engenheiros de segurança do trabalho indicam que a consultoria em Engenharia de Segurança do Trabalho gera no profissional que a executa, vivências de prazer relacionadas com a liberdade e a autonomia, nas etapas que compreendem desde a coleta de dados até a entrega do produto contratado, seja na forma de laudo, análise ou programa.

A fala do participante 4 (P4) evidencia: “Eu tenho liberdade plena de escrever o que eu quero, de fazer o que eu quero. Eu tenho liberdade total” (P4, comunicação pessoal, 2023). P10

corrobora com a seguinte fala: “A confiança do cliente na gente nos dá essa autonomia e essa liberdade” (P10, comunicação pessoal, 2023).

No entanto, na implementação das sugestões contidas nestas documentações elaboradas, esta autonomia e liberdade se diluem, pois nem sempre tal implementação ocorre, e, quando acontece, não é acompanhada por estes profissionais que prestaram a sua consultoria pontualmente.

A fala de P8 demonstra esta situação:

A gente tem liberdade e autonomia até um certo limite, né. Por quê? A gente enquanto prestador de serviço fala: “Oh, empresa, você tem que fazer isso, isso e isso”. Agora, a empresa vai seguir? Essa autonomia a gente não tem não. (P8, comunicação pessoal, 2023)

Ainda de acordo com os discursos dos participantes da pesquisa, os mesmos associam, em especial, a autonomia e liberdade à flexibilidade e à ausência de rotina nas atividades desempenhadas. Como exemplo, tem-se a fala do participante P4: “Assim, nas minhas atividades eu vejo que eu não tenho rotina...Eu não gosto de rotina, pra mim ela é entediante, ela é monótona.” (P4, comunicação pessoal, 2023)

No que se refere ao reconhecimento, ele ocorre na forma de autorreconhecimento. Os participantes do estudo descrevem as atividades por eles executadas como sendo de grande relevância para a maioria das ações organizacionais, e que impactam positivamente nas condições de trabalho ofertadas pelas organizações aos trabalhadores.

Além do autorreconhecimento, a maioria dos participantes diz se sentir reconhecida pelos trabalhadores, em especial, ao valorizar as melhorias significativas no ambiente de trabalho, decorrentes da atuação do consultor. A percepção de que as situações de trabalho foram modificadas gera, nos trabalhadores, a sensação de maior segurança no desempenho das tarefas, e dessa forma passam a produzir mais e melhor. Estes benefícios geram o respeito por parte dos trabalhadores em relação ao engenheiro de segurança do trabalho que na empresa atua ou atuou. P6 traz a seguinte fala: “A minha atuação, graças a Deus, a gente consegue dar alguns resultados, e esses resultados, quando eles começam a aparecer, as pessoas começam a... a... respeitar”. (P6, comunicação pessoal, 2023)

P2 complementa:

Geralmente a gente... pelo tratamento das pessoas, dos trabalhadores, nos relacionamentos que a gente faz, a gente sente que é respeitado, que valeu pra alguma coisa, que as pessoas confiam na gente. Isso é o melhor, é a melhor recompensa que

tem. Ouvir do trabalhador: “Como foi bom o que você fez pra gente”. (P2, comunicação pessoal, 2023)

Os engenheiros de segurança do trabalho se sentem igualmente reconhecidos pela gestão das empresas que atuam. P2 faz o seguinte relato: “Então assim, a necessidade que a pessoa teve, de quem te contratou, quando chega e te dá um feedback de que aquilo realmente tá valendo, foi bom, você se sente reconhecido”.

