

**CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO  
NA GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM  
OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL**

**RENATA MOREIRA DE SÁ E SILVA**

**TESE DE DOUTORADO EM ESTRUTURAS E CONSTRUÇÃO CIVIL  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL E AMBIENTAL**

**FACULDADE DE TECNOLOGIA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**FACULDADE DE TECNOLOGIA**  
**DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL E AMBIENTAL**

**CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**  
**NA GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM**  
**OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL**

**RENATA MOREIRA DE SÁ E SILVA**

**ORIENTADOR: CLÁUDIO HENRIQUE DE ALMEIDA FEITOSA**  
**PEREIRA**

**TESE DE DOUTORADO EM ESTRUTURAS E CONSTRUÇÃO CIVIL**

**PUBLICAÇÃO:**  
**BRASÍLIA/DF: OUTUBRO – 2023**

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE TECNOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL E AMBIENTAL**

**CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO  
NA GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM  
OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL**

**RENATA MOREIRA DE SÁ E SILVA**

TESE DE DOUTORADO SUBMETIDA AO DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL E AMBIENTAL DA FACULDADE DE TECNOLOGIA DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA COMO PARTE DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE DOUTOR EM ESTRUTURAS E CONSTRUÇÃO CIVIL.

APROVADA POR:

---

**Profº. Claudio Henrique de Almeida Feitosa Pereira, DRº. (ENC-UnB)**  
(Orientador)

---

**Profª. Claudia Márcia Coutinho Gurjão, DRª. (ENC-UnB)**  
(Examinadora Interna)

---

**Profº. Álvaro Roberto Crespo Merlo, DRº. (UFRGS)**  
(Examinador Externo)

---

**Profª. Kátia Barbosa Macêdo, DRª. (PUC - Goiás)**  
(Examinadora Externa)

---

**Profª. Katia Cristina Tarouquella Rodrigues, DRª (Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura. - UnB)**  
(Suplente)

**BRASÍLIA/DF, 27 DE OUTUBRO DE 2023.**

## **FICHA CATALOGRÁFICA**

**SILVA, RENATA MOREIRA DE SÁ E**

Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho na Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho em obras de construção civil. [Distrito Federal, 2023].

200 p, p.210 x 297 mm (ENC/FT/UnB, Doutor, Estruturas e Construção Civil, 2023).

Tese de Doutorado – Universidade de Brasília. Faculdade de Tecnologia.

Departamento de Engenharia Civil e Ambiental.

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 1. Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) | 2. Gerenciamento de riscos        |
| 3. Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO)       | 4. Segurança do Trabalho          |
| 5. Psicodinâmica do Trabalho (PDT)               | 6. Prazer-Sofrimento no Trabalho. |

I. ENC/FT/UnB

II. Título (série)

## **REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA**

SILVA, R. M. S (2023). Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho na Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho em obras de construção civil. Tese de Doutorado em Estruturas e Construção Civil, Publicação\_\_\_\_\_, Departamento de Engenharia Civil e Ambiental, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 200p.

## **CESSÃO DE DIREITOS**

AUTOR: Renata Moreira de Sá e Silva

TÍTULO: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho na Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho em obras de construção civil.

GRAU: Doutor

ANO: 2023

É concedida à Universidade de Brasília permissão para reproduzir cópias desta tese de doutorado e para emprestar ou vender tais cópias somente para propósitos acadêmicos e científicos. A autora reserva outros direitos de publicação e nenhuma parte dessa tese de doutorado pode ser reproduzida sem autorização por escrito da autora.

---

Renata Moreira de Sá e Silva  
Rua 801, Quadra 927, nº 370, Vila Colemar  
Natal e Silva, 74633380, Goiânia – GO - Brasil  
e-mail: eng.renatamoreira@gmail.com

## **Peão de Obra**

(autor: operário Reni Santos / músico: Amado Batista)

Alô povo do Brasil  
Quero falar pra vocês  
Sou da construção civil  
Faço parte do Brasil  
Mas tem gente que não vê

Dou um duro, faço massa  
E trabalho pra valer  
Mas tenho fé na oração  
Que essa vida de peão  
Se Deus quiser eu vou crescer

Eu estava lá na obra  
Uma gata passou  
Desfilando de carrão  
Joguei beijos pra ela  
Mas ela nem me olhou

Se eu fosse um engenheiro  
Um granfino com dinheiro  
Ela sim ia me ver

Mas sou simples cidadão  
Pau mandado do patrão  
Que veio do norte pra vencer

Dói dói dói  
Dói saber  
Se eu fosse um empresário  
E andasse de Ferrari  
Ela parava pra me ver

Dói dói dói  
Dói saber  
Mas sou um simples peão  
Meu carrinho é de mão  
E não sou nada pra você

Dói dói dói  
Dói saber  
Mas sou um simples peão  
Meu carrinho é de mão  
Se Deus quiser eu vou crescer

Dedicatória.

Dedico este trabalho a minha querida avó  
Rita Helenyra Fleury de Barros Silva, cuja  
sabedoria e amor vão muito além dessa vida.

## **AGRADECIMENTOS**

O percurso do doutoramento não deixa de ser um período de sofrimento para o pesquisador que trilha esse caminho. São muitos anos de dedicação e estudo em algo inédito, muitas vezes que não possui um aporte teórico capaz de garantir uma base sólida e segura para o caminhar. Desbravar o nunca estudado, não é tarefa fácil. Necessita-se caminhar sozinho para o avanço intelectual e isso nos deixa reféns do medo, incerteza e solidão acadêmica. Para uma pessoa da área de exatas, então, entrar no mundo das ciências humanas parecia algo muitas vezes impossível de entendimento. Mas nada como o tempo, o amadurecimento e o apoio de muitos nessa jornada. Costumo dizer que minha vida foi separada entre antes do doutorado e depois do doutorado. Afinal, foram longos nove anos, dos quais dois, ainda estivemos numa Pandemia que avassalou o mundo.

Agradeço primeiramente a Deus, por me garantir em meio a tantas dificuldades durante essa longa jornada de doutoramento, ter forças e fé para lutar e nunca desistir dos seus planos para minha vida. Revestiu-me de resiliência, paciência e humildade.

Ao meu orientador, Cláudio Henrique de Almeida Feitosa Ferreira, pela coragem em aceitar o desafio de me orientar nessa área de gestão de segurança e saúde no trabalho, ainda tão discriminada pela engenharia civil raiz. Sem dúvida, seu apoio, paciência, dedicação, comprometimento e incentivo na orientação deste trabalho foram determinantes para o êxito da tese. Muitas vezes, acreditou mais em mim, do que eu mesma.

Ao meu pai, Reinaldo Barros Moreira da Silva, engenheiro civil sênior, com quem desde menina pude aprender alguns saberes de prudência e algumas regras de ofício dessa profissão.

A minha mãe, Maria José de Sá, que desde as primeiras séries escolares me estimulou ao máximo para que eu pudesse galgar excelentes resultados, e se possível, o melhor existente. A ideia dela era que, gênios não nascem, se tornam. Acredito que hoje, essa conquista seja mais dela que minha. Sua filha é doutora!

Aos meus irmãos, outros familiares e amigos pelo apoio incondicional durante toda minha trajetória acadêmica, sendo estes, a minha maior e fiel plateia na busca pelo tão sonhado diploma de doutora.

Ao Instituto Federal de Brasília – Campus Samambaia pela licença qualificação para dedicação exclusiva a esta tese de doutoramento.

À psicóloga Tatiana Faion Fontanari pela parceria de pesquisa durante esses anos, entre altos e baixos, vitórias e derrotas.

À empresa Incorporadora e Construtora NewInc., nas pessoas dos Engenheiros Marcos Louzada e Tharso Ferreira, que viabilizaram esse estudo fornecendo acesso livre aos trabalhadores do canteiro de obras Terra Mundi Jundiaí – Anápolis (GO).

Aos trabalhadores de construção civil pesquisados por disponibilizarem parte do seu precioso tempo de trabalho para revelar a realidade de trabalho vivenciada em canteiros de obras a fim de colaborar com a promoção da saúde e segurança do trabalho para o coletivo.

Ao coletivo de trabalho, amigos professores e técnicos administrativos e aos queridos alunos do Instituto Federal de Brasília – Campus Samambaia, pelo apoio e incentivo durante esses anos de estudo.

Por fim, a todos que de alguma forma contribuíram para que o sonho de concluir um doutoramento, um dia pudesse se tornar uma realidade. Muito obrigada!



*O saber a gente aprende com os mestres e os livros.  
A sabedoria se aprende é com a vida e com os humildes.*

Cora Coralina

## **RESUMO**

### **CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO NA GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL.**

**Autor:** Renata Moreira de Sá e Silva

**Orientador:** Dr. Cláudio Henrique de A Feitosa Pereira

**Programa de Pós-graduação em Estruturas e Construção Civil**

**Brasília, outubro de 2023.**

No setor de construção civil os números de mortes e incapacitados ainda são considerados críticos. O Brasil ocupa a quarta posição no ranking mundial de acidentes de trabalho, mesmo existindo legislações que assegurem os trabalhadores e as iniciativas de segurança do trabalho estarem disseminadas. Com surgimento dos Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) que são considerados emergentes na atualidade e que são decorrentes de interações entre trabalho, satisfação no trabalho e as condições da sua organização surge a necessidade de novos modelos de gerenciamento de riscos, uma vez que os modelos tradicionais culpabilizantes (tanto do empregador, quanto do empregado) não tem se apresentado eficientes. Assim, esta pesquisa tem como objetivo geral apresentar uma forma alternativa de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) através do gerenciamento dos Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) com utilização da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Para isso, utilizou-se na íntegra o que preconiza o método PDT de Dejours de pesquisa qualitativa para um projeto piloto. Foi realizado a escuta clínica do trabalho com oito encontros com operários de construção civil voluntários que atuavam em serviços em altura, em um espaço coletivo de fala. Os achados da pesquisa apontaram, para a coexistência de prazer e sofrimento entre os operários de construção civil, com o predomínio do sofrimento resultante da rígida organização do trabalho e das condições tanto de trabalho quanto de segurança do trabalho. Em contrapartida, o prazer decorreu das relações sociais, do reconhecimento e da valorização no trabalho, o que minimizavam o sofrimento. Os principais fatores que engatilham riscos psicossociais entre os operários de construção civil de forma negativa que proporcionavam vivências de sofrimento foram: falta de material, falta de treinamentos; baixa escolaridade e qualificação; medo do desemprego; pressão e longas jornadas; falta de flexibilidade; cansaço físico, terceirização e acidentes de trabalho. E os fatores de forma positiva que proporcionavam vivências de prazer foram: alimentação e infraestrutura do canteiro, satisfação com salário e sustento da família. Com avanço dos encontros houve um maior engajamento e mudança na postura e na condução das atividades profissionais no ambiente de trabalho, aumentando os cuidados com a saúde e segurança e refletindo no aumento da produtividade. Observou-se que a inclusão de aspectos sociais no gerenciamento de riscos no ambiente laboral apresenta-se como uma alternativa de otimização de desempenho pra uma eficiente gestão de SST.

**Palavras-chave:** gestão de saúde e segurança do trabalho, gerenciamento de riscos, riscos psicossociais, segurança do trabalho, psicodinâmica do trabalho, Prazer-Sufrimento no Trabalho.

## **ABSTRACT**

### **CONTRIBUTIONS OF WORK PSYCHODYNAMICS TO THE MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON CONSTRUCTION SITES.**

**Author: Renata Moreira de Sá e Silva**

**Supervisor: Dr. Cláudio Henrique de A Feitosa Pereira**

**Programa de Pós-graduação em Estruturas e Construção Civil**

**Brasília, October of 2023**

In the construction sector, the number of deaths and disabled people are still considered critical. Brazil occupies the fourth position in the world ranking of occupational accidents, even though there is legislation that ensures workers and occupational safety initiatives are widespread. With the emergence of Occupational Psychosocial Risks (RPO's), which are currently considered emerging and which arise from interactions between work, job satisfaction and the conditions of their organization, the need for new risk management models arises, since traditional models blame (both from the employer and the employee) has not been efficient. Thus, this research has the general objective of presenting an alternative form of Occupational Health and Safety (OSH) management through the management of Occupational Psychosocial Risks (RPO's) using Work Psychodynamics (PDT). To this end, the PDT de Dejours method of qualitative research was used in full for a pilot project. Clinical listening to the work was carried out with eight meetings with volunteer construction workers who worked at heights, in a collective speaking space. The research findings pointed to the coexistence of pleasure and suffering among construction workers, with the predominance of suffering resulting from the rigid organization of work and both working and safety conditions. On the other hand, pleasure derived from social relationships, recognition and appreciation at work, which minimized suffering. The main factors that trigger psychosocial risks among construction workers in a negative way that led to experiences of suffering were: lack of material, lack of training; low education and qualifications; fear of unemployment; pressure and long hours; lack of flexibility; physical fatigue, outsourcing and work accidents. And the positive factors that provided experiences of pleasure were: food and site infrastructure, satisfaction with salary and family support. As the meetings progressed, there was greater engagement and changes in the attitude and conduct of professional activities in the workplace, increasing health and safety care and resulting in increased productivity. It was observed that the inclusion of social aspects in risk management in the workplace presents itself as an alternative for optimizing performance for efficient OSH management.

**Keywords:** Occupational health and safety management, risk management, psychosocial risks, occupational safety, psychodynamics of work, Pleasure-Suffering at Work.

## **RÉSUMÉ**

### **LES APPORTS DE LA PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL À LA GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LES TRAVAUX DE CONSTRUCTION CIVILE.**

**Auteur : Renata Moreira de Sá e Silva**

**Conseiller : Dr. Cláudio Henrique de A Feitosa Pereira**

**Programme d'études supérieures en structures et construction civile**

**Brasília, octobre, 2023.**

Dans le secteur de la construction, le nombre de décès et de personnes handicapées est toujours considéré comme critique. Le Brésil occupe la quatrième place dans le classement mondial des accidents du travail, même s'il existe une législation qui garantit la généralisation des initiatives en matière de sécurité des travailleurs et du travail. Avec l'émergence des Risques Psychosociaux Professionnels (RPO), qui sont actuellement considérés comme émergents et qui résultent d'interactions entre le travail, la satisfaction au travail et les conditions de leur organisation, la nécessité de nouveaux modèles de gestion des risques apparaît, puisque les modèles traditionnels blâment (tous deux de l'employeur et l'employé) n'a pas été efficace. Ainsi, cette recherche a pour objectif général de présenter une forme alternative de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) à travers la gestion des risques psychosociaux au travail (RPO) à l'aide de la psychodynamique du travail (PDT). À cette fin, la méthode de recherche qualitative PDT de Dejours a été pleinement utilisée dans le cadre d'un projet pilote. L'écoute clinique des travaux a été réalisée à travers huit rencontres avec des ouvriers du bâtiment bénévoles travaillant en hauteur, dans un espace de parole collectif. Les résultats de la recherche ont mis en évidence la coexistence de plaisir et de souffrance chez les travailleurs du bâtiment, avec une prédominance de souffrance résultant de l'organisation rigide du travail et des conditions de travail et de sécurité. De l'autre, le plaisir découlait des relations sociales, de la reconnaissance et de l'appréciation au travail, qui minimisaient la souffrance. Les principaux facteurs qui déclenchent des risques psychosociaux de manière négative chez les travailleurs du bâtiment et qui conduisent à des expériences de souffrance sont : le manque de matériel, le manque de formation ; un faible niveau d'éducation et de qualifications ; la peur du chômage ; pression et longues heures ; manque de flexibilité ; fatigue physique, sous-traitance et accidents du travail. Et les facteurs positifs qui ont procuré des expériences de plaisir étaient : la nourriture et l'infrastructure du site, la satisfaction du salaire et le soutien familial. Au fur et à mesure que les réunions avançaient, il y avait un plus grand engagement et des changements dans l'attitude et la conduite des activités professionnelles sur le lieu de travail, augmentant ainsi les soins de santé et de sécurité et entraînant une augmentation de la productivité. Il a été observé que l'inclusion des aspects sociaux dans la gestion des risques sur le lieu de travail se présente comme une alternative pour optimiser les performances en vue d'une gestion efficace de la SST.

**Mots-clés:** gestion de la santé et de la sécurité au travail, gestion des risques, risques psychosociaux, sécurité au travail, psychodynamique du travail, plaisir-souffrance au travail.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>01</b>
1.1 IMPORTÂNCIA E MOTIVAÇÃO.....	06
1.2 PROBLEMA.....	12
1.3 QUESTÕES NORTEADORAS (PRESSUPOSTOS).....	12
1.4 OBJETIVOS.....	13
1.4.1 Objetivo Geral.....	13
1.4.2 Objetivos Específicos.....	13
1.5 DELIMITAÇÕES.....	14
1.6 ESTRUTURA DA TESE.....	15
<b>2. SEGURANÇA DO TRABALHO EM CANTEIROS DE OBRAS.....</b>	<b>16</b>
2.1 ACIDENTES DE TRABALHO EM CONSTRUÇÃO CIVIL.....	16
2.2 CAUSAS DE ACIDENTES DE TRABALHO.....	19
2.3 PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO.....	23
2.3.1 Legislação de Segurança do Trabalho no mundo.....	24
2.3.2 Legislação de Segurança do Trabalho no Brasil.....	28
2.3.2.1 Normatização.....	29
<b>3. GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>36</b>
3.1 RISCO X PERIGO.....	36
3.2 RISCOS OCUPACIONAIS.....	37
3.3 GESTÃO DE SEGURANÇA.....	43
3.4 GERENCIAMENTO DE RISCOS.....	45
3.4.1 Gestão de Riscos Ocupacionais.....	46
3.4.2 Gestão de Riscos Psicossociais.....	48
<b>4. PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....</b>	<b>50</b>
4.1 PANORAMA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	50
4.2 MÉTODO PDT.....	55
4.2.1 Pressupostos.....	57
4.2.2 Categorias ou Eixos de Análise com Indicadores.....	59
4.2.3 Vivências de Prazer e Sofrimento.....	60
4.2.4 Estratégias de Defesa para enfrentar o Sofrimento no Trabalho.....	63
4.2.5 Estratégias de Mobilização Subjetiva do Trabalhador.....	67
4.3 DIFICULDADES DE APLICAÇÃO DO MÉTODO PDT NO BRASIL.....	71
4.4 ESTUDOS COM TRABALHADORES DE CONSTRUÇÃO CIVIL.....	73
4.4.1 Barros e Mendes (2003) e Barros (2005).....	74
4.4.2 Ganem e Rodrigues (2016).....	76
4.5 UTILIZAÇÃO DA PADT COMO FERRAMENTA DE GESTÃO DE SST.....	78
<b>5. METODOLOGIA.....</b>	<b>79</b>
5.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	79
5.2 UNIDADE DE ANÁLISE.....	81
5.3 COLETA DE DADOS.....	81
5.3.1 Metodologia 1ª Etapa.....	82
5.3.2 Metodologia 2ª Etapa.....	87

<b>6. RESULTADOS .....</b>	<b>95</b>
6.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	95
6.1.1 Pré – Pesquisa.....	95
6.1.2 Pesquisa.....	96
6.1.2.1 Caracterização do Local da Pesquisa.....	97
6.1.2.2 Caracterização dos Operários Participantes da Pesquisa.....	99
6.1.2.3 Condições da Segurança do Trabalho.....	100
6.1.2.4 Organização da Segurança do Trabalho.....	118
6.1.2.5 Relações Sociais no Trabalho.....	131
6.1.2.6 Entrevista Individual.....	135
6.1.2.7 Problemas durante a execução da Clínica do Trabalho.....	138
<b>7. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS .....</b>	<b>141</b>
7.1 ANÁLISE E DISCUSSÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DA SEGURANÇA DO TRABALHO.....	143
7.1.1 Análise e Discussões sobre as medidas individuais de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI.....	144
7.1.2 Análise e Discussões sobre as medidas coletivas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.....	147
7.1.3 Discussão sobre outros pontos importantes com relação às <i>condições de trabalho</i> que acabam por influenciar nas <i>Condições de Segurança do Trabalho</i> .....	150
7.2 ORGANIZAÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO.....	162
7.3 RELAÇÕES SOCIAIS NO TRABALHO.....	170
7.4 ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS.....	178
7.5 MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA.....	184
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>185</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>189</b>
<b>APÊNDICES</b>	
<b>APÊNDICE 1</b> - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).	
<b>APÊNDICE 2</b> - FICHA DE ENTREVISTA INDIVIDUAL (LEVANTAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NA CONSTRUÇÃO CIVIL).	
<b>APÊNDICE 3</b> - CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO (PROJETO LEVANTAMENTO DE RISCOS DE ACIDENTES DE TRABALHO UTILIZANDO PRINCÍPIOS DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO).	
<b>APÊNDICE 4</b> - MATERIAL DIDÁTICO USADO NOS 8 ENCONTROS DE PDT EM CANTEIROS DE OBRAS.	
<b>ANEXOS</b>	
<b>ANEXO 1</b> - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.	