P3, P5 e P8 complementam através das seguintes falas, respectivamente:

“A percepção do reconhecimento vem na medida que surgem novos clientes, né.” (P3, comunicação pessoal, 2023)

“Através das entregas e as demandas que vêm a surgir, né, significa que o trabalho tá sendo bem feito, tá sendo reconhecido”. (P5, comunicação pessoal, 2023)

“A gente percebe o reconhecimento do trabalho da nossa empresa quando a gente... a maioria dos nossos clientes, é... a gente conquista, eles vêm muitas vezes por indicação.” (P8, comunicação pessoal, 2023)

Diferentemente do que pôde ser constatado no presente estudo, Alencar & Zavarizzi (2024) demonstraram por meio da pesquisa por eles realizada que os participantes não eram reconhecidos pela maioria dos segurados atendidos no INSS, mesmo com o empenho e os esforços empregados para ajudá-los.

Uma outra forma da vivência de prazer percebida pelos participantes é pela própria atuação como engenheiros de segurança do trabalho. Praticam a Engenharia de Segurança do Trabalho porque gostam e se identificam com a área. Por unanimidade, os entrevistados deixam claro que a atuação como engenheiro de segurança do trabalho tem sentido para eles. P1 demonstra claramente no seu relato:

Conseguir conversar com as pessoas, conseguir fazer com que os trabalhadores possam ser mais seguros no seu trabalho, que possam trabalhar mais felizes. Isso me dá prazer de ser consultor e de exercer a engenharia de segurança do trabalho em várias empresas. (P1, comunicação pessoal, 2023)

O estudo de Frey & Giongo (2024) corrobora com a presente pesquisa ao relatar as vivências de prazer atreladas ao amor pela profissão de motorista, perpassando desde a realização de um sonho infantil e a admiração pelos veículos até o desejo de conquistar a profissão

Em relação às vivências de sofrimento, foi trazido, por unanimidade, que a concorrência por parte dos pares é desleal e predatória. Está cada vez mais comum o exercício da profissão vinculado ao menor preço praticado, cuja contratação destes prestadores é garantida pelo empregador que tem interesse somente na elaboração do documento/produto final, e não na real mudança da cultura organizacional, na forma de ajustes que visem promover a SST. P9 e P8 elucidam em suas falas tais situações, respectivamente:

Vamos supor um exemplo: você passa lá um orçamento de R\$ 500,00. Vai um lá e fecha com a empresa por R\$ 200,00. Isso tá cheio, cheio. Aí eu penso: Cara, cê paga R\$ 89,00 de ART, o que que essa pessoa tá ganhando? (P9, comunicação pessoal, 2023)

Muitas vezes a empresa quer que você faça o que ela quer. A gente não aceita, a gente não trabalha dessa forma, entendeu? A empresa quer carga horária reduzida, ela quer que cê faz, assina certificado pra ela sem fazer o treinamento. A gente recebe esses pedidos constantemente. (P8, comunicação pessoal, 2023)

Este contexto gera um problema ético entre os pares da mesma profissão. Independente do quanto estudaram e se prepararam para exercer o seu ofício, estes profissionais sofrem por vivenciarem a venda da mão de obra a valores ínfimos, sendo geradores de comprometimentos à saúde física e mental.

A condição de consultor reforça esse padrão de apenas emitir documentos, sem a verdadeira mudança na cultura organizacional, já que é temporária a presença do profissional na empresa, e por este motivo, torna-se um obstáculo para a(s) mudança(s) que poderia(m) ocorrer, tanto por parte da gestão, quanto pelos trabalhadores. A fala de P5 confirma:

Você faz uma ótima avaliação, entrega um ótimo trabalho e a indústria, o líder, o responsável pela empresa, ele simplesmente engaveta esse documento. Isso é um fator negativo, é uma dedicação de esforço, de conhecimento em vão, né. Só pra cumprir protocolo. (P5, comunicação pessoal, 2023)

Nessa condição de consultor, ainda pôde ser constatada pela fala do P6 uma vivência de sofrimento relacionada com a falta de habitualidade na prestação de serviços. Trata-se de uma atividade que não apresenta uma constância/regularidade:

O que eu mais sofro é com... com a... a... irregularidade do... do... do... serviço... é... é... é... quando a gente trabalha por conta própria, né, quando a gente trabalha como prestador de serviço. Então, esse negócio de... de... esse mês vai dá, mês que vem não sei e aí é lógico, eu tenho um estresse muito grande. (P6, comunicação pessoal, 2023)

A sobrecarga também foi relatada por alguns participantes, seja decorrente do volume de atividades, seja pelo fato de desempenhá-las sozinhos, sem ajuda de outro profissional.