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1 – Distribuição de acidentes de trabalho no Brasil, valores acumulados de 2002 a 2020.....	01
Figura 1.2 – Folder de divulgação CANPAT 2023.....	05
Figura 1.3 – Nuvem de Palavras sobre Tema Abordado.....	08
Figura 1.4 - Psicodinâmica do Trabalho em construção civil - Tela 1 .....	09
Figura 1.5 - Psicodinâmica do Trabalho em construção civil – Tela 2.....	09
Figura 1.6 - Psicodinâmica do trabalho na gestão de SST.....	10
Figura 1.7 - Sofrimento e prazer do trabalhador de construção civil.....	10
Figura 1.8 - Psicodinâmica do Trabalho em construção civil.....	11
Figura 1.9 - Sofrimento e prazer do trabalhador de construção civil.....	11
Figura 2.1 - Teoria dos Dominós de Heinrich.....	20
Figura 2.2 - Causas dos Acidentes de Trabalho.....	21
Figura 2.3 – Ciclo PDCA.....	27
Figura 3.1– Cores dos Riscos do Mapa de Riscos.....	47
Figura 5.1 - Fluxograma da 1ª Etapa da Metodologia.....	83
Figura 5.2 - Fluxograma da 2ª Etapa da Metodologia.....	88
Figura 6.1 – Distância de Anápolis- GO à Brasília- DF e à Goiânia - GO.....	98
Figura 6.2 – <i>Kit sacola</i> entregue aos participantes.....	102
Figura 6.3 – Acidente com Andaime fachadeiro de obra (desmoronamento dia 30.04.2013, véspera do feriado do dia do trabalho).....	120
Figura 6.4 - Reportagem sobre acidente de trabalho em andaime fachadeiro em Brasília-DF.....	120
Figura 7.1 – Macro dimensões teóricas da PDT.....	141
Figura 7.2 - Postulado de Dejours (1987) adaptado pela autora.....	142
Figura 7.3 – Influência dos Riscos na SST .....	142
Figura 7.4 – Vivências de Prazer e Sofrimento em Operários de Construção Civil.....	172
Figura 7.5 – Tipos de Sofrimento.....	176

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1.1 – Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0).....	14
Quadro 2.1 – Resumo da Normatização Brasileira.....	30
Quadro 4.1 - Encaminhamentos Clássicos do Fator Humano nas Organizações.....	54
Quadro 5.1 – Perguntas Norteadoras das Entrevistas Coletivas.....	87
Quadro 5.2 - Grupo de Pilotagem ou Grupo Gestor.....	89
Quadro 5.3 – Projeto Piloto para coleta de dados qualitativa.....	90
Quadro 6.1 – Resumo Pré-pesquisa.....	96
Quadro 6.2 – Ações da Seção de Trabalho.....	97
Quadro 6.3 – Características das cidades.....	98
Quadro 6.4 – Características dos trabalhadores participantes da clínica do trabalho.....	99
Quadro 6.5 - Enquete trabalhada por seção de Condições da Segurança do Trabalho.....	100
Quadro 6.6 - Enquete trabalhada por seção de Organização da Segurança do Trabalho...	118
Quadro 6.7 - Enquete trabalhada por seção de Relações Sociais no Trabalho.....	132
Quadro 6.8 – Fatores Positivos no Ambiente de Trabalho (Entrevistas Individuais).....	136
Quadro 6.9 – Fatores Negativos no ambiente de Trabalho (Entrevistas Individuais).....	137
Quadro 7.1 – Quadro Resumo de medidas individuais de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI.....	146
Quadro 7.2 - Quadro Resumo de medidas coletivas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.....	149
Quadro 7.3 - Quadro Resumo de outros pontos importantes com relação às <i>Condições de Trabalho</i> que acabam por influenciar nas <i>Condições de Segurança do Trabalho</i> .....	158
Quadro 7.4 - Quadro Resumo da Organização da Segurança do Trabalho.....	168
Quadro 7.5 - Quadro Resumo das Relações Sociais do Trabalho.....	177



## LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

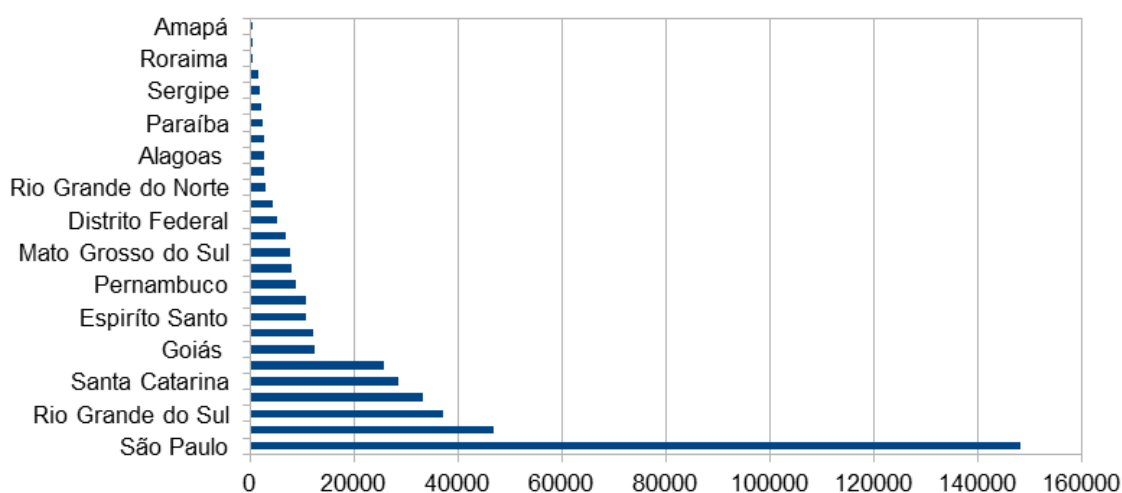
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
BS-8800	<i>British Standard 8800</i>
BSI	<i>British Standards Institution</i>
CANPAT	Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho
CBIC	Câmara Brasileira da Indústria da Construção
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CTPP	Comissão Tripartite Paritária Permanente
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho
NP	Nuvens de Palavras
NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OSHA	<i>Occupational Safety and Health Administration</i>
OSH-MS	<i>Occupational Safety and Health Management Systems</i>
OSST	Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PDCA	Planejar, Desenvolver, Controlar e Agir
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PSM	<i>Process Safety Managment</i>
RPO's	Riscos Psicossociais Ocupacionais
RTP	Recomendações Técnicas de Procedimentos
SESMT	Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SGSST	Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho
SSO	Segurança e Saúde Ocupacional
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
USP	Universidade de São Paulo

# 1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a cada 49 segundos um acidente de trabalho é notificado e a cada três horas uma vítima é fatal, de acordo com levantamento do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (OSST). As áreas com maior número de registros de acidentes de trabalho são o atendimento hospitalar; o comércio varejista, com predominância de produtos alimentícios (hipermercados e supermercados); a administração pública; a construção de edifícios e o transporte rodoviário de carga (OSST, 2023).

No ranking nacional de acidentes de trabalho, em um intervalo de 18 anos, de 2002 a 2020, destaca-se a representatividade do estado de Goiás onde ocupa o quarto lugar no país em maior número de acidentados por atividade laboral, na ordem de acima de 10 mil casos (Figura 1.1), segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). E esses dados referem-se apenas ao mercado formal, não considerando a informalidade, onde os acidentes acontecem e não são registrados (OSST, 2023).

Figura 1.1 – Distribuição de acidentes de trabalho no Brasil, valores acumulados de 2002 a 2020.  
(Estados x Quantidade de Acidentes de Trabalho).



Fonte: Adaptado pela autora de OSST (2023).

A questão do trabalho informal na área de construção civil é um importante fator, pois muitos acidentes de trabalho desse segmento não estão contemplados nos dados estatísticos. A informalidade laboral na construção civil gira em torno de 40% em média no

Brasil e até 60%, em alguns estados, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Assim, as condições de trabalho desses trabalhadores informais, operários de construção civil, certamente apresentam-se em situação mais precárias, (Seidler *apud* Batista, 2019).

A indústria da construção civil é responsável por grande parte do emprego das camadas pobres da população masculina, e também considerada uma das mais perigosas em todo o mundo, liderando as taxas de acidentes de trabalho fatais, não-fatais e anos de vida perdidos (RINGEN, SEEGAL e WEEKS, 2019).

As razões apontadas para a ocorrência de acidentes de trabalho na construção civil para Lipscomb, Dement e Rodriguez-Acosta (2000); Jeong (1998) e Cattledge, Hendricks e Stanevich (1996) são a presença de grande quantidade de riscos ocupacionais, tais como: a execução de trabalhos em grandes alturas; o manejo com máquinas, equipamentos e ferramentas perfuro-cortantes; o contato com instalações elétricas; o uso de veículos automotores no desenvolver de funções dentro do canteiro de obras; as posturas antiergonômicas, como a elevação de objetos pesados; além do estresse vivenciado pelos operários devido à transitoriedade de locais onde prestam serviços e a alta rotatividade de trabalhadores. Assim, a frequência com que os trabalhadores operários de construção civil estão sujeitos a riscos neste tipo de atividade fazem com que o canteiro de obras seja considerado um lugar potencialmente perigoso. Já com relação aos casos de adoecimento no setor de construção civil, que podem ser equiparados a acidentes de trabalho, segundo Seidler *apud* Batista (2019), os mais comuns são de lombalgia, perda auditiva induzida por ruído e doenças do sistema respiratório por exposição a poeiras.

É preciso considerar que o setor de construção civil é bastante representativo na cadeia de trabalho brasileira, onde em 2017 havia 1,8 milhão de pessoas atuando nessa área. E mesmo sendo uma atividade de trabalho perigosa, os acidentes de trabalho em construção civil poderiam ser evitados, em sua maioria, se fossem tomadas medidas preventivas eficientes (BATISTA, 2019).

Entretanto em 2019, a construção civil foi um dos segmentos que mais registrou acidentes de trabalho no país, sendo o primeiro setor de trabalho em incapacidade permanente, o segundo em mortes (perdendo apenas para o transporte terrestre) e o quinto em afastamentos com mais de 15 dias (BATISTA, 2019). Segundo Sorock, Smith e Goldoft

(1993); Burckhart *et al.* (1993); Jackson e Loomis (2002) e Santana e Oliveira (2004) os acidentes de trabalho situam-se como a principal causa ocupacional de morte na indústria da construção civil. Assim, enquanto a taxa de mortalidade no trabalho no Brasil é de 5,21 mortes para cada 100 mil vínculos, na construção civil a taxa é de 11,76 casos para cada grupo de 100 mil.

Importantes avanços tecnológicos ocorreram na área de trabalho, que, juntamente com a rápida globalização, transformaram o trabalho para muitas pessoas ao redor do mundo. Os efeitos dessas mudanças na Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) também foram notáveis. Em alguns casos, houve redução ou eliminação dos riscos mais tradicionais através de automação industrial, porém as novas tecnologias, também criaram novos riscos. No entanto, muitos dos riscos tradicionais de locais de trabalho persistem, e o número de doenças e acidentes relacionados ao trabalho ainda é inaceitavelmente alto (OIT, 2010).

A origem dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais está frequentemente vinculada a várias causas relacionadas a fatores organizacionais, físicos e humanos. A exposição dos trabalhadores aos riscos associados à sua atuação laboral representam ameaças à segurança e saúde dos profissionais (OIT, 2010). Com relação à saúde dos trabalhadores alguns indicadores exercem papel fundamental de acordo com o confronto entre os trabalhadores e o seu contexto de trabalho, são eles: as condições, a organização e as relações sociais de trabalho. Fato é que os aspectos desse confronto contribuem para ocorrência de vivências de bem-estar ou de mal-estar dos trabalhadores e de riscos de adoecimento (SERAFIM *et al.*, 2012).

Dessa forma, as mudanças nas características dos empregos criaram riscos manifestos que anteriormente eram menos proeminentes ou menos óbvios. Muitos trabalhadores estão expostos a “novos riscos” gerados pelas características mutáveis do trabalho, como por exemplo, devido às condições decorrentes do emprego precário e aumento da pressão para atender às demandas da vida profissional moderna. Os perfis etários da força de trabalho também mudaram, assim como o equilíbrio de gênero em muitos locais de trabalho (OIT, 2010).

Por outro lado, a indústria da construção civil é marcada por características específicas que proporcionam perigos e atos inseguros que favorecem a ocorrência de acidentes. Dentre

estes, pode-se citar: vários agentes da cadeia produtiva com diferentes níveis técnicos e com participação efetiva e simultânea no canteiro de obra; rotatividade da mão-de-obra; execução de atividades sob intempéries; acentuada movimentação de trabalhadores, materiais e equipamentos; a natural falta de padronização do produto; emprego intenso de mão-de-obra pouco qualificada; prazo reduzido para a conclusão da obra e agressividade do processo de concorrência. Além disso, estas características são ainda influenciadas: pelo tipo de obra, pelo tipo de contrato e pelo porte da empresa construtora e podem transformar a construção num processo cheio de erros e ineficiente, com baixa produtividade e lucratividade, prejudicando a sua qualidade (VASCONCELOS *et al.*, 2006).

Apesar das iniciativas de gestão de segurança do trabalho estar disseminadas no setor da construção civil, as estatísticas de acidentes de trabalho mostram que ainda é significativo o número de trabalhadores que se acidentam diariamente em canteiros de obras no Brasil. Neste cenário, os atuais métodos de análise dos acidentes de trabalho e as tentativas de reduzi-los não tem sido muito eficazes, uma vez que estes ainda ocorrem com certa frequência. E apesar de na atualidade o discurso das empresas se basear no desenvolvimento de talentos humanos, existe cada vez mais competitividade, pressão para produzir com qualidade num espaço curto de tempo. Assim, os ambulatórios médicos estão cheios de trabalhadores estressados e com problemas de saúde, mas quando estes são profundamente investigados, descobrem existências de causas psíquicas que estão encobertas por doenças físicas (DRUMOND PINTO, 2003).

Mediante essa situação, muitos governos e organizações de empregadores e trabalhadores colocaram maior ênfase na prevenção, reconhecendo que os riscos devem ser geridos e controlados e que os sistemas de gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) são essenciais para prevenir acidentes de trabalho e problemas de saúde. Além disso, cada vez é mais aceito que a adoção de medidas de segurança e saúde beneficiam a produtividade da empresa e a qualidade do emprego (OIT, 2010).

Observa-se dessa forma a necessidade de uma abordagem sistêmica para a gestão da SST no processo de construção civil como alternativa viável para a melhoria das condições de trabalho mantendo-se a competitividade das empresas construtoras, de forma coerente com os demais sistemas de gestão.

É relevante que o empregador tenha consciência da importância das ações da gestão de SST no ambiente laboral, que muito antes de ser lei, a segurança do trabalho garante saúde, bem-estar e qualidade de vida ao trabalhador. Assim, trabalhadores sadios produzem mais, aumentando a produtividade e evitando gastos decorrentes com acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Por outro lado, o não cumprimento das exigências previstas pelas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho (MTE, 2023) leva a consequências prejudiciais às empresas de construção civil, inclusive judicial. Por isso, é salutar que o responsável pelo planejamento de uma empresa de construção civil conheça plenamente as exigências legais e aplique-as.

Nesta perspectiva, a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT), que existe desde 1971 no Brasil e se traduz em um conjunto de ações que visam à promoção de uma cultura de segurança e saúde no trabalho, de cunho essencialmente prevencionista aborda como tema do ano de 2023 a “*Segurança e Saúde no Trabalho como Princípio e Direito Fundamental: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho*” (Figura 1.2). Esse tema foi debatido e adotado durante a 110ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, em 2022 e tem com objetivo implementar o fortalecimento da cultura de prevenção de acidentes e doenças do trabalho no Brasil (MTE CANPAT, 2023).

Figura 1.2 – Folder de divulgação CANPAT 2023.



Fonte: MTE CANPAT (2023).

É importante destacar que assim como a gestão da qualidade, os princípios e métodos para avaliação de riscos ocupacionais no trabalho foram concebidos a partir de atividade econômica distintos da construção civil, sendo necessário, portanto, a adequação destes conceitos e técnicas às especificidades dessa indústria. Ademais, com a *Pandemia do Covid 2019*, a urgência em adequação da gestão de SST aumentou devido ao afloramento

maior dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, que compreendem os fatores que contribuem ou causam adoecimento mental aos trabalhadores e decorrem de falhas na organização e gestão do trabalho, resultando em transtornos mentais (do comportamento) e físicos.

Dessa forma, a escassez de literatura sobre aplicação de procedimento específico para avaliação de riscos orientados as atividades de construção civil, associado à falta de cultura da gestão de SST à gestão de empresas de construção/engenharia civil são indicadores da necessidade de se divulgar este conhecimento, possibilitando a aplicação de métodos adequados à indústria da construção (VASCONCELOS *et al.*, 2006).

Nesta perspectiva, estudos na área de gestão de segurança e saúde no trabalho na construção civil, principalmente em relação aos riscos psicossociais que são emergentes fazem-se necessários a fim de desenvolver alternativas capazes de englobar a realidade atual dessa indústria, tão importante para o PIB<sup>1</sup> brasileiro.

## **1.1 IMPORTÂNCIA E MOTIVAÇÃO**

A preocupação com a segurança e a saúde do trabalhador já há algum tempo tem se tornado uma das agendas mais importantes no âmbito da regulação das relações do trabalho no Brasil. Assim, é crescente a valorização do direito fundamental do homem à saúde e a busca por melhores condições de vida, e neste contexto inclui-se um meio ambiente do trabalho seguro e sustentável (HAINZENREDER JÚNIOR, 2013).

Um grande número de países em desenvolvimento estão atualizando suas políticas organizacionais sobre Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho e seus sistemas regulatórios e de controle da aplicação (OIT, 2009a). No Brasil, as Normas Regulamentadoras (NR's) vêm desde 2018 sofrendo reformulações nos textos, de forma a adequar a legislação brasileira ao que já é utilizado nas demais legislações de referências internacionais, como a ISO 45001<sup>2</sup>. Assim, a nova NR1 - Disposições Gerais e

---

<sup>1</sup> Produto Interno Bruto

<sup>2</sup> A norma ISO 45001 especifica os requisitos para um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) e fornece orientações para o seu uso, para possibilitar que as organizações ofereçam locais de trabalho seguros e saudáveis, contribuindo, assim, para a prevenção de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, bem como para o aprimoramento do desempenho do SGSST.

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, estabeleceu a obrigatoriedade de implantação de um Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), através do estabelecimento de um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, específico de acordo com a atividade desenvolvida pela instituição. Assim, houve a adequação da norma relativa à construção civil a esta nova exigência e a nova NR 18 - Segurança e Saúde no trabalho na indústria da construção, passou a vigorar em janeiro de 2022 pela Portaria SEPRT 8.873, de 23/07/2021 e visa contribuir decisivamente para a melhoria das condições de segurança nos canteiros de obras de médio e pequeno porte.

Além disso, nos últimos anos, grande atenção tem sido dada ao estudo dos “novos riscos” que vêm emergindo no local de trabalho. Muitos pesquisadores supervisionaram e planejaram novas tendências em acidentes de trabalho e, em particular, com transtornos de saúde, com o objetivo de melhorar a prevenção (OSHA, 2009b). Assim, os Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's)<sup>3</sup>, atualmente, têm sido geralmente reconhecidos como questões globais que afetam todos os países, profissões e trabalhadores (OIT, 2010). Sendo assim, há necessidade de um Sistema de Gestão Alternativo desses riscos, já que os sistemas tradicionais não têm se mostrado eficientes, haja vista quando se observa que a quantidade de acidentes de trabalho em obras de construção civil ainda continua alta.

Frente a estas especificidades, a teoria de Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana utilizada na área de Psicologia desde a década de 1980, defende que aliado ao saber técnico especializado (no caso do estudo em questão, a Engenharia de Segurança do Trabalho) seja incorporado os saberes dos trabalhadores nas discussões e ações de prevenção aos riscos ocupacionais. Tal ação, parte do pressuposto teórico que todos os trabalhadores conhecem, de alguma maneira, os perigos do seu trabalho.

Quando realizada pesquisas na Plataforma *Google* acerca do tema referente à área pretendida de estudo desta tese, a seguinte nuvem de palavras<sup>4</sup> foi formada (Figura 1.3).

---

<sup>3</sup> Maior flexibilidade e precariedade do trabalho, a intensificação do trabalho e das relações de trabalho, nas quais o assédio e a intimidação entram como fatores que favorecem o aumento dos transtornos causados pelo estresse relacionado ao trabalho.

<sup>4</sup> Nuvens de palavras (NP) são imagens usualmente apresentadas como ilustração à leitura superficial do senso comum. O tamanho de cada palavra indica sua frequência, admitida como proxy da relevância de determinada temática na totalidade de hipertextos. Assim, a NP foi utilizada como suporte à análise de conteúdo de centenas de milhares postagens coletadas na comunidade virtual.



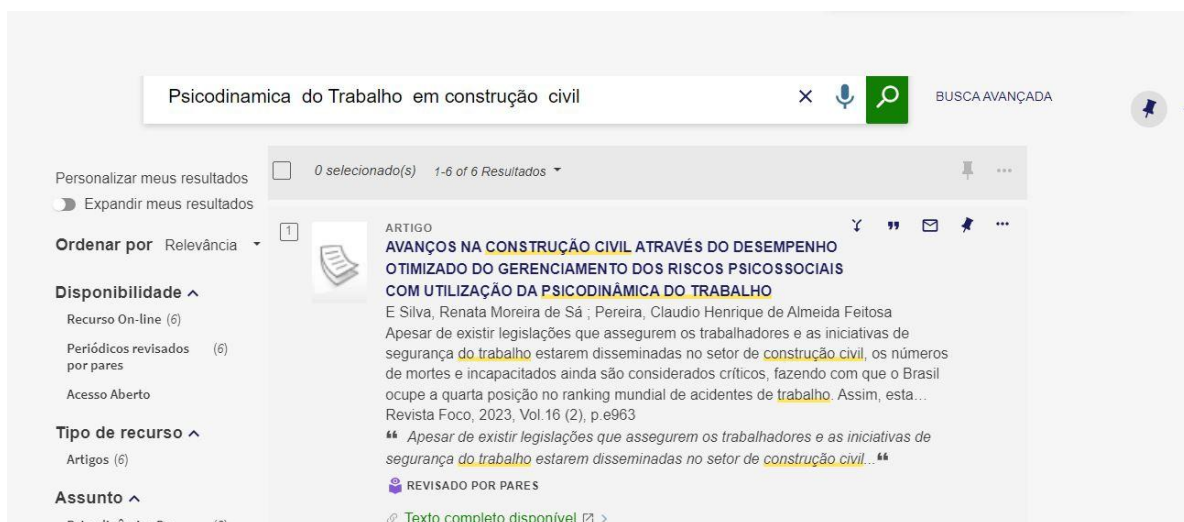
[illegible]

Sendo assim, estudar uma forma de gestão alternativa de riscos para diminuição de acidentes de trabalho em construção civil para uma eficaz gerenciamento de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) dos novos Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) presentes no ambiente de trabalho através da teoria de Psicodinâmica do Trabalho (PDT) apresenta-se como uma ferramenta interessante, quanto à adequação a nova legislação brasileira de segurança do trabalho, nova NR1 e NR18, que estabelecem a obrigatoriedade de realização de GRO e PGR.

8

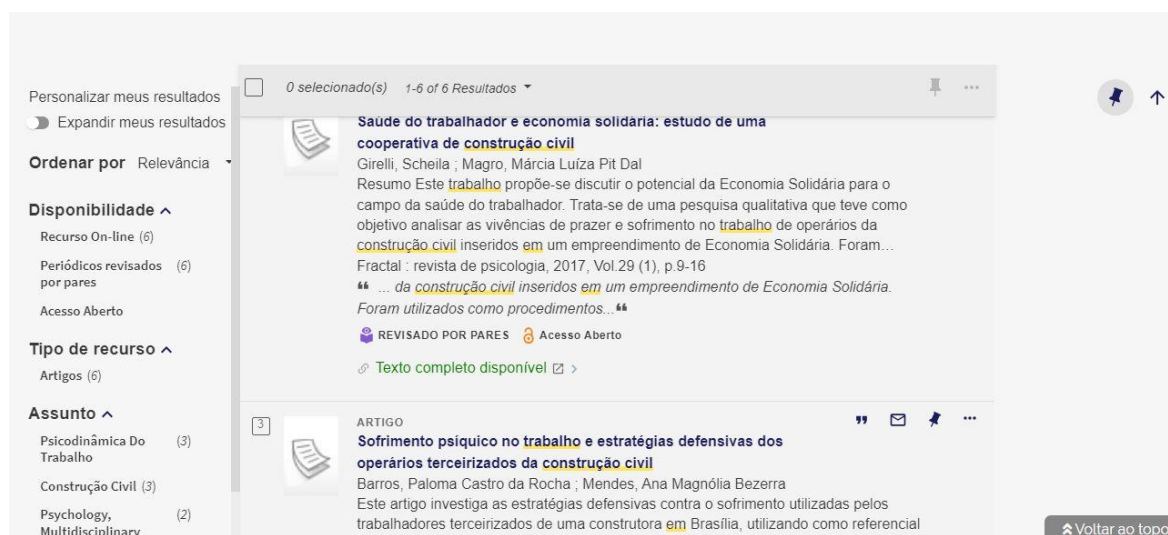
Ao realizar a busca na Plataforma CAPES<sup>5</sup>, entre os anos de 2001 a 2023, através do tema *Psicodinâmica do Trabalho em construção civil* foi verificada a presença de apenas três artigos (Figura 1.4 e 1.5), sendo o primeiro da própria autora.

Figura 1.4 - Psicodinâmica do Trabalho em construção civil - Tela 1.



Fonte: CAPES (2023)

Figura 1.5 - Psicodinâmica do Trabalho em construção civil – Tela 2.



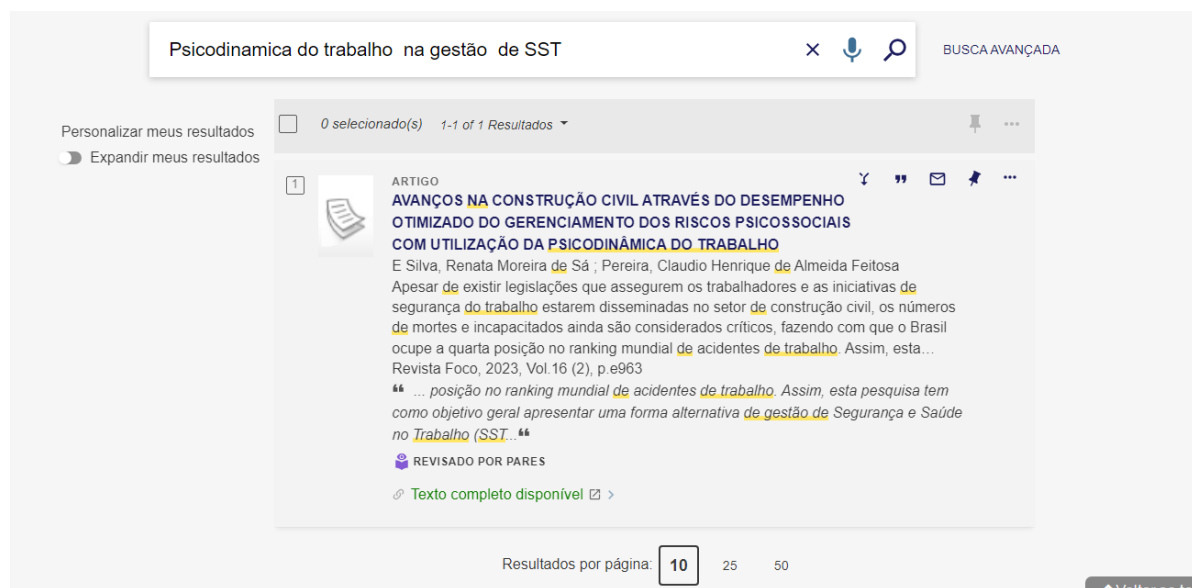
Fonte: CAPES (2023)

Quando o tema pesquisado foi *Psicodinâmica do trabalho na gestão de SST* verificou a presença de apenas um artigo (Figura 1.6), de autoria da própria autora, Silva e Pereira (2023). E quando utilizado o tema *Sofrimento e prazer do trabalhador de*

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www-periodicos-capes-gov-br.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>

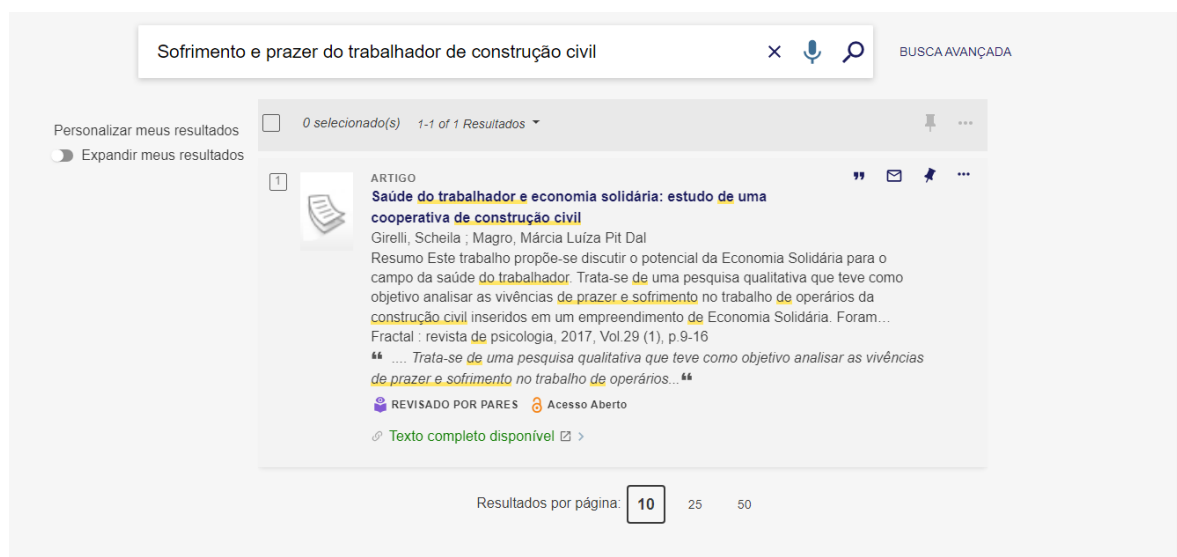
*construção civil* verificou a presença de apenas um artigo (Figura 1.7) de autoria de Girelli e Magro (2017).

Figura 1.6 - Psicodinâmica do trabalho na gestão de SST.



Fonte: CAPES (2023).

Figura 1.7 - Sofrimento e prazer do trabalhador de construção civil.



Fonte: CAPES (2023).

Ao realizar a pesquisa no banco de dados de teses e dissertações da Universidade de São Paulo (USP)<sup>6</sup>, com tema *Psicodinâmica do Trabalho em construção civil*, nenhuma publicação foi identificada (Figura 1.8). Quando pesquisado o tema *Sofrimento e prazer do*

<sup>6</sup> Disponível em: [https://teses.usp.br/index.php?option=com\\_jumi&fileid=15&Itemid=81&lang=pt-br](https://teses.usp.br/index.php?option=com_jumi&fileid=15&Itemid=81&lang=pt-br)

*trabalhador de construção civil*, também não foi encontrado nenhuma publicação (Figura 1.9).

Figura 1.8 - Psicodinâmica do Trabalho em construção civil



Fonte: USP (2023).

Figura 1.9 - Sofrimento e prazer do trabalhador de construção civil.



Fonte: USP (2023).

Por fim, ao realizar pesquisas sobre os temas já listados na Plataforma Google, encontrou-se apenas duas pesquisas brasileiras que fazem referência direta à questão de trabalhadores de construção civil: Barros e Mendes (2003) e (2005) e Ganem e Rodrigues (2016). Porém analisando seus conteúdos, apesar de fazerem menção ao tema, esses se dedicam a uma

abordagem diferenciada do escopo dessa pesquisa, conforme os resultados bibliográficos encontrados e que serão apresentados e discutidos adiante. Assim, é comprovado a escassez de publicações na área e o ineditismo do tema.

Considerando então que, por um lado, ainda acontece grande quantidade de acidentes de trabalho em obras de construção civil no Brasil, constituindo em fenômeno complexo que demanda novos olhares e perspectivas de estudo e que, por outro, são escassas as investigações a respeito da Psicodinâmica do Trabalho frente à categoria de trabalhadores operários da construção civil, entende-se que esta pesquisa pode contribuir para ampliar a discussão sobre o assunto, de modo há auxiliar a melhoria da gestão de segurança e saúde no trabalho em obras brasileiras.

## **1.2 PROBLEMA**

Por que mesmo existindo vasta legislação de segurança e saúde no trabalho no âmbito nacional e presença de sistemas de gestão e fiscalização atuantes, ainda continuam diariamente acontecendo acidentes de trabalho em obras de construção civil fazendo com que os números de mortes e incapacitados sejam considerados críticos?

## **1.3 QUESTÕES NORTEADORAS (PRESSUPOSTOS)**

- O operário da construção civil não age como uma máquina. Mesmo portando equipamentos de segurança é um ser pensante e com sentimentos. Pode ser treinado, mas os Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) influenciam sobremaneira seu dia a dia de trabalho.
- Distanciamento entre os serviços planejados no escritório (*trabalho prescrito*) e a execução praticada em obra (*trabalho real*) comprometendo a gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

- O sistema de gestão baseado exclusivamente em regras prescritas pela equipe de SST, sem considerar as *relações sociais* de trabalho, não é suficiente para um eficiente gerenciamento de riscos de acidentes em obras de construção civil.
- O *saber operário* precisa ser valorizado no ambiente de trabalho de construção civil de forma que contribua com a gestão de SST para diminuir a quantidade de acidentes de trabalho e promover uma melhor qualidade de vida.

## 1.4 OBJETIVOS

### 1.4.1 Objetivo Geral

Propor um Projeto Piloto com adaptação da metodologia de Psicodinâmica do Trabalho consolidada na área de saúde (Medicina e Psicologia do Trabalho) para o gerenciamento de riscos psicossociais pela Engenharia de Segurança do Trabalho.

### 1.4.2 Objetivos Específicos

- Avaliar os Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) que atingem os operários em canteiros de obras de construção civil.
- Analisar a influência dos riscos psicossociais na vida do operário de construção civil e no acontecimento do acidente de trabalho;
- Utilizar os princípios da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) como forma alternativa de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) em canteiros de obras de construção civil para elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), afim de, garantir um Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) eficiente<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> A gestão eficiente é a capacidade de administrar recursos e processos de forma otimizada, visando atingir os objetivos e metas estabelecidos pela empresa. É um conjunto de práticas e estratégias que buscam maximizar o desempenho do negócio, garantindo que todos os recursos sejam utilizados da melhor forma possível. Eficiente é o que executa uma tarefa com qualidade, competência, excelência, com nenhum ou com o mínimo de erros. A eficiência está ligada ao modo de fazer uma tarefa.



## 1.5 DELIMITAÇÕES

Para as análises dessa pesquisa será utilizado apenas o CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), relativo à atividade de **Construção de Edifícios 41.20-4**, que corresponde ao grau de risco tipo 3, segundo a Norma Regulamentadora NR4, Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT (Brasil, 2023). O Quadro 1.1 demonstra todas as subdivisões correspondentes às atividades de construção civil e seus respectivos graus de risco.

Quadro 1.1 – Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0)<sup>8</sup>.

Códigos	Denominação	GR
F	CONSTRUÇÃO	
41	CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS	
41.1	Incorporação de empreendimentos imobiliários	
41.10-7	Incorporação de empreendimentos imobiliários	1
41.2	Construção de edifícios	
41.20-4	Construção de edifícios	3
42	OBRAS DE INFRA-ESTRUTURA	
42.1	Construção de rodovias, ferrovias, obras urbanas e obras-de-arte especiais	
42.11-1	Construção de rodovias e ferrovias	4
42.12-0	Construção de obras-de-arte especiais	4
42.13-8	Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	3
42.2	Obras de infra-estrutura para energia elétrica, telecomunicações, água, esgoto e transporte por dutos	
42.21-9	Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	4
42.22-7	Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas	4
42.23-5	Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto	4
42.9	Construção de outras obras de infra-estrutura	
42.91-0	Obras portuárias, marítimas e fluviais	4
42.92-8	Montagem de instalações industriais e de estruturas metálicas	4
42.99-5	Obras de engenharia civil não especificadas anteriormente	3
43	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS PARA CONSTRUÇÃO	
43.1	Demolição e preparação do terreno	
43.11-8	Demolição e preparação de canteiros de obras	4
43.12-6	Perfurações e sondagens	4
43.13-4	Obras de terraplenagem	3
43.19-3	Serviços de preparação do terreno não especificados anteriormente	3
43.2	Instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções	
43.21-5	Instalações elétricas	3
43.22-3	Instalações hidráulicas, de sistemas de ventilação e refrigeração	3
43.29-1	Obras de instalações em construções não especificadas anteriormente	3
43.3	Obras de acabamento	
43.30-4	Obras de acabamento	3
43.9	Outros serviços especializados para construção	
43.91-6	Obras de fundações	4
43.99-1	Serviços especializados para construção não especificados anteriormente	3

Fonte: NR 4 (2023).

<sup>8</sup> CNAE (Versão 2.0) com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT, segundo a NR 4.

## 1.6 ESTRUTURAÇÃO DA TESE

Esta tese foi estruturada em 8 capítulos, da seguinte forma:

**Capítulo 1 – Introdução**, onde se destacam o contexto e a justificativa da pesquisa, delineando o objetivo geral e, também, seus objetivos específicos.

**Capítulo 2 – Segurança do Trabalho em Canteiros de Obras** aborda assuntos importantes com relação à segurança e saúde do trabalhador de construção civil, tais como legislações no mundo e no Brasil.

**Capítulo 3 – Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho** apresenta revisão bibliográfica sobre os principais aspectos relativos ao gerenciamento de riscos em construção civil.

**Capítulo 4 – Psicodinâmica do Trabalho** busca-se apresentar todos os aspectos sociais dessa teoria a fim de propor a incorporação dos mesmos para a prevenção dos acidentes de trabalho em obras de construção civil.

**Capítulo 5 – Delineamento Metodológico** apresenta a metodologia científica proposta e utilizada no desenvolvimento desta pesquisa.

**Capítulo 6 – Resultados** apresenta os resultados obtidos com a metodologia científica proposta nessa tese.

**Capítulo 7 – Discussões** apresenta análises e discussões dos resultados significativos encontrados.

**Capítulo 8 – Considerações Finais**, referente às conclusões e recomendações para pesquisas futuras.

E por fim, as **Referências Bibliográficas** e os **Apêndices** e **Anexos** com todo o material produzido e utilizado na realização desta pesquisa.



## **2 SEGURANÇA DO TRABALHO EM CANTEIROS DE OBRAS**

Neste capítulo são reunidos assuntos com relação à segurança e saúde do trabalhador de construção civil, tais como conceitos de acidentes de trabalho e legislações vigentes no mundo e no Brasil.

Ao longo dos anos a saúde do trabalhador no Brasil trilham seus caminhos entre avanços e retrocessos. O próprio mundo do trabalho mudou com o aprofundamento da reestruturação produtiva na globalização neoliberal, gerando desemprego, precarização das relações de trabalho, agravamento das questões ambientais, enfraquecimento da capacidade representativa dos sindicatos, trazendo novos desafios de estudo a esse campo (LACAZ, 2005).

### **2.1 ACIDENTES DE TRABALHO EM CONSTRUÇÃO CIVIL**

A construção civil é, sem dúvida, uma grande indústria empregadora de trabalhadores no Brasil. Tal fato acontece por não exigir mão-de-obra especializada, tampouco, com qualificação. Assim, essa cadeia emprega uma quantidade considerável de mão de obra, apresentando grandes desafios para Saúde e Segurança no Trabalho (SST), uma vez que é responsável por altas taxas de acidentes de trabalho fatais e não fatais. Segundo a Agência do Senado (2013) apud Pessoa (2014), o crescimento acentuado da construção civil, verificado nos últimos anos em todo o país, tem sido acompanhado pelo aumento do número de acidentes de trabalho e de mortes de operários, principalmente por soterramento, queda ou choque elétrico.

No processo de racionalização e modernização da sociedade, os trabalhadores foram considerados instrumentos para o seu avanço ou retrocesso. Entretanto, os acidentes de trabalho, como outros problemas sociais da modernidade, passaram a ser tratados sob a dimensão econômica e técnica, que elimina qualquer referência ao papel das relações sociais nestes acidentes. Como consequência deste tipo de raciocínio, os próprios trabalhadores passaram a ser culpabilizados por sua ocorrência (DWYER, 2006). Assim,

no mundo em que prevalece o modo de produção capitalista, a segurança e a saúde nos espaços de trabalho se configuram como questão crucial para os trabalhadores, mesmo que eles muitas vezes não percebam esta condição (NOGUEIRA, 2011).

A Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991<sup>9</sup>, define o conceito legal de acidente de trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11<sup>10</sup> desta Lei, provocando **lesão corporal** ou **perturbação funcional** que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) (grifo nosso).

Assim, tem-se que lesão corporal é qualquer dano produzido no corpo humano, seja ele leve, como, por exemplo, um corte no dedo, ou grave, como a perda de um membro e perturbação funcional é o prejuízo do funcionamento de qualquer órgão ou sentido, como a perda da visão provocada por uma pancada na cabeça (SILVA, 2013). Também consideram-se acidente do trabalho de acordo com essa lei (Art. 20), a doença profissional e doença do trabalho:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - **doença profissional**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social<sup>11</sup>;

II - **doença do trabalho**, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (grifo nosso).

---

<sup>9</sup> A Lei 8.213, de 24.7.91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. O texto integral pode ser acessado no site:  
< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>

<sup>10</sup> Os segurados que estão referidos no inciso VII do art. 11 da Lei 8.213, de 24.7.91 são:  
VII—como segurado especial: o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro, o pescador artesanal e o assemelhado, que exerçam suas atividades, individualmente ou em **regime de economia familiar**, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 14 (quatorze) anos ou a eles equiparados, desde que trabalhem, comprovadamente, com o grupo familiar respectivo.  
“O garimpeiro está excluído por força da Lei n.º 8.398, de 7.1.92, que alterou a redação do inciso VII do art. 12 da Lei n.º 8.212, de 24.7.91”.

- regime de economia familiar é a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados.

<sup>11</sup> Atualmente estão relacionadas no, anexo II do Decreto 3.048/99.

Dessa forma, tem-se como exemplo de doença profissional, um trabalhador que adquire tenossinovite (inflamação dos tendões e das articulações) por exercer atividades repetitivas, que solicitam sempre o mesmo grupo de músculos. Enquanto, como doença do trabalho, um trabalhador perde a audição por ficar longo tempo sem proteção auditiva adequada, submetido ao excesso de ruído, gerado pelo trabalho executado junto a uma grande prensa. É importante destacar que doenças adquiridas no meio ambiente de trabalho pelo contato com outras pessoas não são consideradas doença profissional nem doença do trabalho, porque não são ocasionadas pelos meios de produção como, por exemplo, adquirir uma forte gripe, de colegas de trabalho, por contágio (SILVA, 2013).

Por outro lado, propor uma teoria sociológica para a explicação dos acidentes de trabalho, enfatiza diversas dimensões das condições de trabalho como: recompensa, comando e nível organizacional. De tal maneira, elas trazem à tona as relações sociais envolvidas no trabalho e o modo como sua organização é construída (DWYER, 2006). Segundo NOGUEIRA (2011), nas organizações de trabalho a saúde é equivalente ao capital para o homem que vende sua força de trabalho. Sem saúde, o trabalhador não produz e torna-se mais vulnerável a mecanismos de exclusão dos espaços de trabalho impostos por empregadores cujo objetivo último é o lucro. Uma vez que, sem saúde, o homem, no sistema capitalista, iguala-se à mercadoria defeituosa, já que não pode ser colocada à venda em troca do salário, relação fundamental para a garantia de sua sobrevivência.

A grande quantidade de acidentes de trabalho em construção civil acontecem pois os canteiros de obras apresentam diversos riscos de acidente do trabalho, variando em função do sistema construtivo adotado e da fase de execução do empreendimento. De um modo geral, os riscos de queda do trabalhador estão presentes em todo tipo de obras, desde os sistemas construtivos tradicionais, como alvenaria estrutural, até os mais industrializados, como pré-fabricados de concreto. Assim, a maior parte dos trabalhadores da construção civil estão contidos em um dos ramos mais perigosos em todo o mundo, graus de risco 3 e 4, segundo a classificação da Norma Regulamentadora nº4, NR 04 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (SESMT).

Neste sentido, destaca-se como maior risco de acidente de trabalho em construção civil às tarefas desenvolvidas na área de eletricidade e à altura, haja vista que os acidentes que ocorrem nessas atividades são os maiores causadores de morte. Para contribuir com a diminuição no número de acidentes causados por queda em altura, existe a norma

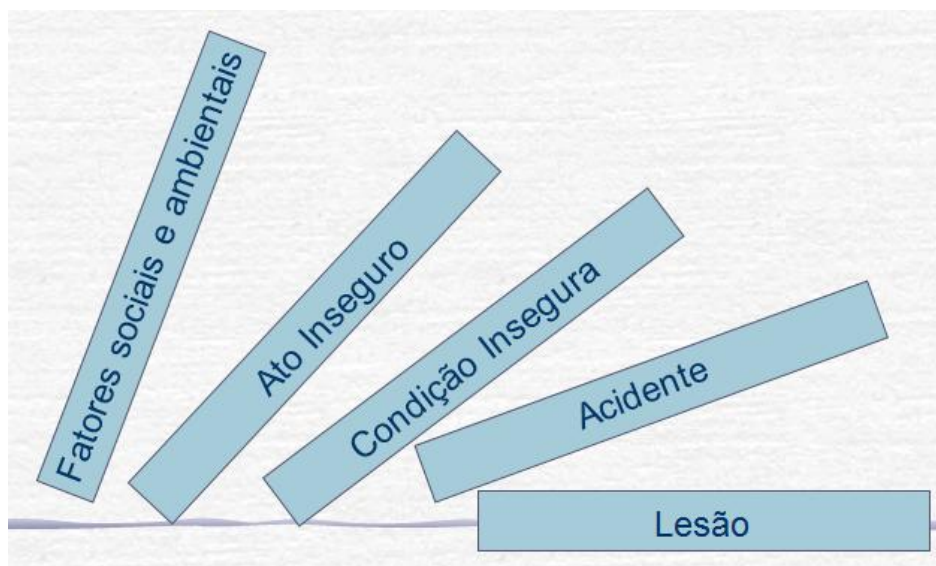
regulamentadora específica para isso, a NR 35 - TRABALHO EM ALTURA e para serviços com eletricidade à norma é a NR 10 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE.

Com relação à prevenção de acidentes de trabalho, Reason (2000) aponta que os locais de trabalho e as organizações são mais fáceis de gerenciar do que as mentes dos trabalhadores, uma vez que não se pode modificar a condição humana, mas se pode mudar as condições em que as pessoas trabalham. Dessa forma, no caso da indústria de construção civil e metal-mecânica a não incorporação da dimensão social na análise dos acidentes de trabalho tende a limitar suas causas a possíveis casos de negligência individual. Assim excluindo a baixa qualificação e a fraca organização sindical que são vitais para entender a recorrência de acidentes graves que poderiam ser facilmente controláveis, como as quedas de andaimes, revelando a vulnerabilidade dessa categoria de trabalhadores (MACHADO *et al.*, 2000).