P10 confirma essa situação em sua fala:

Como você é consultor, você tem que aproveitar cada momento, né. Por exemplo, agora a gente tá num momento muito bom pra parte da consultoria em segurança, por causa do eSocial e das mudanças na norma. Então tá tendo muito serviço. Cê acaba é... indo além da sua capacidade. Cê trabalha 15, 16 horas por dia então. (P10, comunicação pessoal, 2023)

P6 traz situações de sobrecarga:

Eu trabalho sozinho, né. A minha empresa sou eu e eu mesmo. Me sinto sobrecarregado neste sentido, porque tudo é sozinho, e assim, é ruim cê não ter, cê faz um trem e fica olhando, cê acaba de fazer fluxo, por exemplo, cê descreve, olha e tal, e fica olhando e fala: “Nossa, como eu queria trocar ideia com alguém”. (P6, comunicação pessoal, 2023)

Para tais vivências de sofrimento, os consultores em Engenharia de Segurança do Trabalho adotam estratégias de enfrentamento ao sofrimento, em sua maioria, individuais. Os entrevistados expuseram algumas das estratégias adotadas para transformar o sofrimento, vencendo as dificuldades impostas pelo real e, assim, desenvolvendo satisfatoriamente o seu trabalho.

Ao desconsiderar aspectos organizacionais que deveriam ser contemplados no levantamento de dados, o consultor faz uso da racionalização seguida da negação, na tentativa de justificar a sua atuação pontual e temporária, não sendo possível o acompanhamento a posteriori das ações que, porventura, seriam implementadas.

A fala de P4 elucida esta estratégia individual:

Porque assim, o ideal é você chegar na empresa, você entender a cultura organizacional, você entender o processo, você saber do objetivo da empresa, da sua visão, missão, valores, mas nem sempre isso é possível. Então assim, quando você vai fazer uma consultoria, basicamente você não faz de uma empresa só, específica, você faz de várias, ao mesmo tempo. (P4, comunicação pessoal, 2023)

A negação também se fez presente, ratificada pelos discursos que seguem dos participantes P8 e P9, respectivamente:

“Pelo serviço que a gente presta pra eles, os aspectos organizacionais não têm essa importância. Até o momento, as empresas que a gente presta serviço, a gente não faz a gestão. Entendeu?” (P8, comunicação pessoal, 2023)

“Eu só verifico esses aspectos organizacionais nas maiores que eu presto serviço. Nas empresas pequenas não tem nada disso não.” (P9, comunicação pessoal, 2023)

Dando sequência às estratégias adotadas pelos consultores, tem-se a projeção, na qual os fatores externos recebem as atribuições dos processos psíquicos internos. Portanto, consiste em que o profissional projeta no gestor a responsabilidade de que a atuação não é completa, tornando-se conivente com o sistema instituído pela legislação, e passando a ser um “servo voluntário” diante do mercado competitivo e cada vez mais agressivo.

P8 traz em seu relato evidências desta estratégia de enfrentamento.

Olha, eu considero muito pouco os aspectos da organização do trabalho. Ainda mais em obra. É tudo muito improvisado às vezes, cê entendeu? É algo que não é muito... não é aquele negócio fixo, que a empresa vai ali, vai gastar, do jeito que deveria ser. Eles trabalham muito com improvisação. É muito complicado (P8, comunicação pessoal, 2023).