## **2.2 CAUSAS DE ACIDENTES DE TRABALHO**

No plano teórico, em 1931, Heinrich realizou uma publicação na *Industrial accident prevention: a scientific approach*, onde de modo rudimentar desenvolveu uma abordagem para a compreensão das causas dos acidentes. Assim, foi dado o primeiro passo para a formulação da abordagem denominada clássica ou tradicional da segurança, que recebeu o nome de Teoria dos Dominós (ALMEIDA, 2006). Nessa teoria, encontra-se o fio condutor da análise dos acidentes, onde considera o acidente de trabalho como a resultante de uma cadeia sequencial de fatores. Dessa forma, a primeira peça do dominó representa os fatores sociais e ambientais nos quais se dá a inserção do caráter dos trabalhadores. A segunda peça remete aos comportamentos inadequados dos trabalhadores com potencial de se associar ao ato inseguro e ao comportamento de risco. E a terceira peça representa a presença de condições inseguras (Figura 2.1).

Figura 2.1 - Teoria dos Dominós de Heinrich.



Fonte: Silva, 2013.

Nesta perspectiva, o *ato inseguro* e *condição insegura* seriam centrais para a teoria em questão. Ao longo do tempo, a visão de que os acidentes de trabalho seriam resultantes de atos ou condições inseguras prevaleceu, resultando na construção de leis que passaram a regular as condições de segurança e julgar as ações dos trabalhadores. Entretanto, ao assumir essa questão, a causa dos acidentes de trabalho deixam de ser de luta social como nos primórdios da Revolução Industrial, transformando as relações sociais em questões legais, médicas, psicológicas ou de engenharia (DWYER, 2006).

Segundo Machado e Gomez (1999) a concepção dos acidentes de trabalho apresentam duas vertentes. A primeira, de caráter jurídico-institucional, sustenta-se na teoria do risco social e fundamenta-se na operacionalização do seguro de acidente do trabalho. A segunda, desenvolvida pela engenharia de segurança, apresenta-se como uma dimensão técnico-científica no controle dos acidentes e constitui a base da teoria do risco profissional. Assim, considerar o trabalho como atividade que pode apresentar riscos de acidentes é reconhecer que é nesse ambiente que as responsabilidades serão atribuídas.

Nessa perspectiva, no conjunto de causas de acidente de trabalho estão inclusos os riscos ocupacionais, os quais envolvem toda e qualquer possibilidade de algum elemento ou

situação presente, num dado processo e ambiente de trabalho, que possa causar danos à saúde (PORTO, 2000).

Assim, as causas dos acidentes são classificadas em duas categorias, segundo suas origens, que são: fatores pessoais (responsabilidade do trabalhador) e fatores do ambiente de trabalho (responsabilidade do empregador), em que o conceito de acidente do trabalho é adotado, em vez de acidente no trabalho, por ser mais específico e garantir maior visibilidade. Dessa forma, a busca de culpados pelos acidentes baseia-se na imposição jurídica da responsabilidade civil, onde a teoria da culpa direciona a análise dos acidentes no sentido de atribuir-lhes uma dentre duas causas possíveis: uma ação dolosa do empregado (ato inseguro) ou uma ação dolosa do empregador (condição insegura, criada por imprudência, negligência ou imperícia<sup>12</sup>) (RODRIGUES, 1986 *apud* MACHADO & GOMEZ, 1999).

Figura 2.2 - Causas dos Acidentes de Trabalho.



Fonte: Autora.

<sup>12</sup> A **negligência** é uma falta de cuidado ou desleixo relacionado a uma situação. A **imprudência** consiste em uma ação que não foi pensada, feita sem precauções. Já a **imperícia** é a falta de habilidade específica para o desenvolvimento de uma atividade técnica ou científica.

### **a) Ato Inseguro**

Ato inseguro é o ato praticado pelo homem, em geral, consciente do que está fazendo, que está contra as normas de segurança. São exemplos de atos inseguros: subir em telhado sem cinto de segurança contra quedas, ligar tomadas de aparelhos elétricos com as mãos molhadas e dirigir a altas velocidades (SILVA, 2013).

É observado nas investigações de acidentes, que alguns atos inseguros se sobressaem entre os catalogados como os frequentes, embora essa maior evidência varie de empresa para a empresa. Cabe ressaltar que um funcionário sem treinamento ou que não saiba dos riscos inerentes a uma determinada atividade, não deve ser classificado como ato inseguro, mas, sim, como condição insegura (SILVA, 2013).

Dentre os atos inseguros mais conhecidos, destacam-se: ficar junto ou sob cargas suspensas; usar máquinas sem habilitação ou permissão; lubrificar, ajustar e limpar máquina em movimento; inutilizar dispositivos de segurança; usar roupa inadequada; transportar ou empilhar inseguramente; tentar ganhar tempo; expor partes do corpo a partes móveis de máquinas ou equipamentos; manipular inadequadamente produtos químicos; fumar em lugar proibido e consumir drogas ou bebidas alcoólicas durante a jornada de trabalho.

### **b) Condição Insegura**

Condição insegura é a condição do ambiente de trabalho que oferece perigo e/ou risco ao trabalhador. São exemplos de condições inseguras: instalação elétrica com fios desencapados, máquinas em estado precário de manutenção e andaime de obras de construção civil feitos com materiais inadequados (SILVA, 2013).

É importante não confundir os riscos inerentes a certas operações industriais com condição insegura. Por exemplo: a corrente elétrica é um risco inerente aos trabalhos que envolvam eletricidade, aparelhos ou instalações elétricas. A eletricidade não pode ser considerada uma condição insegura por ser perigosa. Condições inseguras seriam instalações mal feitas ou improvisadas, fios expostos etc., a energia elétrica em si, não (SILVA, 2013).

Destacam-se como condições inseguras comumente conhecidas: falta de proteção em máquinas e equipamentos; instalações elétricas inadequadas ou defeituosas; falta de equipamento de proteção individual; nível de ruído elevado; proteções inadequadas ou defeituosas; má arrumação/falta de limpeza; defeitos nas edificações; iluminação inadequada; piso danificado e risco de fogo ou explosão.

Em resumo, atualmente os acidentes de trabalho têm sido frequentemente associados a padrões negligentes que oferecem condições de trabalho inseguras e a empregados displicentes que cometem atos inseguros. No entanto, as causas dos acidentes de trabalho, normalmente, não correspondem a essa associação, mas sim às condições ambientais (riscos ocupacionais) a que estão expostos os trabalhadores e ao seu aspecto psicológico, envolvendo fatores humanos, econômicos e sociais (riscos psicossociais) (PESSOA, 2014).

Esse assunto de riscos, será abordado no próximo capítulo, capítulo 3.

## **2.3 PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

A prevenção de acidentes do trabalho deve ser norteadada pelo atendimento à legislação; entretanto, cabe às indústrias garantir, através de procedimentos adequados, a proteção dos trabalhadores em relação às especificidades não tratadas na legislação (BARBOSA, 2002).

Segundo Silva (2013), uma das formas de prevenção do acidente de trabalho é através da antecipação dos riscos de acidente por meio da eliminação das condições inseguras, para isso uma alternativa é o mapeamento de áreas de riscos existentes no local de trabalho, através do Mapa de Riscos Ambientais<sup>13</sup>. Outra forma é eliminando os atos inseguros e para isso, é necessário à informação, o treinamento e a capacitação de todos os envolvidos no processo produtivo. Assim, eliminar os *atos inseguros* e as *condições inseguras* são elementos-chave para um ambiente laboral seguro, com produtividade e qualidade.

---

<sup>13</sup> Mapa de Riscos é uma representação gráfica dos *riscos ambientais* existentes em cada um dos locais de trabalho. Sua representação é feita sobre a planta baixa do local e os riscos são representados por círculos de tamanhos e cores diferentes. Tem como objetivo conscientizar os trabalhadores e visitantes quanto aos riscos que podem estar expostos ao entrarem nos locais e busca a participação dos trabalhadores tanto na elaboração quanto na prevenção dos riscos existentes.



Na abordagem ou paradigma tradicional da segurança do trabalho, o acidente de trabalho é entendido como um fenômeno simples que resulta fundamentalmente do descumprimento das normas, regras e prescrições de segurança pelos trabalhadores. Assim, é visível a centralidade atribuída ao *comportamento do indivíduo* explicado a partir dos princípios behavioristas<sup>14</sup>.

Por esta perspectiva à prevenção de acidentes de trabalho seria garantida a partir de melhorias tecnológicas, ênfase na normatização e controle proposto pelos especialistas da área de segurança do trabalho, e ainda sanções disciplinares, por ser o *fator humano* a parte não confiável e geradora de insegurança. Porém, justamente nesse quesito *fator humano* que existe uma lacuna, onde a engenharia de segurança do trabalho não tem conseguido controlar sendo necessário uso de formas mais eficientes para tentar contê-lo.

### **2.3.1 Legislação de Segurança do Trabalho no mundo**

Segundo Freitas (1996), a legislação surge para responder a demandas sociais, ou seja, atrás do instrumento legal, existem queixas ou lacunas que os organismos reguladores, após reconhecimento, passam a normatizar. No caso da legislação de segurança do trabalho, o fator determinante foi a sensação de fragilidade e impotência que a sociedade percebeu após vários acidentes de trabalho em relação às indústrias de processos químico envolvendo comunidades.

Desta forma, um marco foi o acidente de Seveso, na Itália, em 1976, pois a partir desse acidente foi criada, através do Conselho da União Européia, a Diretiva de Seveso, em 1982, posteriormente revisada em 1996. Essa Diretiva, mandatária para todos os países-membro da União Européia, teve por objetivo a prevenção dos acidentes graves que

---

<sup>14</sup> Behaviorismo - escola do pensamento psicológico que define o comportamento dos organismos como seu objeto de estudo. Para os behavioristas o controle do comportamento operante (voluntário) pode ser obtido pela manipulação de estímulos reforçadores que a ele devem ser associados. Assim, a utilização de reforçadores positivos (agradáveis ao indivíduo) logo após a emissão de um comportamento operante tenderia a fortalecer este comportamento. Por outro lado, comportamentos indesejáveis podem ser extintos utilizando-se reforçadores negativos (desagradáveis) ou estratégias punitivas logo após sua ocorrência (SKINNER; HOLLAND, 1969).

possam ser provocados por certas atividades industriais, bem como a limitação das suas consequências para o homem e o ambiente.

Posteriormente, em 1985, nos Estados Unidos da América surgia o *Emergency Planning and Right to Know* e, em 1992, o *Process Safety Managment* (PSM), através da *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), órgão que regulamenta a segurança e saúde do trabalho naquele país (FREITAS, 1996). Assim, o PSM teve por objetivo prevenir e minimizar as consequências de emissão catastrófica de produto químico altamente perigoso, tóxico, reativo, inflamável ou explosivo a partir de algum processo industrial.

Em 1993, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu a Convenção 174, que também trata dos acidentes maiores e que é mandatária para os países signatários. O Brasil somente ratificou essa Convenção em 2001.

Em 1996, após a realização de vários estudos sobre acidentes do trabalho, o *Health and Safety Executive* (HSE), organismo legislador sobre SST na Inglaterra, em conjunto com outras instituições inglesas, elaborou a *British Standard 8800* (BS-8800), tomando como base o programa de gestão do próprio HSE. Sendo assim, a BS-8800 – *Occupational Health and Safety Management Systems*, publicada pela *British Standards Institution* (BSI), apesar de não ter caráter certificatório, prevê correspondência ao sistema de gestão ambiental (ISO-14001) e tem por objetivos melhorar a performance em SST das organizações, através da orientação de como integrar o sistema de gestão de SST aos demais sistemas de gestão (qualidade e ambiental), buscando outros aspectos da performance dos negócios para minimizar os riscos aos empregados e auxiliar as organizações a estabelecer uma imagem responsável no mercado.

Por conseguinte surgiram outras normas relativas a SST nos moldes da BS-8800, e até mesmo a própria ISO<sup>15</sup> vinha trabalhando no sentido da elaboração de uma norma para

---

<sup>15</sup> A série de **normas ISO** foram criadas pela Organização Internacional de Padronização (ISO), com o objetivo de melhorar a qualidade de produtos e serviços. A ISO é uma das maiores organizações que desenvolve normas no mundo, e foi criada a partir da união da *International Federation of the National Standardizing Associations* (ISA) e a *United Nations Standards Coordinating Committee* (UNSCC). Assim, a ISO começou a funcionar oficialmente no ano de 1947. Estas normas certificam produtos e serviços em várias organizações no mundo todo. Essa normalização está baseada em um documento, que oferece um modelo padrão para a implantação do Sistema de Gestão da Qualidade. No Brasil, estas normas são compostas pela sigla NBR. Elas são criadas e gerenciadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

SST. Entretanto, no workshop *Occupational Safety and Health Management Systems* (OSH-MS) em Genebra, 1996, ficou acertado que a OIT seria o fórum mais apropriado para deliberar sobre o assunto, pois os comitês da ISO são compostos por especialistas e não contemplam representantes dos empregados. Assim, a OIT tem tratado as questões de SST de forma tripartite, ou seja, com a participação de representantes do governo, dos empregadores e dos empregados.

Em 1999, surge a OHSAS-18001 – *Occupational Health and Safety Management Systems – Specification*, também publicada pela BSI, que é uma reformulação da BS-8800, agora com caráter certificável, elaborada pelos mesmos organismos que participaram da BS-8800, acrescidos de organismos certificadores. Os objetivos da OHSAS-18001 são de fornecer os requisitos para um sistema de gestão em SST de uma organização para controlar seus riscos e melhorar sua performance.

Em 2001, a OIT publicou o ILO/OSH-2001 – *Guidelines on Occupational Safety and Health Management*. Assim, a OIT recomenda que esse *Guidelines* seja adaptado aos riscos e às atividades das organizações e reconhece que esse modelo é mais indicado às grandes e médias empresas e existe a perspectiva de elaboração de um guia simplificado para as pequenas. Destacam-se alguns pontos do ILO-OSH-2001 como a aplicação voluntária, fato incomum, se considerarmos as convenções da OIT, de caráter mandatário aos países signatários. Além disso, essa norma não é certificável, condição diferenciada em relação às ISO-9001 e ISO-14001.

É importante destacar alguns pontos da ILO/OSH-2001. Seu objetivo é de contribuir para a proteção dos trabalhadores em relação aos perigos e para a eliminação dos acidentes, agravos à saúde, doenças, incidentes e mortes. Assim o guia sugere dois níveis de aplicação: esfera governamental e nível organizacional (BARBOSA, 2002).

Quanto à esfera governamental o ILO/OSH-2001 tem as seguintes finalidades:

- ser utilizado como uma rede de sistemas nacionais, preferencialmente apoiados por legislação federal e regulamentos;
- prover orientação para o desenvolvimento de arranjos voluntários para ampliar o cumprimento da legislação e padrões conduzindo à melhoria contínua em SST e

- prover orientação no desenvolvimento tanto de guias nacionais como específicos sobre sistemas de gestão em SST, apropriados às necessidades reais das organizações, de acordo com o tamanho e a natureza de suas atividades.

Em nível organizacional o ILO/OSH-2001 é indicado para:

- orientar a integração dos elementos do sistema de gestão em SST como um componente da política e dos ajustes gerenciais e
- motivar todos os membros das organizações (empregadores, donos, gerentes, trabalhadores e seus representantes) na aplicação de princípios e métodos apropriados para a melhoria contínua da gestão de SST.

Assim como as demais normas de gestão, o ILO/OSH-2001 contém um conjunto de elementos que são encadeados segundo o padrão PDCA (Planejar, Desenvolver, Controlar e Agir). Segundo Reason (2000), na década de 50, o Japão produzia muito, porém com pouca qualidade. Então nesse cenário, Deming desenvolveu o Ciclo do Planejar, Desenvolver, Controlar e Agir (PDCA) para garantir a melhoria contínua do processo produtivo. Posteriormente, nos anos 70 Deming reimportou a idéia do PDCA para os Estados Unidos, que depois seria difundida pelo mundo industrializado (Figura 2.3).

Figura 2.3 – Ciclo PDCA.



Fonte: PACHECO (2020).

### **2.3.2 Legislação de Segurança do Trabalho no Brasil**

Em terras brasileiras, o debate e a criação da primeira legislação social voltada à saúde e segurança no trabalho ocorreu somente após 100 anos das primeiras discussões no campo da proteção social dos trabalhadores na Inglaterra, provavelmente devido ao ingresso tardio do Brasil nos moldes de produção capitalista industrial. Assim, em 1919 torna-se lei o projeto de regulamentação dos acidentes de trabalho no país, configurando-se a primeira legislação social brasileira de alcance nacional (FALEIROS, 2010).

Toda a prática da prevenção de acidentes brasileira está fortemente centrada no cumprimento de normas de segurança oficiais. Nesse sentido, cursos ou treinamentos de segurança e saúde constituem-se de meios basilares das políticas de segurança e saúde, que promovam o processo de conscientização do trabalhador acerca dos riscos existentes nos locais de trabalho e das condutas de segurança, que devem ser adotadas para se evitar a materialização dos riscos (LACERDA, 2016).

Assim, a prevenção de acidentes do trabalho no Brasil é amparada pela legislação que se desdobra sobre a matéria nos seguintes diplomas legais: Lei Federal 6.514, de 22/12/1977, que altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); e Portaria do Ministério do Trabalho 3.214/78, que aprova as Normas Regulamentadoras (NRs).

Entretanto, somente com o advento da Constituição da República de 1988, que o direito à segurança e saúde passou a ser uma realidade jurídica, vez que assegurou aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, em seu Art.7º, inciso XXII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 2019).

Desta forma, consagrou-se o direito do trabalhador de ter suas atividades laborais tuteladas pelas normas técnicas pertinentes ao tema, as quais foram elevadas à categoria de direitos fundamentais.

Apesar de a regulamentação sobre saúde e segurança no trabalho no Brasil ser bastante abrangente e detalhada, infelizmente, muitas vezes não é cumprida, sobretudo em segmentos onde os trabalhadores são menos organizados (BARBOSA, 2002).

### **2.3.2.1 Normatização**

#### **a) Aspectos Gerais**

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho (NR, 2023).

As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos (NR, 2023).

A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras são realizadas adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores. Nesse contexto, a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é a instância de discussão para construção e atualização das normas regulamentadoras, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho. (NR, 2023).

Atualmente existem 38 Normas Regulamentadoras, das quais duas foram revogadas e uma entrará em vigor somente a partir de 2024. O quadro 2.1 apresenta um resumo sobre os títulos, ano de criação e ano referente à última atualização. Em cada NR encontram-se parâmetros de regulamentação específicos para cada área de atuação abordado que buscam prevenir acidentes e doenças provocadas pelo trabalho.

Quadro 2.1 – Resumo da Normatização Brasileira.

<b>NORMA</b>	<b>TEMA</b>	<b>ANO DE CRIAÇÃO</b>	<b>ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO</b>
NR1	DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS	1978	2022
NR-2	INSPEÇÃO PRÉVIA (REVOGADA)	1978	2019
NR-3	EMBARGO E INTERDIÇÃO	1978	2019
NR-4	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (SESMT)	1978	2022
NR-5	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA	1978	2022
NR-6	EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI	1978	2022
NR-7	PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PMSO	1978	2022
NR-8	EDIFICAÇÕES	1978	2020
NR-9	AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS	1978	2021
NR-10	SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE	1978	2019
NR-11	TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS	1978	2016
NR-12	SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	1978	2022
NR-13	CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO	1978	2022
NR-14	FORNOS	1978	2022
NR-15	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES	1978	2022
NR-16	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS	1978	2019
NR-17	ERGONOMIA	1978	2022
NR-18	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO	1978	2021
NR-19	EXPLOSIVOS	1978	2022
NR-20	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS	1978	2022
NR-21	TRABALHOS A CÉU ABERTO	1978	1999
NR-22	SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO	1978	2022
NR-23	PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS	1978	2022
NR-24	CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO	1978	2022
NR-25	RESÍDUOS INDUSTRIAIS	1978	2022

NR-26	SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA	1978	2022
NR-27	REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO (REVOGADA)	1978	2008
NR-28	FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES	1978	2022
NR-29	NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO	1997	2022
NR-30	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO	2002	2022
NR-31	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA	2005	2022
NR-32	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE	2005	2022
NR-33	SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS	2006	2022
NR-34	CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL	2011	2022
NR-35	TRABALHO EM ALTURA	2012	2022
NR-36	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS	2013	2022
NR-37	SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO	2018	2022
NR-38	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS (EM VIGOR A PARTIR DE 2024)	2022	2022

Fonte: NR (2023).

Mediante a grande matéria legislativa brasileira referente à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é importante que os gestores de construção civil conheçam os principais pontos das NR que se aplicam a canteiros de obras segundo as atividades que estão sendo realizadas *in loco*, além de domínio da norma específica da indústria da construção NR18.

#### **b) Atualizações das Normatizações**

No ano de 2018, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NR) completaram 40 anos existência, tendo como referência a publicação da Portaria nº 3.214, do então Ministério do Trabalho, em 8 de junho de 1978. Durante esse período, ocorreram quatro conjuntos de revisões pontuais (1983, 1988, 1993 e 2009).



Em 2019, um novo ciclo de revisão completo das NRs foi iniciado pela extinta Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a partir das discussões na Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP). A CTPP, formada por representações institucionais dos trabalhadores, empregadores e governo, existe desde 1996, e foi reformulada com a publicação do Decreto nº 9.944, de 30 de junho de 2019. Coube à nova CTPP<sup>16</sup> liderar o processo da ampla revisão das NRs.

A partir das diretrizes de desburocratização, simplificação e harmonização, uma das primeiras medidas foi a incorporação da temática do gerenciamento de riscos ocupacionais. Com essa medida, a então revisada NR 01 passou a ser denominada: NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

As NRs revisadas passam por uma profunda reanálise, resultando em textos novos, com comandos distintos e diversos dos textos anteriores. Ressalva-se que todo o processo de modernização resulta em NR revisada ou harmonizada.

Em relação à harmonização, o principal esforço está em compatibilizar os textos normativos com os princípios do gerenciamento de riscos ocupacionais incorporados à nova NR 01, bem como aos novos comandos da nova NR 09 (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos), da nova NR 17 (Ergonomia) e da nova NR 07 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

- **NR 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.**

A revisão da NR1, aconteceu em duas fases. Na primeira fase foi realizada a harmonização com a nova estrutura do Ministério da Economia, prevista no Decreto Nº 9.745, de 8 de abril de 2019, e com conceitos trazidos pelas demais Normas Regulamentadoras, Convenções da OIT e Norma de Gestão ISO 45001, bem como reposicionamento de dispositivos esparsos previstos em outras NR com relação aos direitos

---

<sup>16</sup> A CTPP foi extinta pelo Decreto 9.759, de 11 de abril de 2019, e recriada pelo Decreto 9944, de 30 de julho de 2019, as atas das reuniões realizadas após 30 de julho de 2019 iniciaram uma nova numeração.

e obrigações, sendo o texto submetido e aprovado por consenso em junho de 2019, durante a 97ª reunião da CTPP (MTE,2023a).