Em relação às estratégias coletivas, os consultores relataram uma única, que é a locação dos equipamentos/instrumentos utilizados na avaliação dos riscos ambientais, inseridos no contexto da higiene ocupacional. Quase todos os consultores fazem a locação destes, uma vez que o custo da manutenção/calibração deles inviabilizaria os valores praticados nas consultorias. As falas dos participantes P1, P3 e P4, respectivamente, evidenciam esta estratégia de enfrentamento coletiva.

“Eu alugo esses equipamentos, tá. Não estou trabalhando com equipamentos próprios.” (P1, comunicação pessoal, 2023)

O que que eu faço, eu costumo fazer. Eu não quero ter aparelho porque o custo é muito alto. Além do aparelho custar muito caro, você ainda tem as despesas de manutenção desse aparelho, de certificação, de calibração .... Normalmente eu terceirizo esses equipamentos e as medições. (P3, comunicação pessoal, 2023)

“Eu tenho parceiros, né, tenho um parceiro que eu costumo trabalhar com ele e quando eu preciso eu aciono esse parceiro, e junto com ele a gente define o que que a gente vai fazer.” (P4, comunicação pessoal, 2023)

## Discussão

Dejours (2022) reconhece as vivências de prazer, de sofrimento e as estratégias de enfrentamento como unidades de análise que emergem dos discursos. Todas estas se fizeram presentes no presente estudo. Uma das vivências de prazer como a flexibilidade, para Dejours (2008) é interessante à saúde psíquica dos trabalhadores. Quando o trabalho pode ser livremente organizado, os indivíduos podem exercitar diferentes habilidades psíquicas na situação de trabalho.

As vivências de prazer são individuais, vindas da satisfação dos desejos e das necessidades da relação corpo e mente, e relacionam-se com liberdade, autonomia e reconhecimento (Dejours, 1994). “O reconhecimento é uma forma específica de retribuição moral simbólica dada ao ego” (Dejours, 2005, p. 56).

Fleury e Macêdo (2015) complementam que o reconhecimento é um processo dinâmico, e trata-se do operador principal da preservação da saúde. A sua dinâmica refere-se aos achados da inteligência prática, e reside nas relações intersubjetivas, nas quais é possível identificar o julgamento do trabalho.

Em se tratando das vivências de sofrimento, a sobrecarga também foi relatada por alguns participantes, seja decorrente do volume de atividades, seja pelo fato de desempenhá-las sozinhos, sem ajuda de outro profissional. Segundo Perez (2013) citado por Mesquita (2018, p. 51), “Uma carga de trabalho que extrapola a capacidade das pessoas tem efeito significativo no esgotamento emocional e na insatisfação com o trabalho. Além disso, tem potencial para criar conflitos no âmbito familiar”.

Mesquita (2018) relata em seu estudo que a sobrecarga de trabalho é uma das que pode ser experienciada pelos trabalhadores, representada pela alta carga de trabalho, vários trabalhos, sessões duplas ou triplas, favorecendo as queixas dos trabalhadores, tanto psíquica/mentais quanto físicas.

Estratégias de enfrentamento ao sofrimento foram adotadas pelos participantes da pesquisa, em sua maioria, individuais. Dejours (2016) nota que estas estratégias têm por princípio diminuir e paralisar a capacidade de pensar, a fim de manter o equilíbrio e a vida psíquica, ao mesmo tempo que podem provocar uma estabilidade psíquica artificial, gerando a alienação do trabalhador, ao invés de provocar mudanças no contexto de trabalho.

Há uma condição dual nestas estratégias adotadas pelos trabalhadores. Tanto podem levar ao adoecimento, sendo fator de alienação, por não operar na mudança, como serem fator de proteção para esse sujeito (Oliveira & Mendes, 2014). Para Dejours (2004), essas estratégias podem ser de adaptação, proteção e exploração. Destaca-se a segunda, que engloba a

racionalização, e a última que se refere à negação. Essas são observadas nas falas dos participantes, sendo seguidas da projeção e da servidão voluntária.