A segunda fase consistiu na harmonização com os demais requisitos da ISO 45001 e de referências internacionais, sendo realizada em paralelo com as revisões da NR7, NR9 e NR17, por serem as normas gerais mais impactadas pela revisão da NR1. Para esta fase foi elaborado texto técnico básico, tendo como referência o trabalho realizado entre 2011 e 2016 por grupo de trabalho constituído pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) (MTE,2023a).

A NR 1 é uma das normas mais importantes, pois estabelece as disposições gerais para todas as outras normas, e ainda direciona o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A ideia com a reformulação foi de se aproximar cada vez mais do que é feito nas mais modernas certificações de qualidade. Assim, a principal novidade na nova NR 1, na atualização de 2022 é o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que veio para substituir o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Essa mudança permitiu ampliar a gestão de SST da empresa sobre os tipos de riscos que existentes no ambiente de trabalho, já que o PPRA considerava apenas os agentes ambientais (riscos físicos, químicos e biológicos) e o PGR inclui os agentes ambientais, ergonômicos e acidentes.

É importante destacar que o PGR não é um documento com forma definida, sendo composto pelo *inventário de riscos* e pelo *plano de ação* e apresenta-se como um processo de melhoria contínua, ou seja, qualquer alteração que houver em algum processo da organização, o PGR deverá ser adequado de acordo com essas mudanças.

- **NR 18 - Segurança e Saúde no trabalho na indústria da construção**

O objetivo da revisão da NR18 em 2020 foi construir uma norma regulamentadora mais enxuta e que não especificasse “como fazer”, detalhando o passo a passo, mas, sim, um texto que permitisse mais liberdade aos profissionais legalmente habilitados e qualificados que atuam no segmento, porém, em contrapartida, atribuindo-lhes maiores responsabilidades.

Assim, o texto aprovado visou dar mais liberdade aos profissionais gestores de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), para se adequarem aos novos processos construtivos, aos equipamentos mais modernos e aos avanços tecnológicos, visando contribuir decisivamente para a melhoria das condições de segurança nos canteiros de obras. Além disso, buscou-se adequar a NR-18 às situações previstas nas normas técnicas nacionais vigentes (MTE, 2023b).

Uma das mudanças mais significativas da norma é a obrigatoriedade da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), possibilitando uma efetiva gestão dos riscos existentes pelo responsável pela obra. A elaboração do PGR ficará a cargo de profissional legalmente habilitado em segurança do trabalho e sua implementação sob responsabilidade da organização. O novo texto prevê ainda que, em canteiros de obras com até 7 m (sete metros) de altura e com, no máximo, 10 (dez) trabalhadores, o PGR pode ser elaborado por profissional qualificado em segurança do trabalho e implementado também sob responsabilidade da organização (MTE, 2023b).

Outro ponto importante é que a obrigação da gestão dos riscos nos canteiros de obras será da organização e não de seus fornecedores contratados, que terão a obrigação de produzir um inventário de riscos de suas atividades, para que sejam incorporados e considerados no programa da organização (MTE, 2023b).

Dentre as alterações para a segurança dos trabalhadores, destaca-se a definição de novos critérios para uso de tubulões escavados manualmente, sendo que, a partir da vigência da norma, as empresas terão prazo de 6 (seis) meses para limitá-los a 15 m (quinze metros) de profundidade. O novo texto também propõe o prazo de 24 (vinte e quatro) meses para se abolir o uso do tubulão com pressão hiperbárica (MTE, 2023b).

Estimativas da Secretaria de Política Econômica do Ministério da Economia apontam para uma redução de custos de quase R\$ 5 bilhões na indústria da construção, em 10 anos, com a entrada em vigor da nova redação da NR-18. O cálculo se baseia em informações da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), considerando a desburocratização apresentada pelo novo texto, a possibilidade da adoção de melhores práticas de gestão e as melhorias das regras de saúde e segurança (MTE, 2023b).

## **b) Outras Normatizações importantes para a Construção Civil**

Como apoio à norma NR 18, existem as Recomendações Técnicas de Procedimentos (RTP), publicadas pelo FUNDACENTRO<sup>17</sup>, determinadas no item 18.35, desta NR:

### **18.35 Recomendações Técnicas de Procedimentos RTP**

- RTP 01 - Medidas de Proteção contra Quedas de Altura.
- RTP 02 - Movimentação e Transporte de Materiais e Pessoas - Elevadores de Obra.
- RTP 03 - Escavações, Fundações e Desmonte de Rochas.
- RTP 04 - Escadas, Rampas e Passarelas.
- RTP 05 - Instalações Elétricas Temporárias em Canteiros de Obras.

Ainda importantes para a construção civil, tem-se a NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade que visa garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade e a NR 35 - Trabalho em Altura que estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução.

No próximo capítulo, capítulo 3, será explanado sobre pontos importantes relativos à gestão de SST em obras de construção civil.

---

<sup>17</sup> Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO é uma instituição criada em 1966 voltada para o estudo e pesquisa das condições dos ambientes de trabalho. Dispõe de uma rede de laboratórios em segurança, higiene e saúde no trabalho e de uma das mais completas

### 3 GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Este capítulo apresenta princípios necessários para realização do gerenciamento de riscos ocupacionais, através da engenharia de segurança do trabalho. É fato que o investimento em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) trás retornos muito além da diminuição de acidentes de trabalho, mas também satisfação do trabalhador com ambiente laboral e aumento de produtividade da empresa.

#### 3.1 RISCO X PERIGO

RISCO, do original em inglês *RISK* é definido como a combinação da probabilidade e consequência da ocorrência de um evento perigoso e da severidade da lesão ou dano à saúde das pessoas causada por esse evento. Já PERIGO, do original em inglês *HAZARD*, significa o potencial inerente para causar lesão ou dano à saúde das pessoas (ILO, 2001).

Para Ferreira (1986), as duas palavras são quase sinônimas, já que coloquialmente, é difícil fazermos distinção entre perigo e risco.

Barbosa (2002) apresenta a seguinte distinção prática para essas definições, o PERIGO é substantivo, tal como queda de andaimes, vazamento de benzeno, nível de ruído acima dos padrões etc., enquanto o RISCO é uma classificação do perigo enquanto grandeza, que pode ser quantitativa ou qualitativa.

Assim, é importante para garantia da segurança no ambiente de trabalho a avaliação dos riscos existentes no mesmo. A avaliação de riscos, do original em inglês *risk assessment* é o processo de avaliação de riscos à segurança e à saúde, oriundos dos perigos do trabalho (ILO, 2001).

Dessa forma, a classificação de perigos, ou seja, a determinação da intensidade do risco é uma ferramenta que pode ajudar na prevenção de acidentes, pois, enquanto a identificação de perigos apenas os enumera, a classificação de riscos fornece um *range* de probabilidades relacionadas aos perigos identificados (BARBOSA, 2002).

Existem inúmeros perigos inerentes ao trabalho na construção civil, no entanto, há boas práticas que podem facilmente ser aplicadas no sentido de impedir a ocorrência de acidentes (PESSOA, 2014).

Muitas vezes, o trabalhador se expõe ao risco por desconhecer os perigos aos quais está exposto. Quando o trabalhador não percebe o risco, é justamente quando mais se expõe aos perigos (desvios/incidentes), aumentando o risco de sua atividade e, como consequência, ocorre acidentes. Outras vezes, porque os riscos ambientais não são captados pelos órgãos dos sentidos (audição, visão, olfato, paladar e tato), fazendo com que o trabalhador não se sinta ameaçado. Inconsciente do perigo, a tendência é ele não dar importância à prevenção (SILVA, 2013).

Conhecer os riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho e saber como agir perante eles é determinante para diminuir a vulnerabilidade dos trabalhadores a acidentes do trabalho e doenças.

### **3.2 RISCOS OCUPACIONAIS**

A exposição dos trabalhadores aos riscos associados à sua atuação laboral representam ameaças à segurança e saúde dos profissionais (OIT, 2010).

O risco ocupacional é definido em termos da probabilidade de que um determinado evento venha a ocorrer, estimando-se se essa ocorrência se efetivará num futuro imediato ou remoto, além de inferir acerca dos fatores predisponentes a esse suposto acontecimento (PEREIRA, 1995; ROUQUAYROL e GOLDBAUM, 1999).

Historicamente, as conceituações sobre os riscos ocupacionais foram concebidas de modo a vincular relações diretas com as doenças profissionais e os acidentes de trabalho, fazendo surgir a formulação segundo a qual os riscos poderiam ser determinados a partir de suas consequências visíveis. Ou seja, uma perspectiva que concebe o risco ocupacional como decorrência do ambiente físico, das máquinas e dos equipamentos, dos produtos e das substâncias tóxicas, sem considerar as particularidades de processos de trabalhos singulares, da variabilidade humana e, sobretudo, sem levar em conta dimensões

não mensuráveis ou invisíveis, como aquelas relacionadas ao sofrimento psíquico no trabalho (PORTO, 2000).

A maioria das conceituações sobre riscos postula sobre os aspectos da negatividade que estes comportam em relação à saúde dos trabalhadores e, também, às organizações, no sentido em que podem acarretar diminuições de produtividade e de qualidade (NASCIMENTO *et al*, 2006).

Tem-se, portanto, uma visão negativa do risco como fenômenos potencialmente perigosos em que é preciso justamente impedir a atualização de sua periculosidade. O estudo do risco, desse ponto de vista, conduz à tomada de disposições para eliminá-lo, neutralizá-lo e dominá-lo (NOUROUDINE, 2004).

Diferentes categorias de riscos coexistem e com maior frequência no ambiente de trabalho do que em qualquer outro lugar (BARUKI, 2015).

Os riscos ocupacionais são constituídos por cinco fatores: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentes ou mecânicos (MESQUITA *et al* , 2016).

Segundo a NR 9 (1978) que estabelece o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

Assim, os agentes físicos são as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som (NR 9, 1978).

Os agentes químicos são considerados as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão (NR 9, 1978).

Já os agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros (NR 9, 1978).

Os riscos ergonômicos envolvem fatores capazes de afetar a integridade física ou mental do trabalhador, proporcionando-lhe desconforto ou doença (MESQUITA *et al* , 2016). Desta forma a NR 17 – Ergonomia, visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho<sup>18</sup> às características psicofisiológicas<sup>19</sup> dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (NR17, 1978).

Algumas características psicofisiológicas do ser humano (MTE, 2002):

- prefere escolher livremente sua postura, dependendo das exigências da tarefa e do estado de seu meio interno;
- prefere utilizar alternadamente toda a musculatura corporal e não apenas determinados segmentos corporais;
- tolera mal tarefas fragmentadas com tempo exíguo para execução e, pior ainda, quando esse tempo é imposto por uma máquina, pela gerência, pelos clientes ou colegas de trabalho, ou seja, prefere impor sua própria cadência ao trabalho;
- é compelido a acelerar sua cadência quando estimulado pecuniariamente ou por outros meios, não levando em conta os limites de resistência de seu sistema musculoesquelético;
- sente-se bem quando solicitado a resolver problemas ligados à execução das tarefas, logo, não pode ser encarado como uma mera máquina, mas sim como um ser que pensa e age;

---

<sup>18</sup> As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

<sup>19</sup> As características psicofisiológicas dizem respeito a todo o conhecimento referente ao funcionamento do ser humano.



- tem capacidades sensitivas e motoras que funcionam dentro de certos limites, que variam de um indivíduo a outro e ao longo do tempo para um mesmo indivíduo;
- suas capacidades sensorimotoras modificam-se com o processo de envelhecimento, mas perdas eventuais são amplamente compensadas por melhores estratégias de percepção e resolução de problemas desde que possa acumular e trocar experiência;
- organiza-se coletivamente para gerenciar a carga de trabalho, ou seja, nas atividades humanas a cooperação tem um papel importante, muito mais que a competitividade. O sucesso da raça humana no processo evolutivo deve-se, em grande parte, a sua capacidade de agir em conjunto, conduta observada em várias outras espécies. A extrema divisão do trabalho e a imposição de uma carga de trabalho individual impedem os mecanismos de regulação dos grupamentos humanos, levando ao adoecimento.

Quanto aos riscos de acidentes ou mecânicos são todos os fatores que colocam em perigo o trabalhador ou afetam sua integridade física. São considerados como riscos geradores de acidentes: arranjo físico deficiente; máquinas e equipamentos sem proteção; ferramentas inadequadas; ou defeituosas; eletricidade; incêndio ou explosão; animais peçonhentos e armazenamento inadequado.

De acordo com Porto (2000), deve-se adotar uma concepção mais abrangente sobre os riscos ocupacionais, levando em conta os interesses dos trabalhadores e sua efetiva participação na prevenção, análise e tratamento dos mesmos. Assim, os riscos devem ser compreendidos como toda e qualquer possibilidade de que algum elemento ou circunstância presente num dado processo e ambiente de trabalho possa causar dano à saúde, seja através de acidentes, doenças ou sofrimento dos trabalhadores, ou ainda através da poluição ambiental.

Atualmente, surgem os Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) que são considerados emergentes e requerem novos modelos de prevenção. Esses riscos são decorrentes de interações entre trabalho, satisfação no trabalho e as condições da sua organização (OIT, 2010).

Os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho, como exemplo: 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).

Segundo a Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho (OSHA, 2019), os RPO's são considerados nocivos especialmente à saúde mental do trabalhador e decorrem de falhas na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social laboral problemático.

Para Dejours (2012), a organização do trabalho, mesmo sendo rigorosa, com indicações e procedimentos claros, é impossível aos trabalhadores atingirem os objetivos organizacionais caso respeitem à risca as prescrições, pois as situações de trabalho são permeadas de acontecimentos inesperados, panes, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerências organizacionais, imprevistos de diversas naturezas advindos de matérias, ferramentas, máquinas e trabalhadores.

A partir do pressuposto de que a realidade de trabalho é muito complexa, que as regras e manuais possam, de fato, não prescrever antecipada e adequadamente o real do trabalho, acredita-se que a organização do trabalho sempre abrigará RPOs. Dessa forma, dificilmente existirá uma organização do trabalho que seja compatível em sua totalidade com a realidade da execução de um trabalho, expondo, em alguma situação ou momento, o trabalhador aos RPO's (MESQUITA *et al* , 2016).

Assim, o estresse relacionado ao trabalho pode contribuir para a incapacidade de trabalhar. Fatores associados ao estilo de vida pessoal também podem causar grandes efeitos no desempenho do trabalho e nas relações de trabalho. Além disso, o estresse no trabalho pode influenciar problemas que surgem fora do local de trabalho e indiretamente intensificá-los, como a violência, o uso de drogas, o uso de tabaco e de álcool e deixar as relações familiares e pessoais tensas (OSHA 2009b).

O estresse também pode ser um fator importante que contribui para a depressão e até o suicídio e, a longo prazo, o estresse relacionado ao trabalho também pode contribuir com

distúrbios do sistema musculoesquelético e outras formas de distúrbios de saúde, como hipertensão, úlcera péptica e doenças cardiovasculares (OSHA 2009b).

Na atualidade, os riscos psicossociais e o estresse relacionado com o trabalho são das questões que maiores desafios apresentam em matéria de segurança e saúde no trabalho, pois têm um impacto significativo na saúde de pessoas, organizações e economias nacionais. Cerca de metade dos trabalhadores europeus consideram o estresse uma situação comum no local de trabalho, que contribui para cerca de 50% dos dias de trabalho perdidos. As causas mais referidas para o estresse relacionado com o trabalho são a reorganização ou a insegurança laboral, as jornadas longas ou a carga de trabalho excessiva, bem como o assédio e a violência no trabalho. Tudo isso representa um enorme custo potencial em termos de sofrimento humano e ônus econômico para a pessoa e a sociedade (OSHA, 2019).

Na União Europeia existem inúmeros exemplos ilustrativos de empresas que reconhecem que o estresse é um problema no local de trabalho, assim, eles ajudam as pessoas a identificar e resolver o problema básico. Além disso, alguns sindicatos expressaram preocupação com os efeitos do estresse relacionado ao trabalho e desenvolveram seus próprios métodos de avaliação de riscos. Assim, é essencial avaliar com mais cuidado as condições e práticas nas organizações nacionais, a fim de ter uma visão mais clara e uma maior compreensão deste problema em todo o mundo, a fim de melhorar as práticas preventivas. Dessa forma, as empresas estão investindo em pesquisas e outras intervenções no local de trabalho em muitos países em desenvolvimento - como a Argentina, Botsuana, Brasil, Colômbia, Filipinas, Gana, Índia, Quênia, México e Uganda - para encontrar formas inovadoras de combater a prevenção de estresse relacionado ao trabalho e avaliar os efeitos de outros fatores psicossociais (OSHA, 2009b).

Frequentemente, o estresse é objeto de incompreensão e estigmatização, assim como muitas outras questões relacionadas com a saúde mental. No entanto, se forem abordados enquanto problema organizacional e não falha individual, os riscos psicossociais e o estresse podem ser controlados da mesma maneira que qualquer outro risco de saúde e segurança no local de trabalho (OSHA, 2019).

### **3.3 GESTÃO DE SEGURANÇA**

Os locais de trabalho e as organizações são mais fáceis de gerenciar do que as mentes dos trabalhadores. Não se pode modificar a condição humana, mas é possível mudar as condições em que as pessoas trabalham (REASON, 2000).

Lopez (1988) ressalta que, desde a concepção do trabalhador como uma máquina no sistema de produção durante o século XIX, a metáfora simplificadora tem tido tanto êxito que continua bem amparada na ideologia do engenheiro e do administrador até os dias de hoje. O conhecimento dos trabalhadores é, muitas vezes, subestimado nas organizações, e os administradores e cientistas sociais consideram o comportamento humano no trabalho de forma mecanicista ou, no melhor dos casos, segundo uma sociologia preocupada com a atividade social inteligente dentro dos muros da fábrica.

Segundo Kletz (1993), os progressos em relação ao gerenciamento de segurança estão mais relacionados ao estabelecimento formal das práticas do dia-a-dia da operação do que à imposição de mudanças de conduta a partir de normas instituídas pela gerência (práticas se refletindo nas normas, mais do que normas definindo as práticas). Assim, o reconhecimento do saber, da competência e da experiência do coletivo de trabalhadores pode contribuir como uma forma de prevenção de acidentes de trabalho.

Llory (1999), dentro de uma perspectiva crítica à classificação das causas dos acidentes, aponta que 80% dos acidentes investigados têm sua origem em falhas humanas ou erro do operador. Observa-se que grande parte das pessoas não gostam de relatar acidentes, incidentes, falhas ou enganos por que: significa trabalho a mais, há a questão da exposição pessoal, ninguém gosta de admitir falhas, por medo de represálias ou não acreditam que o relato traga algum proveito (KLETZ, 1993). Entretanto, em relação aos acidentes, ressalta que eles se repetem de forma análoga nas indústrias porque a cultura organizacional encobre as falhas por diversas razões.

Ford afirmava que o trabalhador devia deixar sua inteligência junto com o chapéu, ao entrar na fábrica (WISNER, 1997). Desta forma, discute-se, mais precisamente, até que ponto pode-se controlar o comportamento dos indivíduos e suas apreensões sociais através de modelos prescritos?

Segundo a *UK's Health and Safety Commission* a cultura de segurança é o produto dos valores individuais e de grupo, atitudes, competências e padrões de comportamento que determinam o comprometimento, o estilo e a proficiência dos programas de SST de uma organização. Assim, organizações com uma cultura positiva de segurança são caracterizadas por comunicações baseadas em confiança mútua, por percepções da importância de segurança compartilhadas, e por confiança na eficácia de medidas preventivas (BOOTH, 1993 apud REASON, 2000).

Kletz (1993) afirma que os erros humanos não devem ser listados como causa dos acidentes, na medida em que essa atribuição não conduz a ações construtivas. Em contraposição, o autor propõe que os acidentes sejam relacionados a falhas no gerenciamento.

Dessa forma, ao abordar o gerenciamento de riscos observa-se que existem duas orientações clássicas principais dentro das organizações em relação às pessoas no ambiente do trabalho:

- uma originada a partir da engenharia de segurança, que tem por meta o controle de falhas materiais (condição insegura) e humanas (atos inseguros).
- e outra da teoria das organizações que objetiva o gerenciamento dos recursos humanos.

O estudo de Dejours (1999) buscou analisar o fator humano segundo essas duas orientações, onde colocava-se em questão se esses dois encaminhamentos seriam passíveis de conjunção. Para o autor, a dissociação de qualidade, segurança e promoção da saúde provoca fraturas em um conjunto profundamente integrado de componentes referentes aos seres humanos em situação de trabalho. Tal integração precisa ser mantida tanto no plano conceitual quanto no do planejamento e da prática cotidiana.

Para a construção de um modelo de gestão que se aproxime da realidade, faz-se necessário considerar os componentes culturais, sociais e organizacionais que estão envolvidos nas relações do trabalho. Confiança e cooperação são condições indispensáveis para um bom desempenho em segurança (BARBOSA, 2002).

Os instrumentos dos sistemas tradicionais de prevenção e controle ainda são eficazes, se aplicados corretamente a perigos e riscos conhecidos, ou seja, riscos ambientais, como aqueles derivados de produtos químicos perigosos, máquinas e ferramentas, transporte

manual de cargas e agentes biológicos. No entanto, é necessário complementar esses instrumentos com estratégias e instrumentos destinados a antecipar, identificar, avaliar e controlar os novos riscos decorrentes de mudanças no mundo do trabalho e tecnologias inovadoras (riscos psicossociais) . Assim, espera-se que a avaliação e estabelecimento de medidas preventivas para lidar com estes novos riscos do futuro seja parte de um processo complexo, devido aos diversos fatores considerados anteriormente (OSHA, 2009).

É importante destacar que uma abordagem holística da gestão de riscos só pode ser adotada por meio da aplicação de sistemas de gerenciamento de SSO nacionais, de modo que estejam adaptados a realidade local.

Segundo OSHA (2009), as políticas nacionais de SST devem promover estratégias de gestão de risco, incluindo pesquisas que incorporam métodos orientados para o futuro, a fim de avaliar e compreender os efeitos dos *drivers* de mudança. O sistema estabelecido para a gestão da SST inclui a identificação de riscos, a adaptação de medidas de prevenção, supervisão e revisão. É também necessário promover a cooperação e o intercâmbio de informações entre as partes interessadas em relação aos novos riscos.

As empresas multinacionais estão bem posicionadas para transferir boas práticas de um país para outro, para que eles possam estabelecer padrões comuns de segurança para todos as suas operações. Elas também podem promover boas práticas entre seus fornecedores e empreiteiros. Nos casos em que os fornecedores estão estabelecidos em países em desenvolvimento, a revisão da legislação e sua efetiva implementação, bem como a auditorias regulares, pode levar a boas práticas sendo promovidas em um de maneira mais ampla no local de trabalho, com estreita colaboração entre multinacionais, fornecedores, inspeções de SST e outras agências governamentais (OSHA, 2009).