A rationalização é verbalizada com justificativas que deem uma explicação ao sofrimento no trabalho, atribuindo explicações coerentes ao que está posto. Esse ponto de vista, com aceite moral, pode acontecer no âmbito de ações, sentimentos e ideias, até mesmo na instância do ego, aos desejos e sentimentos inaceitáveis, para que sejam expressos de forma eufêmica (Batista, 2022).

O negar algo que não seja suportável ao ego dentro da estrutura psíquica do sujeito, o leva à condição de negação, sendo marcada pelo não entrar em contato com o sentimento, fato e ou pessoa que causa o sofrimento na organização, onde se nega o sofrimento para uma submissão ao discurso da organização. Assevera Moraes (2013), que ela é sinalizada pela presença da desconfiança, individualismo, isolamento e banalização do sofrimento.

A projeção é outra estratégia adotada pelos consultores, além da servidão voluntária. Cálgaro (2013) sinaliza que esta última é parte do medo de desamparo social e psicológico do sujeito, guiado pela promessa de pertencimento, onde a sua subjetividade fica ameaçada. A disponibilidade ininterrupta, o não gozar de férias e uma falta de divisão de aspectos e tempo destinados à vida pessoal e profissional, são fatores que correspondem à servidão.

Nesse procedimento, há o cerceamento de sua liberdade, além da coerção por dúvida (Vieira et al., 2016). Alguns dos indicadores da servidão voluntária são: a despersonalização da identidade; jornada exaustiva de trabalho; doar-se até o adoecimento; apatia e passividade, principalmente em relação ao sentimento de culpa advindos das injustiças sociais.

No tocante ao trabalho coletivo, Dejours (2022) garante que este repousa na inteligência e na mobilização desta. Ao mobilizarem-se as inteligências individuais, tem-se o trabalho coletivo. Ao reunirem-se as singularidades, tem-se uma dinâmica coletiva comum.

Estas estratégias de enfrentamento, para Dejours (2022) participam da perpetuação de situações sobre as quais há um princípio de combate aos efeitos psíquicos deletérios. É possível constatar um enrijecimento do pensamento dado por tais estratégias, apesar de terem como função inicial a ressignificação do sofrimento aos trabalhadores envolvidos. A transformação de situações desfavoráveis, na busca do prazer, é o grande objetivo da Psicodinâmica (Sousa & Santos, 2017).

## Considerações finais

A pesquisa atendeu ao objetivo proposto, uma vez que analisou as vivências dos engenheiros de segurança do trabalho consultores, que atuam na gestão de riscos ocupacionais em empresas de diversos ramos/segmentos econômicos.

É inerente ao desempenho, de toda e qualquer função, vivências de prazer e sofrimento. Com o consultor engenheiro de segurança do trabalho não seria diferente. Porém, é preciso que estas vivências, sejam elas de prazer ou sofrimento, não comprometam negativamente a qualidade do serviço prestado, já que vidas de centenas e milhares de trabalhadores estão envolvidas no exercício deste ofício.

Tendo em vista que a liberdade e a autonomia destes profissionais se limitam à entrega da documentação legalmente exigida, o processo de GRO torna-se vulnerável. Torna-se necessário um trabalho de sensibilização dos gestores das empresas responsáveis pela contratação de tais profissionais, para que a eles possam ser concedidas a devida liberdade e autonomia, não só no levantamento/coleta dos dados, como, inclusive, na implementação das ações para um GRO satisfatório.

Sugere-se que sejam inseridos conteúdos pertinentes à abordagem da PdT na formação do profissional, para que, ao aprofundarem nesta abordagem metodológica, possam surgir novas e melhores formas de atuação do profissional engenheiro de segurança do trabalho. A concorrência desleal, uma vivência de sofrimento, é outra variável que pode gerar impactos negativos na saúde e segurança do trabalhador, já que nem sempre o menor preço praticado está atrelado à qualidade do serviço prestado.