### **3.4 GERENCIAMENTO DE RISCOS**

Gerenciamento de riscos é a implementação das estratégias de controle e prevenção, que são definidas a partir da avaliação da tecnologia de controle disponível, da análise de custos e dos benefícios, da aceitabilidade dos riscos e dos fatores sociais e políticos envolvidos (CANTER, 1989 apud FREITAS, 1996).

É comum, nas indústrias, confundir gerenciamento de riscos com avaliação de riscos, não só aqui no Brasil como também em outros países (BARBOSA, 2002).

A avaliação de riscos permite a comparação de fatos e dados, mas ela em si não decide. O gerenciamento de riscos, por outro lado, contempla imensa gama de ações: mudanças no processo de produção ou implementação de equipamentos de segurança; formas e valores de compensações para vítimas e o meio ambiente afetado; legislações e intervenções governamentais, entre outras (COVELLO, 1992 *apud* FREITAS, 1996).

Essas ações podem envolver tanto a esfera técnica pura e simples ou abranger aspectos sociais e políticos relevantes, trazendo à tona a necessidade do olhar interdisciplinar para os riscos de acidentes. Tal situação tem conduzido a um distanciamento entre a etapa de avaliação de risco e o gerenciamento de risco, pois dentro do paradigma dominante os riscos são um problema exclusivamente tecnológico (BARNES, 1994 *apud* FREITAS, 1996).

### **3.4.1 Gestão de Riscos Ocupacionais**

O enquadre é, pois, o de circunscrever a questão do risco ocupacional a partir de uma lógica que preza a aplicabilidade de técnicas de identificação e de gestão dos elementos potencialmente nocivos no ambiente de trabalho, rastreando-os sem levar em conta variabilidades, as do meio e as humanas, nem o saber dos trabalhadores como aporte nessa identificação e nessa gestão.

Para isso, umas das ferramentas utilizadas é o Mapa de riscos ocupacionais. Este se caracteriza por ser uma representação dos riscos à saúde assinalados em cada um dos diversos locais de trabalho dentro de uma empresa e visa reunir dados para geração de diagnósticos, viabilização da troca de informações entre os trabalhadores, bem como incentiva à sua participação nas atividades de precaução.

O objetivo principal do mapa de risco é informar, conscientizar e lembrar os trabalhadores de forma clara e visual os riscos existentes na empresa e em cada ambiente de trabalho.

É sempre importante que o mapa de riscos seja fixado em local de fácil acesso e visualização, para que todos os frequentadores dos diferentes ambientes sejam informados dos riscos aos quais estão expostos. Cada cor representa um tipo de risco,

De acordo com as cores, os tipos de risco são classificados em (Figura 3.1):

- Grupo 01 – cor verde, riscos físicos.
- Grupo 02 – cor vermelha, riscos químicos,
- Grupo 03 – cor marrom, riscos biológicos,
- Grupo 04 – cor amarela, riscos ergonômicos,
- Grupo 05 – cor azul, riscos de acidentes:

Figura 3.1– Cores dos Riscos do Mapa de Riscos.<sup>20</sup>



Fonte: NR12 (2019).

Outra ferramenta de gestão de riscos ocupacionais é a Análise Preliminar de Perigos (APP), também conhecida como Análise Preliminar de Riscos (APR). Segundo Barbosa (2002), no caso de obras de construção e montagem industrial, não se faz necessário o

---

<sup>20</sup> Disponível em: \_\_\_\_\_.Riscos ocupacionais no trabalho: o que são e como classificá-los? In: NR12 sem segredos. Disponível em: <https://www.nr12semsegredos.com.br/riscos-ocupacionais-no-trabalho-o-que-sao-e-como-classifica-los/>. Acesso em: 13.03.2019.



emprego de técnicas sofisticadas para a análise de riscos, o uso de APR já é suficiente e apropriada para avaliação de risco ocupacional.

Essa técnica consiste em identificar todos os perigos envolvidos na realização de uma atividade. Em seguida, a próxima etapa é o levantamento da probabilidade de ocorrência de possíveis eventos identificados e prováveis consequências. Assim, a APR apresenta-se como uma oportunidade de treinamento dos trabalhadores e uma importante ferramenta para a prevenção de acidentes.

### **3.4.2 Gestão de Riscos Psicossociais**

Com a abordagem correta, os riscos psicossociais e o estresse relacionado com o trabalho podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de saúde e segurança no local de trabalho (OSHA, 2019).

A gestão do estresse constitui não só uma obrigação moral e um bom investimento para as entidades empregadoras como também um imperativo legal. Além disso, o Pacto Europeu para a Saúde Mental e Bem-Estar reconhece a mutação das solicitações e a intensificação das pressões no local de trabalho e incentiva as entidades empregadoras a implementar medidas voluntárias suplementares para a promoção do bem-estar mental (OSHA, 2019).

Embora as entidades empregadoras tenham a responsabilidade legal de assegurar a avaliação e o controle adequados dos riscos no local de trabalho, é essencial garantir também o envolvimento dos trabalhadores. Os trabalhadores e os respectivos representantes têm uma melhor percepção dos problemas que podem ocorrer no local de trabalho, assim a participação destes garantirá que as medidas aplicadas sejam adequadas e eficazes.

A Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho (OSHA, 2019) disponibiliza um vasto conjunto de informações e instrumentos práticos para a identificação, prevenção e gestão dos riscos psicossociais e do estresse relacionado com o trabalho. Considera-se que uma abordagem preventiva, integrada e sistemática da gestão dos riscos psicossociais é mais eficaz. Assim, o Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER) explora as formas de perceber e gerir os riscos psicossociais nas empresas europeias,

identificando os principais agentes, obstáculos e necessidades de apoio. O inquérito mostra que os riscos psicossociais são mais complexos e difíceis de gerir do que os riscos “habituais” de saúde e segurança no trabalho. É necessário sensibilizar e criar ferramentas simples e práticas que facilitem a gestão da violência, do assédio e do estresse relacionados com o trabalho.

É importante destacar que o estabelecimento de sistemas abrangentes de gestão de SST garantiria que os fatores psicossociais fossem avaliados e gerenciados adequadamente, assim como o que acontece com outros riscos existente em SST. Dessa forma, medidas preventivas devem ser estabelecidas visando reduzir as consequências potenciais do estresse relacionado ao trabalho. As medidas voltadas ao gerenciamento do estresse têm sido, até o momento: o aconselhamento individual, as sessões de informação e orientação dirigida a novos funcionários, o apoio contínuo prestado pela cooperadora e sindicatos durante o desemprego e o estabelecimento de links com ONGs locais para lidar com eventos importantes da vida (OSHA, 2019).

No próximo capítulo de número 4, será abordada a teoria da Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana, com todos os detalhes necessários ao entendimento de um gestor de SST para a aplicação da mesma em um canteiro de obras de construção civil.

## **4 PSICODIDÂMICA DO TRABALHO**

Este capítulo apresenta alguns pontos principais da teoria da Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana permitindo apresentar abordagens que incorporem aspectos sociais na prevenção dos acidentes de trabalho a fim de corroborar com uma alternativa de gestão de SST eficaz para a construção civil mediante o novo cenário de riscos ocupacionais com a presença do emergente risco psicossocial e que após a Pandemia do Covid 19 ganhou maior espaço e representatividade no ambiente laboral de canteiros de obras de construção civil.

### **4.1 PANORAMA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Tradicionalmente, as discussões e ações relativas à abordagem dos riscos ocupacionais são realizadas por profissionais especialistas em segurança do trabalho, por serem estes os detentores dos conhecimentos técnico-científicos necessários à análise desses riscos, bem como por serem os únicos aptos a lhes propor soluções (PORTO, 2000). Assim, aos trabalhadores resta uma participação receptiva às demandas impostas pelas normas de segurança, em respeito às regras e à utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva.

Entretanto, a abordagem da prevenção da segurança e saúde no trabalho por parte dos profissionais de segurança do trabalho (técnicos e especialistas) abarcam apenas aquela área do trabalho passível de antecipação, ou de suposição de antecipação, uma vez que despreza a parte que não se pode prever, sobre a qual não se pode objetivar, excluindo da sua concepção a experiência real do trabalho (NASCIMENTO, CUNHA e FEITOSA, 2006).

Nesse sentido, chama a atenção para a necessidade de um giro de perspectiva que possa, contrapondo-se a abordagem técnica e estatística do risco ocupacional, levar em consideração a abordagem dos trabalhadores sobre estes riscos, a fim de construir o sentido real do risco pela diferença que existe entre a abordagem estatística e a visão dos operadores (DEJOURS, 1987).

Dessa forma, a defasagem existente entre as normas de segurança do trabalho e o saber dos trabalhadores, demanda que seja construída uma noção de risco ocupacional integradora. De um lado, que as políticas de prevenção dos riscos ocupacionais sejam elaboradas de modo a incorporar as experiências dos trabalhadores e trabalhadoras que são os principais interessados na promoção e preservação da saúde no trabalho. E de outro lado, que o saber técnico especializado possa servir como ferramenta de auxílio à prevenção, visando à integridade da vida humana (NASCIMENTO, CUNHA e FEITOSA, 2006).

Nessa perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) propõe desde a década de 1980, que aliado ao saber técnico especializado seja incorporado os saberes dos trabalhadores nas discussões e ações de prevenção aos riscos ocupacionais, por conceber que todos os trabalhadores conhecem, de alguma maneira, os perigos do seu trabalho. E foi a partir de um estudo/pesquisa realizada com operários da construção civil na França, que surgiram as conceituações de “*saberes de prudência*” (CRU & DEJOURS, 1987) e de “*regras de ofício*” (CRU, 1987), onde através desta investigação científica, observou-se que os trabalhadores eram capazes de evitar os acidentes de trabalho, identificando os riscos aos quais estavam expostos, a partir da experiência e do saber (*savoir-faire professionnel*) acumulado ao longo dos anos de atividade profissional. Assim, além de conhecerem os perigos da atividade profissional, os trabalhadores se defendem deles espontaneamente, não somente contra o medo, mas sobretudo, contra os próprios riscos, e defendem-se concretamente e de modo eficaz no decorrer do trabalho (CRU, 1987).

A expressão *saberes de prudência* é utilizada para definir a prevenção espontânea dos trabalhadores resultante dos saberes das profissões e tradições operárias. Esses procedimentos são estratégias eficazes na defesa contra os riscos ocupacionais do trabalho e são indissociáveis do saber operário, apresentando uma parte consciente e outra inconsciente, adquirida na arte da profissão, nas tradições, nos costumes e nos hábitos. Já as *regras de ofício* destacam-se por não ser procedimentos inventados ou adquiridos em treinamentos formais, mas desenvolvidos, compartilhados e patrimonializados pelos trabalhadores no curso da própria atividade laborativa (DEJOURS, 2012).

Por outro lado, a resistência dos trabalhadores operários de construção civil ao cumprimento das normas de segurança do trabalho não se justifica por uma questão de ignorância quanto aos riscos ao qual estão expostos. Essa oposição se dá pelo fato dos trabalhadores saberem que a mera prescrição de normas não evitam acidentes. E neste

sentido, a gestão de SST deve-se atentar para que seja levado em consideração o caráter singular das situações de trabalho na construção civil, suas variabilidades e infidelidades. Isto, a fim de rever as resistências dos trabalhadores às normatizações não são simples questões de capricho ou desmazelo, mas antes uma defesa de sua integridade física e psíquica na busca por equilíbrio (DEJOURS, 1987).

Assim, para a adoção de um modelo de gestão de SST (protocolo metodológico) que pretenda ser eficaz na prevenção dos riscos ocupacionais, na melhoria dos ambientes e das condições de trabalho é necessário ser pautado pela necessidade da incorporação efetiva dos trabalhadores como atores desse processo. Enfim, um modelo que possa, além de reconhecer a importância da técnica e do conhecimento científico, valorizar também a participação dos trabalhadores nas questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho, a partir do reconhecimento dos seus saberes, de suas experiências e de suas vivências subjetivas (NASCIMENTO, CUNHA e FEITOSA, 2006).

Sendo assim, o campo da SST deve se constituir como um espaço de luta, no qual os trabalhadores se engajem como participantes ativos na interação dialógica entre suas experiências e os saberes acadêmicos da equipe de gestão. Para tanto, é necessário que as descobertas científicas sejam trazidas ao conhecimento dos trabalhadores de uma forma eficaz, sendo necessário que a classe operária se aproprie delas e se posicione como protagonista na luta contra acidentes e doenças do trabalho que geram incapacidades e mortes (ODDONE *et al.*, 1986).

Nesta perspectiva a Clínica da Psicodinâmica do Trabalho (CPDT), já bastante difundida na França e Canadá, assume um importante papel nos estudos brasileiros sobre saúde/doença mental dos trabalhadores. Como aspecto fundamental, utiliza a *escuta clínica do trabalho*, realizada através de um espaço compartilhado por um grupo de trabalhadores, onde o pesquisador favorece a circulação da fala e a escuta das vivências intersubjetivas sobre o trabalho, visando à ressignificação do sofrimento no trabalho. Assim, a *escuta clínica do trabalho* caracteriza-se como uma pesquisa-ação, pois, por meio desse espaço

público e da elaboração e perlaboração<sup>21</sup> do que é dito, pode acontecer uma ação que venha modificar o real do trabalho (DEJOURS, 2012).

Durante a CPDT destaca-se a importância de favorecer espaços para trocas, diálogos e debates sobre o trabalho, sendo especialmente benéfico para a produção de conhecimentos, desenvolvimento das atividades e dos "*saberes de prudência*". Assim, segundo Reason (2000), as pessoas sentem-se à vontade para fornecer informações quando há um clima de confiança e cooperação que a organização deve incentivar para obter melhores resultados. Já que a *cooperação* supõe um lugar para onde, ao mesmo tempo, convergem as contribuições singulares e onde cristalizam-se as relações de dependência entre os sujeitos (DEJOURS, 1999). Assim, a CPDT tem como objetivo principal estudar as táticas individuais e coletivas de mediação do sofrimento psíquico utilizadas pelos trabalhadores na busca da saúde mental, considerando a subjetividade no trabalho como resultante da interação entre sujeito e dimensões do contexto laboral (DEJOURS, 2012).

Com relação ao gerenciamento de riscos ocupacionais, segundo Dejours (1999), existem duas orientações clássicas principais dentro das organizações em relação às pessoas no ambiente do trabalho (*fator humano*): uma originada a partir da engenharia de segurança clássica que tem por meta o controle de falhas humana e outra da teoria das organizações, que objetiva o gerenciamento dos recursos humanos. O Quadro 4.1 apresenta a síntese de alguns pressupostos de cada encaminhamento. E o que se coloca em questão é se esses dois encaminhamentos seriam passíveis de conjunção.

Considera-se que as duas formas clássicas de encaminhamento do *fator humano* encontram-se comprometidas, em virtude de, entre outros fatores, adotarem práticas prescritivas. A engenharia de segurança com enfoque na falha humana, ao fragmentar os processos e carregar a crença de que o controle de todas as situações é possível, perde a visão do todo, enquanto o encaminhamento por meio do gerenciamento de recursos humanos, por sua vez, está viciado nas fórmulas mágicas de imposição de valores culturais que o autor denomina de culturalismo (DEJOURS, 1999).

---

<sup>21</sup> Perlaboração é a capacidade de reelaborar as crises, sentimentos e conflitos interiores. O mesmo que elaboração interpretativa. Palavra usada por Freud que expressa "o trabalho de travessia". Ainda algum sentimento ou sofrimento transmutado, ou que passa por dentro do universo interno do indivíduo.

Quadro 4.1 - Encaminhamentos Clássicos do Fator Humano nas Organizações.

Enfoques relativos à		Engenharia de Segurança	Teoria das Organizações
Orientações Organizacionais		Falha Humana	Recurso Humano
Orientação Normativa		Prescrição e Disciplina (não há referência aos valores)	Cultura (valores relativos ao bem e ao mal, ao justo e ao injusto, ao desejável e ao indesejável)
Condutas Humanas		A intervenção adequada no processo de trabalho é supostamente conhecida de antemão	Há espaço para o imprevisível
Modelo de Homem		Fragmentado em diferentes processos (ex.: cognitivo, fisiológico)	Holístico
Conceito de Trabalho		Tarefa/ Prescrito	Atividade /Real
Tratamento de desvios	Origem	Falha	Desmotivação
	Causa	1) Negligência/incompetência 2) Insuficiência da concepção e da prescrição	Estresse a) Gerenciamento b) Comando (considera o ambiente real do trabalho)
	Ação Corretiva	1) Controle 2) Análise do Comportamento 3) Prótese	Comunicação (informacional)

Fonte: Dejours (1999) adaptado pela autora.

Então, segundo Dejours (1999), a dissociação de qualidade, segurança e promoção da saúde provoca fraturas em um conjunto profundamente integrado de componentes referentes aos seres humanos em situação de trabalho. Desta forma, tal integração precisa ser mantida tanto no plano conceitual quanto no do planejamento e da prática cotidiana. Assim, destacam-se três dimensões humanas interdependentes umas às outras:

- a biocognitiva, que envolve os aspectos fisiológicos e biocognitivos dos indivíduos;
- a intersubjetiva, relativa às relações sociais que se estabelecem no ambiente de trabalho;
- e a subjetiva, aquela referente ao engajamento individual no ambiente de trabalho. Sendo assim, sugere a cooperação, como espaço para encontro dessas três dimensões humanas

A PDT tem se destacado durante os anos pelo seu caráter multidisciplinar, já que desde sua constituição se pauta em diálogos com a ergonomia, psicanálise, sociologia do trabalho, psicopatologia, psicologia, medicina do trabalho, administração, engenharia de produção, engenharia de segurança do trabalho dentre outras. Segundo Dejours, autor da metodologia, essa abordagem tem por objeto de pesquisa a vida psíquica no trabalho e, como foco, o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e a transformação do trabalho em fonte de prazer (Dejours, 2004 apud Macedo e Heloani, 2018).

Dessa forma, a PDT traz importante contribuição para a discussão sobre saúde mental e trabalho devido à ênfase não apenas no sofrimento, mas também na relação de prazer possível de ser estabelecida com o trabalho. Além disso, o fato de visar sempre à coletividade e à organização do trabalho mostra-se fundamental, em contraponto às tentativas de individualização e culpabilização do trabalhador pelo adoecimento no trabalho. Assim, explica que o trabalho tem outra função além do trabalho. O trabalho constitui a identidade, ele transforma as pessoas e isso é original, nenhum outro método faz isso (Merlo 2018 *apud* Macedo e Heloani, 2018).

## **4.2 MÉTODO DA PDT**

O método da PDT, segundo DESSORS (2005) *apud* GANEM e RODRIGUES (2016) consiste em conduzir entrevistas coletivas em um quadro metodológico que dá acesso à fala autêntica.

É fato que o prazer, o sofrimento, os conflitos psíquicos não pertencem ao campo do visível: a fala dos sujeitos é a única maneira de alcançá-lo, sob a condição de que estes últimos prestem sua assistência.

Assim, o método PDT é apresentado a todos os funcionários envolvidos em uma empresa para que entendam os objetivos da pesquisa que é: entender o que os funcionários sentem quando trabalham. Então, com base nessas informações, alguns deles possam de forma voluntária, participar do grupo de pesquisa.



É importante destacar que o voluntariado é uma condição inevitável para aplicação do método PDT, caso contrário à fala seria amordaçada. Essa necessidade de voluntariado é incompatível com a constituição de uma amostra representativa, mas em qualquer caso, não há amostra representativa de subjetividades.

Dessa forma, todo membro do grupo que é constituído, fala em seu próprio nome, sobre o que sente, sem se permitir "representar" alguém em relação a qualquer mandato.

Por outro lado, os voluntários devem ser de um nível hierárquico relativamente homogêneo, pois a presença da gerência constitui um obstáculo ao discurso autêntico dos trabalhadores, e a dos trabalhadores se opondo ao mesmo obstáculo à palavra da administração.

Com relação ao tamanho dos grupos, este deve ser grande o suficiente para que as condições de anonimato sejam respeitadas dentro das observações coletivas, e pequenos o suficiente, para que as pessoas possam falar confortavelmente. Assim, os grupos de PDT variam em geral entre 10 a 15 pessoas.

Para a condução da seção de PDT é necessário à presença de dois pesquisadores que participam da pesquisa e enfocam: as trocas entre empregados, temas recorrentes, consensuais ou que são objeto de debate e aqueles que são abandonados assim que são abordados. Assim, através da escuta clínica dos sentimentos de situações de trabalho e as manifestações emocionais associadas a determinados temas, como raiva, agitação, tristeza, dentre outras, ajudam a apoiar o esforço dos membros do grupo em trabalho para que possam colocar em palavras suas experiências, "*experiência vivida*" que às vezes nunca foram declaradas ou compartilhadas sobre o trabalho. Nessa perspectiva, as investigações em grupo consistem em percorrer um mosaico de narrativas cujo significado emerge à medida que avançam.

Para realização do método PDT, são necessárias pelo menos duas sessões de trabalho, com pelo menos, duas semanas de intervalo para que os participantes possam refletir sobre os temas que foram abordados por eles e pelos colegas durante o encontro.

Após, finalização das seções de trabalho, o desenvolvimento dos encontros é então objeto de um relatório elaborado pelos pesquisadores e submetido à validação do grupo de trabalhadores, a fim de eliminar possíveis erros e episódios que os funcionários não

desejam ver, principalmente, quanto ao estágio de pessoas identificáveis. Então, uma vez o relatório validado, este é enviado para cada participante e para os candidatos da pesquisa

#### **4.2.1 Pressupostos**

##### **a) Conceito de Trabalho**

Para Dejours (1987), o trabalho é definido como uma atividade realizada de forma coordenada que foge à prescrição da organização. Nesse sentido, as prescrições organizacionais que norteiam a execução das tarefas do indivíduo caracterizam o trabalho prescrito (*tarefa*) quanto à atividade real desenvolvida pelo indivíduo de acordo com suas possibilidades é denominada de trabalho real (*atividade*). Assim, o trabalho tanto pode favorecer o equilíbrio mental e à saúde do corpo, quanto pode conduzir o indivíduo ao sofrimento e à doença. O que determinara uma ação ou outra é a organização do trabalho.

O trabalho ocupa um lugar insubstituível na formação da identidade da pessoa. É no trabalho que se desenvolve para o ser humano a experiência dolorosa e decisiva do real na organização do trabalho, e na tarefa em que resiste a sua capacidade, as suas competências e o seu controle. Segundo Dejours (1999) pode-se considerar que, tanto o modelo da *organização do trabalho prescrito* quanto às *relações subjetivas dos trabalhadores* com esse trabalho, têm papel fundamental na determinação de vivências de sofrimento, prazer e saúde.

##### **b) Trabalho Prescrito x Trabalho Real**

Quanto às divergências entre *trabalho prescrito* e *trabalho real* parece haver um coletivo de trabalho que funciona como estratégia operatória<sup>22</sup>, na medida em que consegue reduzir a discrepância entre o *trabalho prescrito* pela empresa (normas rígidas, falta de flexibilidade, exigência de elevada produtividade) e o *trabalho real* que conseguem executar (no caso da realidade de um canteiro de obras, onde acontece falta de materiais,

---

<sup>22</sup> Estratégia Operatória é definida como um processo cognitivo de categorização, resolução de problemas e tomada de decisão que resulta em um modo operatório adotado pela pessoa.

ferramentas de trabalho e existência de frentes de trabalho diferentes ao mesmo tempo, comprometendo a segurança do trabalhador).

Desta forma, a distância entre a *tarefa* e a *atividade* pode causar o sofrimento. Então, para reduzir esse frequente descompasso e dar conta de sua produção, o trabalhador passa a utilizar *estratégias* (macetes, quebra-galhos) para transgredir as prescrições e, com isso, atender às demandas organizacionais. Essas *estratégias* “invisíveis” ou atitudes subjetivas decorrem da “inteligência astuciosa” que está enraizada no engajamento do corpo. Apresentam-se de forma criativa e são mobilizadas frente às situações inéditas de imprevisto.

Para Ferreira e Barros (2002) quanto mais rígido o modelo de gestão do trabalho, menor é a possibilidade dos trabalhadores construírem *estratégias de mediação* eficientes e eficazes para ajustar o *trabalho prescrito* ao *trabalho real*. Todavia, não chega a propiciar mudanças do tipo: *estratégia de mobilização subjetiva* ou *inteligência astuciosa* de Dejours (2004).

### **c) Sentido do Trabalho**

O trabalho é uma das principais formas do homem se posicionar como indivíduo único. É o trabalho que dá ao sujeito sentido à vida e, por isso, é considerado como um dos elementos da felicidade humana. Assim, a felicidade no trabalho é vista como o resultado do sentimento de prazer, satisfação plena de necessidades psicossociais e do sentido de contribuição no “fazer” da atividade profissional (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003).

Dessa forma, a auto realização funciona como um auto reconhecimento do valor do seu trabalho real (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). E então alguns trabalhadores irão continuar trabalhando até conseguir atingir a sua meta, o que Dejours (2012) denomina como corajosos e transgressores do prescrito, enquanto outros irão aceitar o fracasso sendo denominados de preguiçosos intelectuais ou de covardes ordinários.

#### 4.2.2 Categorias ou Eixos de Análise com Indicadores

##### a) Organização do Trabalho

Segundo Dejours (1987), a *organização do trabalho* é o resultado da divisão do trabalho (divisão das tarefas, ritmos impostos e prescrições operatórias) e da divisão dos homens (hierarquia, repartição de responsabilidades, controle). Postula que os efeitos nocivos da *organização do trabalho* atuam sobre a saúde mental e se expressam nas perturbações psíquicas (medo e ansiedade).

Quanto mais rígida a *organização do trabalho*, menor é o conteúdo significativo da atividade, devido à impossibilidade de adaptação às necessidades do trabalhador, sendo mais provável o sofrimento. Isso gera a despersonalização do indivíduo (atitudes estereotipadas) não apenas no trabalho, mas também em casa. Trata-se de uma estratégia (*alienação*) adotada no trabalho para eliminar as atitudes espontâneas e automatizá-las a fim de elevar a produção. Em contrapartida, pode-se dizer que a *organização do trabalho* é favorável quando as tarefas intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa estão de acordo com as necessidades do trabalhador, gerando um “prazer de funcionar”. Ou quando o conteúdo do trabalho é fonte de uma “satisfação sublimatória”.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a *organização do trabalho* é caracterizada como uma dimensão organizacional que vai além das condições de trabalho e da divisão das tarefas e de homens, incluindo, sobretudo, as relações de produção. Assim, a *organização do trabalho* repercute sobre a mente, no equilíbrio psicológico. Com relação à *organização do trabalho prescrito* relacionam as normas e regras impostas pela empresa ao trabalhador que constituem um manual de procedimentos, desconsiderando suas necessidades e desejos, o que dificulta o alcance das metas organizacionais estabelecidas. E com relação a *organização do trabalho real* referem-se aos quebra-galhos e transgressões realizados pelos trabalhadores no decorrer da atividade, a fim de atingir os objetivos da organização.

Posteriormente, Dejours (1999) revela que quando a *organização do trabalho* é rígida e o trabalhador não pode adaptá-la às suas necessidades, configura-se o sofrimento, podendo levar ao adoecimento. Em contrapartida, quando a organização possibilita uma margem de liberdade para o uso de “quebra-galhos”, obtém-se o prazer. Nessa direção, são as características da *organização do trabalho* que determinam o sofrimento ou o prazer. O

autor considera essas duas vivências como dinâmicas e dialéticas, havendo sempre a coabitação das duas, embora haja o predomínio de uma delas sobre a outra.

#### **b) Condições do Trabalho**

Quanto às *condições do trabalho*, Dejours (1987) concebe que se referem ao ambiente físico (temperatura, barulho), químico (vapor, fumaça), biológico (vírus, fungos), as condições de segurança, higiene e as características antropométricas no posto de trabalho. Em contrapartida, as precárias *condições de trabalho* agem diretamente na saúde física, manifestas por meio de sintomas e doenças no corpo, tais como fadiga, desgaste e mal-estares. Assim, as *condições de trabalho* atuam no funcionamento do corpo.

#### **c) Relações Sociais no Trabalho**

As relações sociais do trabalho incluem todos os laços humanos criados pela organização do trabalho, envolvendo as relações hierárquicas (com as chefias e os supervisores) e as interações com os outros trabalhadores (DEJOURS, 2013). Assim, o trabalhador se engaja nas relações sociais por meio do trabalho e, às vezes, essas relações de trabalho são desagradáveis e até insuportáveis (DEJOURS, 2017).

O conteúdo de trabalho, a maneira como ele é organizado e as relações que se estabelecem no ambiente de trabalho criam um cenário no qual o sofrimento é tido como produto do trabalhar (LIMA; GEMA, 2019).

#### **4.2.3 Vivências de Prazer e Sofrimento**

Segundo Dejours (2000), o trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico do trabalhador, podendo contribuir para agravá-lo ou para transformá-lo, ou mesmo, subvertê-lo, em prazer, a tal ponto que, em certas situações, o indivíduo que trabalha preserva melhor a sua saúde do que aquele que não trabalha.

A *vivência de sofrimento* resulta de conflitos entre o indivíduo e a organização, especificamente, da impossibilidade de negociação entre determinadas características da organização do trabalho e os anseios e necessidades do indivíduo. Dessa forma, está presente na maioria das relações de trabalho, sendo inevitável, porém pode ser amenizada ou transformada, mas não eliminada. Para Dejours (1987), a vivência de *sofrimento* surge quando a relação homem-organização está bloqueada. Quando o trabalhador utiliza todos os seus recursos (intelectuais, psicoafetivos, de aprendizagem e de adaptação) na organização do trabalho e não é possível alterar a *tarefa* para adequá-la às suas necessidades, nem reduzir o nível de insatisfação em relação a ela. Consiste em uma vivência limite entre a doença e a saúde (bem-estar). Geralmente, expressa-se por meio dos sentimentos de *medo*, *ansiedade* e a *insatisfação no trabalho* e é específico para cada profissão.

O *medo* está presente em todas as profissões e relaciona-se aos riscos (individuais e coletivos) à integridade física. Inclui não apenas o medo de morte ou de acidente, mas o receio de não atender às exigências organizacionais em termos de produtividade<sup>23</sup>. O resultado é a fadiga ou desgaste físico e mental, indicadores de sofrimento no trabalho.

Dejours (2000, 1999) ressalta que as atuais pressões sócio- econômicas têm desencadeado o medo da perda do emprego e dos direitos trabalhistas. Indica ainda o sentimento de medo como predominante na categoria profissional operários de construção civil, o que favorece a instalação do sofrimento psíquico. Geralmente, advém da execução de tarefas perigosas que, na maioria das vezes, são realizadas em grupo. Observa-se que os riscos são coletivos, o que requer medidas coletivas de segurança, “proteções coletivas”, equipamentos de proteção coletiva (EPC’s).

---

<sup>23</sup> Produtividade é um conceito amplo que pode ser aplicado em diferentes áreas, mas em todas elas tem o mesmo significado. O termo se refere à relação entre entrega, qualidade, tempo e recursos. Isso quer dizer que a produtividade é quando conseguimos entregar algo com a máxima qualidade, no menor tempo possível e utilizando o mínimo de recurso necessário.

Nesse sentido, as medidas para segurança individual, equipamentos de proteção individual (EPIs) utilizados pelos operários não são eficazes para evitar os acidentes de trabalho. O medo surge devido à oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual e a natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante. É maximizado quando desconhece os limites dos riscos e os métodos de prevenção. Para amenizá-lo e dar continuidade à produção o trabalhador utiliza *estratégias específicas*.

A *ansiedade* manifesta-se na tensão nervosa. É perceptível em situações de risco, nas quais há ignorância dos trabalhadores sobre o processo da sua atividade. Eclode quando a atividade física do trabalhador é ameaçada. Resulta ainda de conflitos nas relações psicoafetivas entre pares e da violência entre esses e a hierarquia, comprometendo a estabilidade psíquica e psicoafetiva. Advém também da “disciplina da fome” empregada pelas organizações para desestabilizar psiquicamente o indivíduo, na medida em que coloca em risco a sua sobrevivência.

A *insatisfação* refere-se a um conteúdo ergonômico inadequado à estrutura de personalidade do indivíduo. É comum nas atividades repetitivas e pode causar descompensações mentais e doenças somáticas. Ocorre devido à falta de satisfação que pode ser *concreta*, no que diz respeito às necessidades do indivíduo, à proteção à vida, ao bem-estar físico, à saúde do corpo, ou *simbólica*, que se refere ao sentido e significado do trabalho para o indivíduo, trata-se dos desejos e motivações.

O *sofrimento* é frequentemente adotado e “incentivado” pelas empresas para manter e elevar a produção dos trabalhadores. Nos operários da construção civil, estão presentes os sentimentos de *indignidade, inutilidade, vergonha, despersonalização, frustração, desqualificação, fadiga e insatisfação*. Contudo, o método é preponderante. Assim, nas tarefas desqualificadas o sofrimento parece ser mais intenso, pois ocorre tanto a exploração física quanto a mental. Há submissão ou desapropriação do corpo que ocorre devido à neutralização da vida mental (*alienação*), tornando o indivíduo “obediente” à organização. Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) o *sofrimento* é definido como uma *vivência limite entre a doença mental e o bem-estar psíquico*. Constitui-se em luta constante do indivíduo contra as adversidades da *organização do trabalho*, na medida que, esta não propicia um espaço de liberdade, no qual o trabalhador pode fazer uso da negociação, a fim de adaptar as características da organização às suas necessidades, assim instala-se o *sofrimento*. Esses autores distinguem o *sofrimento criativo* do *sofrimento patológico*. O primeiro resulta da

atuação da *inteligência astuciosa* que permite a transformação das situações laborais desagradáveis que fazem sofrer em fones de prazer, contribuindo para o fortalecimento da identidade do indivíduo. O segundo surge quando não há margem de liberdade para que o trabalhador adapte as características da organização ao seu desejo, sendo necessária a utilização de *estratégias de defesa*.

Ao analisar situações de trabalho comuns, Dejours (2000) afirma que é frequente ocorrerem *incidentes* e *acidentes*, cuja causa é desconhecida e que desestabiliza os trabalhadores mais experientes. A dúvida sobre a causa (se foi incompetência sua ou alguma anomalia do sistema técnico) é percebida como fonte de *angústia* e *sofrimento*. Assim, o *sofrimento* dos trabalhadores acontece em decorrência do *medo* da competência não corresponder às expectativas da organização e do *medo* da exclusão no mercado de trabalho. O autor aponta ainda o *sofrimento ético* oriundo das transgressões aos valores pessoais em prol da organização. Além disso, o *sofrimento* atinge também os gestores, manifestando-se pelo *medo* do julgamento dos pares e subordinados, o que resulta em silêncio e em atitudes dissimuladas e individualistas como defesa. Assim, desconsiderando o seu próprio sofrimento e do outro. Posteriormente, Dejours (2004) postula dois sentimentos mais emergentes e recorrentes no trabalho: *medo e tédio*. Faz alusão a esses sentimentos como *sofrimentos cabedais do trabalho*. Aponta que o *sofrimento* só pode ser captado por meio das defesas e que o *sofrimento no trabalho dos operários da construção civil* decorre da falta de escolha em relação ao trabalho ou ao risco.

#### **4.2.4 Estratégias de Defesa para enfrentar o Sofrimento no Trabalho**

Atualmente, frente às mudanças no mundo do trabalho, observa-se uma “indulgência”, atenuação e não expressão do *sofrimento* (físico e mental) devido ao *medo* de perder o emprego. Esse *medo* é “controlado” por meio de *estratégias de defesa*, que mantém os trabalhadores produtivos.

As estratégias de defesa são utilizadas com a finalidade de neutralizar, amenizar e “esconder” o *sofrimento* vivenciado pelo indivíduo, a fim de preservar sua saúde física e mental e de se manter produtivo. É empregada como forma de adaptação do trabalhador frente às adversidades do contexto organizacional.



Dejours (1987) identifica a utilização de estratégias coletivas de defesa nas diversas categorias profissionais. Na construção civil e nas indústrias químicas é chamada de *ideologia defensiva da profissão* e nas tarefas taylorizadas de *síndrome de contaminação pelos comportamentos condicionados* ou de *síndrome subjetiva da fadiga nervosa*. Assim as situações de estresse e de sofrimento são utilizadas estrategicamente pelas empresas para explorar e “forçar” os trabalhadores a aumentarem a produção e, no caso dos operários de construção civil, as estratégias contra o *medo* servem para a manutenção da produtividade.

A *ideologia ocupacional defensiva*, dos operários de construção civil é responsável pelas *atitudes imprudentes*<sup>24</sup> em relação ao perigo devido a uma pseudo-consciência do mesmo. Esses trabalhadores alteram a percepção do perigo, o que os levam a desenvolverem *comportamentos defensivos* de *negação*, *desafio*, *escárnio*, *resistência à dor*, *invulnerabilidade* e, muitas vezes, *arriscarem a própria vida*. Outra atitude de *fuga ao medo* por parte desses trabalhadores é o *consumo de álcool* para amenizar o medo, para encorajar e evitar a falarem sobre si mesmo. Por um lado, o uso das *estratégias defensivas* é positivo, na medida em que protegem o sujeito contra o *sofrimento* causado pelas situações de trabalho geradoras de conflito, mantendo assim o equilíbrio psíquico e evitando o adoecimento. Por outro lado, elas atuam de forma negativa podendo conduzir o indivíduo à *alienação*, imobilizando-o à mudança.

As *estratégias coletivas* propiciam a adaptação ao medo e o sentimento de coesão ao grupo e de cooperação, mas, caso algum operário recuse-se a participar, logo é excluído e desprezado pelo grupo, e às vezes, até perseguido. Desse modo, é questionada a virilidade do operário frente à recusa de fazer parte das “maratonas” de coragem e força, e de consumo de bebidas alcoólicas. A depender de cada grupo, podem ocorrer vinganças coletivas, que consistem em insultos, desqualificações, violência e humilhações de cunho sexual. Isso ressalta o caráter coletivo da estratégia, no sentido que, sua eficácia depende da participação de todos. Justificando, ainda, o isolamento de um operário do grupo quando ele se previne do perigo, pois faz aos demais operários lembrarem a existência do mesmo.

---

<sup>24</sup> Imprudência significa agir sem precaução, sem atenção e cuidado. Traduzindo, é realizar uma ação sem as devidas precauções, agindo de forma precipitada, sem considerar os riscos... Muitas vezes, a pessoa que pratica um ato de imprudência, está agindo de má fé. A pessoa não deixa de fazer algo, não é uma conduta omissiva como a negligência. Na imprudência, ela age, mas toma uma atitude diversa da esperada.

A *alienação do trabalho* é uma das *estratégias defensivas* mais utilizadas. Segundo Marx (1988) constitui-se na tolerância do indivíduo para com a *organização do trabalho*, que vai contra seus anseios, necessidades e sua saúde. Para Dejours (1987), ocorre quando o trabalhador confunde seus próprios objetivos com as metas organizacionais e se esforça para alcançá-las, resultando em fadiga e esgotamento do corpo. Nessa perspectiva, a alienação é mais facilmente obtida em operários cansados.

Outras duas *estratégias defensivas* apontadas por Cru e Dejours (1987) são os *saberes de prudência* e as *regras de ofício*. Os primeiros constituem-se estratégias e procedimentos realizados durante a atividade que articulados com a experiência de produzir, possibilita que em cada etapa sejam tomadas precauções. As segundas relacionam-se as primeiras e consistem em leis seguidas pelos trabalhadores a fim de obter uma produção de qualidade e segurança.

Em 1994, Dejours, Abdouchelli e Jayet fizeram alusão à estratégia “individualismo triunfante”. Consideraram essa estratégia uma função alienante e de ocultação das relações sociais, desempenhando uma desapropriação da inteligibilidade e do poder sobre o ato. Surgiu como estratégia individual frente ao fracasso da ideologia defensiva coletiva devido ao não “controle do sofrimento”. O individualismo generalizado pode conduzir às situações desastrosas na organização do trabalho em termos de qualidade, segurança e produtividade. Identificaram, ainda, a iniciativa, inventividade e cooperação como estratégias utilizadas pelos operários para ajustar o *prescrito* ao *real* e superar as incoerências do trabalho. E apontam a *desconfiança* como defesa dos trabalhadores frente à ameaça organizacional de utilização de quebra-galhos.

Em 1999, Dejours reitera a ideia de que as *estratégias defensivas coletivas* são formas adaptativas às pressões organizacionais que favorecem a coesão grupal e a *cooperação*. Contudo, alerta para o caráter nocivo de imobilização à mudança. E em 2000, faz alusão à *banalização do mal* como uma defesa frente às adversidades da organização. Observa nos operários de construção civil o uso da resistência a ferimentos e adoecimento como estratégia utilizada diante das pressões e ritmo acelerado impostos pela empresa.

A *racionalização da mentira* é apontada como estratégia que está articulada ao *sofrimento ético*. Caracteriza-se pela negação ou desconsideração do sofrimento e da injustiça que os outros sofrem na empresa, ou pela participação na construção da mentira organizacional, tendo como justificativa a ameaça de demissão caso não haja colaboração. Refere-se a dar uma experiência ou um comportamento reconhecido pelo indivíduo como inacreditável uma justificação, recorrendo a um raciocínio especioso, obscuro e sofisticado implica em buscar justificar os fins a qualquer custo (DEJOURS, 2000).

Dejours (2000), ainda aponta apresenta outras *estratégias defensivas*, tais como a *racionalização do mal*, o “*cinismo viril*”, a *tolerância e banalização da injustiça* e a *passividade coletiva*. É notória a articulação de todas essas estratégias. Em obras de construção civil, os comportamentos viris e desafiadores adotados pelos gerentes junto aos pares e subordinados ostentam cinismo e visam prejudicar o próximo com “trabalho sujo” como, por exemplo, a demissão desnecessária de pessoas apenas para provar sua virilidade como forma de poder. Essas “baixeiras” são passivamente acatadas pelos outros devido à racionalização gerando uma negação (desconsideração) coletiva da situação real e uma banalização do mal.

Dejours (2001) relaciona o uso coletivo de *atividades lúdicas (brincadeiras)* entre os trabalhadores e as *estratégias defensivas*. Elas visam esconder o medo, manter a vigilância e dominar a angústia e aumentar a habilidade profissional. Embora se registre certo constrangimento por parte de alguns que utilizam, essa estratégia demonstra tornar a atividade mais fácil de ser realizada.

Dejours (2004) faz alusão às *estratégias defensivas* como “procedimentos defensivos”, que têm potencialmente efeitos de adaptação aos riscos, mas impedem a tomada de consciência das relações de exploração. Os procedimentos defensivos mantêm uma estreita relação com a cooperação e os processos de elaboração dos operários das “regulações” no trabalho. Assim, têm-se a tríade do sofrimento: defesa protetora-defesa adaptativa- defesa explorada. Quanto a defesa dos *operários sem qualificação* contra o sofrimento é a repressão dos impulsos, a auto- aceleração ou a ideologia defensiva da profissão. Essas defesas subtraem os desejos do indivíduo, favorecendo o desenvolvimento da má lógica da alienação na vontade do outro. Apesar disso, considera-se *alienação* como decorrente da tríade: sofrimento- defesa- alienação. Outra defesa apontada é a *sublimação*. O autor salienta que a sublimação assegura em relação ao sofrimento, uma saída pulsional que não faz

desmoranar o funcionamento psíquico e somático, enquanto a repressão e as demais defesas são limitantes para o jogo pulsional. Dessa forma, as estratégias defensivas cumprem a finalidade de amenizar o sofrimento, de forma que o trabalhador possa continuar produtivo. Porém, devido ao seu uso contínuo, as estratégias podem fracassar e levar ao adoecimento.

#### **4.2.5 Estratégias de Mobilização Subjetiva do Trabalhador**

O *sofrimento* pode ser enfrentado também por meio de *estratégias de mobilização coletiva* que pressupõem a transformação do sofrimento em prazer. Implicam mudanças das situações adversas da organização do trabalho, geradoras de sofrimento, em prazer.

A *mobilização subjetiva* é reconhecida como um meio eficiente de lidar com o *sofrimento* no trabalho, apresentando características diferentes das *estratégias de defesa* porque não busca a negação ou minimização do sofrimento, e sim, ressignificá-lo em prazer (DEJOURS, ABDOUCHELI E JAYET, 1994).

Para a PDT, o trabalho nunca é neutro. Sempre causa impacto na saúde do trabalhador, a partir da *mobilização subjetiva*. Assim, as *estratégias de mobilização subjetiva* visam à modificação dos aspectos nocivos do trabalho que são fontes de sofrimento, em fontes de prazer. Assim, algumas *estratégias de mobilização subjetiva* são a *inteligência astuciosa*, a *cooperação*, a *engenhosidade*, o *espaço público de discussão* e a *solidariedade*.

##### **a) Inteligência Astuciosa**

A *inteligência astuciosa* constitui-se de macetes, transgressões, quebra- galhos, *savoir-faire*<sup>25</sup> e improvisos empregados pelos trabalhadores na organização do trabalho. É utilizada para reduzir a discrepância entre o *trabalho prescrito* e o *trabalho real*, levantada pelos ergonomistas Daniellou, Laville e Teiger (1989). Para Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994) à arte do “quebra-galhos” como uma *estratégia de mobilização subjetiva* que está

---

<sup>25</sup> Competência adquirida pela experiência em resolver problemas específicos de um trabalho; perícia, habilidade. Capacidade para solucionar ou resolver algo de modo prático; habilidade. Conhecimento que resulta dessa capacidade; tato.

imbricada na vivência de prazer, haja vista que mobiliza a *inteligência astuciosa* e a esperteza construídas com base nas relações de confiança entre os trabalhadores. Quando essa estratégia é ameaçada ou proibida, surge a desconfiança.