Logo, tornar-se servo voluntário do sistema, além de racionalizar e negar determinadas práticas, fazem do consultor em engenharia de segurança do trabalho um profissional que está somente cumprindo normas, não tendo a satisfação pessoal de verdadeiramente provocar mudanças reais e profundas que terão significado no mundo do trabalho.

É preciso rever a prática profissional destes consultores, e repensar sobre qual é o objetivo das organizações ao contratarem estes profissionais. Cumprir meramente a legislação, para demonstrar à fiscalização do trabalho que a organização tem feito a sua parte, não mitigará riscos, nem protegerá a integridade física e mental dos trabalhadores.

O ato de investir em SST deve se tornar um valor para a organização, e uma prática que faça parte da rotina diária, e não uma ação pontual e inespecífica. Todos os envolvidos no cenário do mundo do trabalho devem contribuir para que posturas arcaicas guiadas pela prática neoliberal sejam banidas, e que o ser humano seja inserido como centro do estudo.

Os consultores participantes deste estudo só verão sentido na gestão que almejam, ao libertarem-se do mundo objetivo das coisas, e irem de encontro ao social, ao confronto das

subjetividades, na tentativa de definir um sentido comum, aceitável por todos. Caso contrário, se as práticas objetivas permanecerem, se o profissional se sentir somente um objeto do meio, e se continuar considerando o trabalhador como tal, o gerenciamento de riscos ocupacionais não se efetivará. É preciso tornar-se sujeito das ações, dar início e continuidade às intervenções propostas às empresas que o profissional atua, e juntos—consultor, contratante e trabalhador—poderão usufruir dos benefícios que decorrem do gerenciamento.

Os resultados indicam a necessidade de um trabalho que vise sensibilizar esses profissionais acerca da importância de abordar os aspectos socioprofissionais, sendo que essa sensibilização deve ocorrer desde o início de sua formação profissional e também ser fortalecida durante cursos, atualizações. Um dos resultados finais desse estudo, após a validação foi a proposição de que para os novos associados à AGEST seja obrigatória a participação em um workshop que atenda a esse requisito, indicando assim uma contribuição real e aplicável dos resultados do estudo.

## Referências

- Alencar, M. C. B. & Zavarizzi, C. P. (2024). Prazer e sofrimento no trabalho dos profissionais de referência da Reabilitação Profissional do INSS. *Trabalho (En)Cena*. 9 (contínuo), e024014. 1-18. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e024014>
- Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 15(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.15504>
- Assis, M. Q. C. (2021). História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no mundo. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, 5. ENIT.
- Batista, T. J. (2022). *Reforma Trabalhista: para além do discurso de liberdade, a alienação e precarização das relações de trabalho no Brasil*. Appris.
- Borges, A. F. F. (2018). *O trabalho em turnos de revezamento em uma empresa estatal: uma análise em psicodinâmica do trabalho* [manuscrito]. (Dissertação de mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
- Brasil. (1943). Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1*, 82(184), 11937–11984.
- Brasil. (1978). *Portaria n. 3.214, de 08 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.

- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
- Brasil. (2020). *Norma Regulamentadora nº 1, de 09 de março de 2020. Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Ministério do Trabalho e Emprego.
- Brasil. (2022). *Norma Regulamentadora nº 4, de 03 de agosto de 2022. Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho*. Ministério do Trabalho e Emprego.
- Cálgaro, J. C. C. (2013). Servidão voluntária. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 391–394). Juruá.
- Dejours, C. (1992). *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez Oboré.
- Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho*. Atlas.
- Dejours, C. (1999). *Conferências Brasileiras: Transgressão no trabalho*, 49–84. Fundap.
- Dejours, C. (2004). Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Snelwar (Eds.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47–104). Fundação Oswaldo Cruz. Paralelo 15.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. Editora FGV.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. C. Lima, & E. P. Facas (Org.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 13–26). Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In S. Lancman, & L. I. Snelwar (Eds.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 143–158). (2nd ed.). Fundação Oswaldo Cruz. Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). A psicodinâmica do trabalho face à avaliação: da crítica à proposta. *Travailler*, (25).
- Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do Trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363–371.
- Dejours, C. (2015). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do Manager? In: Macêdo, K.B. *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Goiânia: Editora da PUC Goiás, Páginas 22 a 45.
- Dejours, C. (2016). *Situations du travail*. Puf.
- Dejours, C. (2022). *Trabalho Vivo*. Volume 1: Sexualidade e trabalho. (2nd ed.). Blucher.

- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.
- Del Bianco, N. (2016). *Métodos e Técnicas de Pesquisa*. NUTEC – Núcleo de Tecnologia em Educação a Distância.
- Ferreira, J. B. (2012). Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In A. M. Mendes, A. R. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (Eds.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 125–133). Juruá Editora.
- Figueiredo, J. M., & Alevato, H. M. R. (2013). A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho – breve reflexão. A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos Salvador. *XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP*.
- Fleury, A. D., & Macêdo, K. B. (2015). Clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método, In K. B. Macêdo (Org.), *O diálogo que transforma: a Clínica Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 95–134). Editora PUC Goiás.
- Freud, S. (1996). Além do princípio do prazer (1920). In S. Freud (Ed.), *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud: Edição Standard Brasileira* (pp. 13–78). Imago, XVIII.
- Frey, A. F., & Giongo, C.R. (2024). Prazer e Sofrimento no Trabalho: Um Olhar Para os Motoristas de Caminhão. *Revista Trabalho (En)Cena*, 9(Contínuo), e024032. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e024032>
- Heloani, J. R. (2016). O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho. *Fragmentos de Cultura*, 26(2), 333–336.
- Leal, D. F. S., Antloga, C. S. X., & Carmo, M. M. (2017). Pascale Molinier e a Psicodinâmica do Trabalho Feminino. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)*.
- Mesquita, S. M. M. (2018). *A vida pela vida: o trabalho dos profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência 192: uma leitura da Psicodinâmica do Trabalho*. (Tese de doutorado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento Criativo e Patogênico. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá Editora.
- Nogueira, J. H. V., & Freitas, L. G. (2015). Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(2), 133–145.

- Oliveira, J. N., & Mendes, A. M. (2014). Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. *Temas em Psicologia*, 22(2), 389–399. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-10>
- Sebrae. (2022). Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. *Portal*. <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/>
- Silva, F. C. (2012). *Vivências dos gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho: intervenção em clínica Psicodinâmica do Trabalho*. (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
- Siqueira, H. S. G. S. (2010). Globalização e autonomia (limites e possibilidades). *Pós Modernidade Política e Educação*, 1(1). <http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/globoautonomia.html>
- Sousa, J. C., & Santos, A. C. B. (2017). A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. *Revista Ciências Administrativas*, 23(1), 186–216. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.23.1.186-216>
- Vieira, F. O., Ghizoni, L. D., & Maia, C. (2016). “Ruim com ele, pior sem ele: servidão (in)voluntária que reforça o trabalho escravo contemporâneo: apontamentos à luz da Psicodinâmica do trabalho”. *IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.

### **Informações sobre os autores**

#### **Isabelle Rocha Arão**

Endereço institucional: Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária 1.440, Setor Universitário CEP: 74605-010 - Goiânia, Goiás.  
E-mail: isabellearao@gmail.com

#### **Kátia Barbosa Macêdo**

E-mail: katiabarbosamacedo@gmail.com

#### **Luciana Garrido Silva Borges Canuto**

E-mail: lucianagarrido2@gmail.com

#### **Simone Maria Moura Mesquita**

E-mail: simone.mesquita@ifg.edu.br

**Contribuição das Autoras**

Autora 1	Administração do Projeto; Escrita– Primeira Redação; Escrita – Revisão e Edição; Metodologia
Autora 2	Curadoria de Dados; Supervisão; Validação
Autora 3	Escrita – Revisão e Edição; Metodologia
Autora 4	Escrita – Revisão e Edição; Metodologia