Ocorre mediante a existência de condições psicoafetivas (ressonância simbólica) e sociais (validação ou reconhecimento dos pares e chefia). O autor indica dois tipos de reconhecimento da ação pelo outro: pela sua utilidade e pela sua originalidade ou beleza. O reconhecimento fortalece a identidade do indivíduo, que se percebe como único, singular.

Quando uma ação ou comportamento é reconhecido e socializado se constroem as “regras de ofício”. Essas regras são maneiras de trabalhar em conjunto que fornecem as bases para a construção das relações de confiança entre os indivíduos. As regras viabilizam a ordenação do trabalho por meio da coesão e da construção do “coletivo de regra”, que se opõe ao coletivo das estratégias de defesa.

Em 1997, Dejours concebe o *reconhecimento* como uma retribuição dada ao ego como forma de compensação pelo engajamento de sua inteligência. Resulta do julgamento do outro, podendo ser da chefia e clientes (de utilidade) ou dos pares (de beleza). Assim, o *reconhecimento* de trabalho pelo outrem propicia ao indivíduo o sentimento de pertencimento a um determinado grupo. Como também o fortalecimento de sua identidade, no sentido de elevar sua auto-estima e de ter consciência de suas capacidades

Dejours (1999) ratifica que o *reconhecimento* contribui para a construção da identidade do indivíduo e sinaliza que ele ocorre nos campos erótico, por meio do amor, e social, mediante o trabalho. No social, o olhar (julgamento) do outro permite que a ação do indivíduo seja reconhecida e após isso, o reconhecimento é incorporado e transferido subjetivamente para a identidade dele. Por outro lado, a ausência de reconhecimento pode levar à crise de identidade e a doença. Essa crise conduz à *alienação* social, na qual o indivíduo mantém uma relação com o real (meio) que não é reconhecida e na qual predomina o *sofrimento* no trabalho. Diante de tal sofrer, restam duas alternativas: duvidar dessa relação, do que se acreditava ser verdade, colocando em jogo a autoconfiança; ou conservar essa relação, discordando dos outros. Ambas as posturas podem levar ao desequilíbrio mental como, por exemplo, a depressão ou a loucura.

Em 2000, Dejours salienta o caráter contraditório da *inteligência astuciosa*. Ao mesmo tempo em que esta é “ativada” para dar conta do *trabalho prescrito*, devido ao medo de demissão, ela pode ser punida pela empresa, haja vista que implica em transgredir as normas e regras organizacionais. Com isso, instala-se o silêncio, a culpa e a desconfiança, o que destrói a confiança e o *coletivo de trabalho* entre os indivíduos.

## **b) Engenhosidade**

Dejours (2004) aponta três dimensões envolvidas na *mobilização subjetiva*: a *engenhosidade*, a *coordenação* e a *cooperação*. A engenhosidade envolve a mobilização da inteligência do corpo, além do funcionamento cognitivo a fim de dar conta da distância entre o *trabalho prescrito (tarefa)* e o *trabalho real (atividade)*. A coordenação inclui a ordem das atividades singulares exigidas pelo trabalho para formar a cooperação. A cooperação é tributária da vontade dos agentes.

A partir desse tipo de *mobilização subjetiva*, o *prazer* resulta de dois processos: do uso da estratégia de mobilização coletiva ou da descarga pulsional da *sublimação*<sup>26</sup>. Assim o *prazer* ocorre quando as exigências da tarefa convergem com as necessidades do trabalhador ou quando o conteúdo da atividade é fonte de satisfação. Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o *prazer* relacionado a uma gratificação pulsional mediante a *sublimação*, no qual o sentido do trabalho para o indivíduo e para a sociedade, e não ele propriamente dito é fonte direta e imediata da descarga pulsional. Aponta o *prazer* como decorrente do *sofrimento criativo*, no qual o sofrer é transformado em criatividade. Constitui-se elemento relevante para a estruturação psíquica. Como resultado final, a saúde decorre da forma como se configuram as relações do indivíduo com a organização do trabalho (prescrições), com o outro (pares e chefias) e com ele mesmo (subjetividade). Implica em uma luta constante pela obtenção e preservação do equilíbrio físico, psíquico e emocional.

---

<sup>26</sup> Sublimação é o mecanismo que transforma algum desejo ou energia inconsciente em determinados impulsos que são bem vistos pela sociedade. Ou seja, geram atitudes aceitas e úteis pela sociedade. São meios que o nosso inconsciente usa para amenizar: dor; angústia; frustração; conflitos mentais.

### **c) Espaço Público de discussão**

O espaço público da fala é construído pelos trabalhadores e pode ser caracterizado por ser um espaço no qual as opiniões, eventualmente contraditórias, podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas, e no qual há abertura para expressão coletiva do *sofrimento*. Nele são compartilhadas e acolhidas opiniões baseadas em diferentes crenças, desejos, valores, posições ideológicas, escolhas éticas, experiência técnica e estratégias de mediação e de resistência. Há relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta, bem como abertura para a autoexpressão e a autenticidade (MENDES, 2007).

Fortalecimento de *espaços coletivos* para analisar e refletir sobre práticas profissionais, conflitos e diferentes pressões oriundas do contexto laboral torna-se importante. A adoção de novos saberes, tecnologias e metodologias de trabalho requer do trabalhador um investimento psíquico, uma mobilização subjetiva.

### **d) Solidariedade**

A solidariedade no trabalho se manifesta em sua dimensão social. Com a ênfase dada às patologias sociais (como o desemprego, os assédios sexual e moral, o suicídio e etc.), que a inexistência da solidariedade como fator que pode contribuir para a doença ou a saúde mental relacionada ao trabalho tornou-se mais visível (DEJOURS, 1999, 2012)

A capacidade de criação e aplicação de estratégias de defesa e enfrentamento está associada à intensidade do sofrimento, assim quanto mais intenso o sofrer, mais estratégias são desenvolvidas para superá-lo. Para Dejours (2004), os “procedimentos defensivos” podem impedir também a tomada de consciência das relações de exploração. Correlaciona esses procedimentos à cooperação e solidariedade.

Em canteiros de obras de construção civil existe “estratégia de socialização”, onde acontece entre os operários a socialização de ferramentas, de materiais, do sofrimento, das dívidas, das frustrações, das alegrias e tristezas, da alimentação.

### 4.3 DIFICULDADES DE APLICAÇÃO DO MÉTODO PDT NO BRASIL

Segundo Dejours (2016), o método não existe por si só, ele atende às necessidades da pesquisa. Assim, a PDT não propõe medidas de avaliação para seu método. No entanto, a avaliação pode referir-se à ação dos pesquisadores, mas não sobre a ação no contexto de trabalho feita pelos trabalhadores. Dessa forma, não há proposta de avaliação de mudanças objetivas, visto que o objetivo da clínica do trabalho consiste em promover, nos trabalhadores, a reflexão da sua relação subjetiva com o trabalho (Macêdo e Heloani, 2018).

É preciso considerar a compreensão da dialética entre a dimensão quantitativa e qualitativa que configura fundamento vital para a interpretação e a análise das interações complexas dos fenômenos que ocorrem no método PDT. Então, constitui um convite para pensar uma realidade que não é mais aquela compartimentada das ciências contidas em câmaras separadas, mas a ciência transdisciplinar, ou melhor, a “*ciência com consciência*” (Morin, 1994 apud Heloani e Lancman, 2004).

A inserção de trechos das entrevistas coletivas das escutas clínicas realizadas no método PDT é intencional e visa apresentar depoimentos de pessoas que compuseram o método. Entretanto, a escolha de trechos não é tarefa fácil e, ao final, os pesquisadores acabam por fazer recortes e privilegiar certos aspectos em detrimento de outros não menos importantes (Macêdo e Heloani, 2018).

Um ponto a destacar, segundo Tarouquella, é a escuta clínica, o principal da PDT e para se conseguir fazê-la, para acessar a subjetividade dos participantes, o pesquisador deve ter um preparo anterior, deve-se ter um grupo que também esteja habilitado para realizar a intervenção e análise (Macêdo e Heloani, 2018).

A abordagem da PDT no Brasil, nem sempre foi utilizada de forma *Stricto sensu*, ou seja, nem todos os pesquisadores a utilizaram da forma prescrita pelo método. Houve adaptações, ampliações e, conforme relato do próprio Dejours: "Alguns pesquisadores vieram ao CNAM e realizaram atividades comigo, voltaram ao Brasil e realizaram eventos, publicaram coletâneas das quais participei no início. Depois, realizaram alianças estratégicas por questões de política, fizeram uma miscelânea e um sincretismo." (Macêdo e Heloani, 2018).



Assim, apesar do procedimento em clínica psicodinâmica do trabalho (método PDT) estar comprometido com uma série de requisitos, não deve ficar preso à sua prescrição, em razão da própria coerência entre a abordagem teórica e sua prática. O real do trabalho do pesquisador pode diferenciar-se do planejado, do prescrito, exigindo o uso de sua engenhosidade, da sua inteligência prática para dar conta do real.

Entretanto, o que para alguns pesquisadores é considerado como mais uma adaptação para desenvolvimento das pesquisas, para outros (inclusive Dejours) é considerado como uma deturpação dos princípios da PDT e a mais polêmica tenha sido a elaboração e utilização de escalas psicométricas a partir das categorias teóricas da PDT (Macêdo e Heloani, 2018).

Então, a questão não é que a PDT seja um monólito de pedra onde nada de diferente se encaixa. Por outro lado, não dá para aceitar desculpas e aceitar qualquer coisa e chamar de psicodinâmica. Os pesquisadores em PDT estão mobilizado, fazem pesquisa e nem sempre podem usar isso em benefício próprio, utilizando tudo isso em forma de publicação de vários artigos. Um dos grandes problemas é deturpar a PDT utilizando métricas. Dejours fica enraivecido com isso, questionários, isso não tem nada a ver com PDT. Seria a mesma coisa que você ir a um consultório de psicanálise e preencher um questionário, não tem nada a ver. Dejours sempre teve uma coerência epistemológica, e desenvolveu um método específico para dar conta da proposta (Sznalwar, 2018 apud Macedo e Heloani, 2018).

Outro problema relatado pelo próprio Dejours, é que não é sempre que a demanda de intervenção em alguma categoria profissional bate nas portas do CNAM<sup>27</sup> ou para ele próprio. Na França também, às vezes, é preciso construir uma demanda, ou mesmo, o próprio laboratório de pesquisa fazer algumas ofertas. Outras vezes, acontece um longo processo de negociação para conseguir fazer uma pesquisa, como por exemplo, a dificuldade para conseguir fazer a pesquisa sobre o suicídio, foram mais de 12 meses de negociação (Macêdo e Heloani, 2017).

---

<sup>27</sup> CNAM – Conservatoire National des Arts et Metiers, em português, Conservatório Nacional de Artes e Ofícios é uma instituição de ensino superior e pesquisa, do tipo grande école, operada pelo governo francês e dedicada à educação e à pesquisa para a promoção da ciência e da indústria.

#### **4.4 ESTUDOS EM PDT COM TRABALHADORES DE CONSTRUÇÃO CIVIL**

A relação subjetiva dos trabalhadores da construção civil com o trabalho foi uma das primeiras a ser analisada pela PDT. Foi investigando esse local de trabalho que Dejours (1987) destacou o fenômeno da estratégia de defesa coletiva. Sabe-se desde Freud que, diante do sofrimento, cada indivíduo desenvolve suas defesas. Mas Dejours (1987) mostrou que, como parte de sua atividade de trabalho, os trabalhadores operários de construção civil construíram não apenas defesas individuais, mas também estratégias coletivas de defesa destinadas especificamente a preservar sua capacidade de "manter" o trabalho ao longo do tempo, devido ao grau de risco do trabalho na indústria da construção civil. Assim, foram observados sentimentos de medo e ansiedade nos operários e identificados comportamentos de percepção do risco frente às situações de perigo devido ao uso de estratégias defensivas (ideologias defensivas) e consumo de álcool como um meio de enfrentar as precárias condições de trabalho (DEJOURS, 1987).

Ao investigar o sofrimento ao medo que permeia os operários, Dejours (1999) atribui à pressão socioeconômica da perda do emprego e dos direitos trabalhistas como sendo a principal causa, favorecendo a instalação do sofrimento psíquico. Posteriormente, estudando os riscos imbricados na atividade, indica que o medo resulta do trabalho de alto risco desenvolvido (DEJOURS, 2000).

Tejada (2001), pesquisando os fatores desencadeadores de prazer e sofrimento em operários de obra, constatou a coabitação de ambas vivências. O sofrimento origina-se das dificuldades enfrentadas no canteiro decorrente do modelo de organização taylorista e expressa-se mediante os sentimentos de medo, angústia e ansiedade. Em contrapartida o prazer resulta das interações estabelecidas entre os operários, sendo esse um fator de elevação de produtividade.

Tendo o objetivo de averiguar os impactos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos operários, Souza (2002) evidenciou sofrimento, angústia e desgaste físico e mental. As condições de trabalho são precárias e os salários baixos. O álcool é utilizado como “sedativo” frente ao sentimento de medo. A organização do trabalho é rígida, embora forneça equipamentos de proteção individual (EPI's) e treinamento.

Em análise sobre o processo de atividade na indústria da construção civil, Singer (1998) evidencia uma situação de ainda maior sofrimento: o trabalho terceirizado na construção

civil. Assim, constitui uma forma intensa de exploração dos trabalhadores, havendo existência de esgotamento físico e mental e indicadores de sofrimento no trabalho.

Apesar de os estudos na área da PDT terem se iniciado com os trabalhadores operários da construção civil, posteriormente, foram se concentrando em outras categorias profissionais e a construção civil acabou por ter sido deixada de lado. Talvez pela não valorização profissional dessa categoria, onde na falta de um operário por doença, acidente ou morte é facilmente substituído por outro trabalhador. Infelizmente, a rotatividade de pessoas na construção civil devido a falta de qualificação faz com que o mercado não dê o devido valor a essa categoria profissional.

Dessa forma, não há um material vasto de estudos na área de PDT em obras de construção civil, o que limita o estudo nessa área específica.

Para uma análise mais detalhada selecionou-se três trabalhos que mais se aproximam dos objetivos dessa pesquisa, sendo um artigo e uma dissertação de mestrado Barros e Mendes, 2003 e 2005, respectivamente, e um artigo internacional Ganem e Rodrigues (2016):

#### **4.4.1 Barros e Mendes (2003) e Barros (2005)**

Em seu artigo, Barros e Mendes (2003) investigam as estratégias defensivas contra o sofrimento utilizadas pelos trabalhadores terceirizados de uma construtora em Brasília, utilizando como referencial teórico-metodológico a Psicodinâmica do Trabalho. Assim, realizam-se entrevistas coletivas semi-estruturadas com 20 trabalhadores, distribuídos em quatro grupos com cinco participantes cada um, submetidas à análise de conteúdo.

As autoras associam o sofrimento dos trabalhadores: à rigidez da organização do trabalho (fragmentação das tarefas, controle, pressão, sobrecarga, exigência por elevada produtividade), as precárias condições de trabalho, desgaste físico e mental e à falta de reconhecimento. As estratégias defensivas utilizadas foram: negação, controle da situação e racionalização, expressa por justificativas lógicas (necessidade de sobrevivência) e brincadeiras. As relações sociais são consideradas satisfatórias, tanto com os pares quanto com a chefia e pareceram minimizar o sofrimento.

Os resultados da pesquisa apontam que os trabalhadores encontram-se vulneráveis e inseguros diante do modelo de produção terceirizado, que negligencia seus direitos e exige alta produtividade. É confirmado o pressuposto inicial de que o modelo de produção, baseado nos princípios tayloristas e na acumulação flexível de capital, preponderante no setor da construção civil, potencializa o sofrimento. Sendo assim, o sofrimento torna-se visível por meio de indicadores de mal-estar tais como desgaste físico e mental e falta de reconhecimento, que é enfrentado mediante estratégias de mediação defensivas de negação e controle.

Posteriormente, Barros (2005) em um estudo mais profundo sobre esses trabalhadores terceirizados de uma construtora de Brasília - DF, divididos em dois grupos, sendo um grupo constituído por terceirizados de empreiteira (TE) e o outro por terceirizados de cooperativa (TC), analisou o contexto de trabalho sob três dimensões: organização (ritmo de trabalho, regras, normas, metas de produtividade), condições (equipamentos, ferramentas e instrumentos) e relações sociais (interação entre pares e chefias) de trabalho.

Foram analisados dois grupos de TE, com cinco trabalhadores e dois grupos de TC, com cinco trabalhadores, totalizando vinte trabalhadores, através de entrevistas coletivas semi-estruturadas, submetidas posteriormente a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1977). Assim, observou-se que o prazer decorreu de experiências de gratificação, realização, reconhecimento, liberdade e valorização e o sofrimento foi oriundo de sentimentos como insegurança, medo e angústia. Assim, para enfrentá-lo e assegurar a integridade física, psicológica e social, os trabalhadores utilizavam de estratégias de mediação.

Os resultados indicaram, nos dois grupos, a coexistência de prazer e sofrimento, com predomínio de sofrimento. Foram apontadas seis categorias, as quais indicaram semelhanças e diferenças nos dois grupos de trabalhadores analisados (TE e TC), em relação ao contexto de trabalho e às categorias identificadas em cada grupo. Dessas, seis, cinco demonstram serem fontes de sofrimento. O prazer para os TE advinha das relações sociais de trabalho satisfatórias, e para os TC, do reconhecimento e da valorização no trabalho. O sofrimento era resultado da rígida organização e das precárias condições de trabalho. Observaram-se mais indicadores de sofrimento nos TE que nos TC e o sofrimento era minimizado por meio da racionalização (estratégias de mediação). Utilizavam-se de justificativas frente à situações adversa e injustas como, por exemplo, a satisfação com a

remuneração e a flexibilidade no horário de trabalho. A racionalização parecia contribuir para manter os trabalhadores produtivos e com saúde, porém, sabe-se que sua recorrente utilização pode conduzir ao seu fracasso e, conseqüentemente, ao adoecimento e à alienação e imobilidade para mudança. Essa imobilidade foi evidenciada nos trabalhadores analisados. E por fim, a autora sugeriu que futuros estudos fossem realizados na área para confirmar os resultados encontrados, e apontou os seguintes temas para estudo: operários de várias empresas, operários com carteira assinada, investigação acerca das características de mediação e delineamento da dinâmica subjacente à construção das estratégias de mediação do sofrimento.

#### **4.3.1 Ganem e Rodrigues (2016)**

Em seu estudo Ganem e Rodrigues (2016), com base em uma pesquisa utilizando psicodinâmica do trabalho realizada em 2013 com trabalhadores da construção civil em Brasília - DF propuseram a seguinte hipótese: a ideologia defensiva conhecida como "*a luta pela sobrevivência*" tem um impacto considerável na relação subjetiva com o trabalho?

Assim, este artigo continuou um diálogo iniciado há 30 anos entre a psicodinâmica do trabalho e a antropologia do trabalho, em busca de trazer novos elementos de compreensão da relação subjetiva com o trabalho dos trabalhadores brasileiros na atualidade.

A pesquisa em PDT iniciou-se através da análise da segurança dos trabalhadores em canteiro de obras em Brasília, tendo como tema: "*o não uso de EPI's*". Onde o questionamento principal seria: *Os operários têm consciência do risco do trabalho que realizam? Ou eles "negam" tal risco?*

Dessa forma, para este estudo utilizou-se os seguintes princípios da PDT durante a pesquisa: os trabalhadores pesquisados foram voluntários e do mesmo nível hierárquico; cada participante da pesquisa representou a si mesmo; a formação dos grupos foi de 6 a 15 voluntários; o relatório final foi validado pelos participantes (co-construção); as reuniões foram realizadas com no mínimo intervalo de 2 dias entre elas, para que houvesse tempo de reflexão por parte dos trabalhadores sobre os comentários dos outros e os seus próprios e; ao menos dois pesquisadores atuaram juntos.

Assim, a pesquisa buscou verificar e compreender as estratégias defensivas adotadas pelos trabalhadores operários de construção civil, com a finalidade de se evitar doenças e preservar o equilíbrio psíquico, segundo os postulados de Dejours (1987).

Participaram da pesquisa 22 voluntários, onde foram ouvidos 16 e os outros 6 participaram da validação do relatório. Então, ao lerem o pedido formalizado que tratava da segurança geral no canteiro de obras, em particular, na resistência ao uso dos EPI's, os trabalhadores fizeram um longo inventário das desvantagens dos equipamentos de segurança. Relataram sobre a falta de conforto e a falta de adaptação e, ainda pontuaram que existem gêneros diferentes hoje nas obras, a mulher tem ganhado espaço no mercado da construção civil e os EPI's não possuem diferenciações.

Nesta pesquisa, as autoras optaram por não abordar a PDT e nem a ergonomia, que foram aspectos bem estudados por Baratta (1992) e Brun (2003), respectivamente. Buscaram levantar outros pontos importantes apontados durante a fala dos trabalhadores, como a declaração pelos participantes que estavam usando esses equipamentos de segurança, apesar da falta de conforto.

Então as autoras resolveram aprofundar no conhecimento com os próprios trabalhadores para descobrir o porquê dessa atitude e assim, observou-se o seguinte: *uma ideologia defensiva pode ser construída com base em uma condição social como a do subemprego*. Semelhantemente ao caso da *ideologia da vergonha*, para um trabalhador atingido por subemprego, esta desaparece em favor de uma ideologia defensiva específica para o trabalho dele.

Então a preeminência desse sistema defensivo sobre a de que os trabalhadores da construção (que passa coragem e virilidade) permitiria a coexistência da consciência de risco e a negação do risco para si mesmo. Essa interpretação fornece uma melhor compreensão do comportamento depreciativo que chamou a atenção de Morice (1996) aparentemente defensivo, seria a expressão de uma negação do risco de incapacidade do corpo para o trabalho.

Dessa forma as autoras defendem a idéia de que uma estratégia de defesa coletiva poderia bem ser estruturada a partir de uma situação que não está diretamente relacionada ao trabalho, mas sim à sua falta e que descrevem como "luta pela sobrevivência". Esse sistema de defesa coletiva teria um impacto considerável na relação subjetiva com o

trabalho, gerando, em particular, a submissão e um baixo comprometimento com o conteúdo do trabalho. Por esse mesmo fato, esse sistema defensivo substituiria o que havia sido descrito na França entre trabalhadores da construção civil.

#### **4.4 UTILIZAÇÃO DA PDT COMO FERRAMENTA DE GESTÃO DE SST**

Mediante os pontos abordados nesse capítulo, verifica-se a possibilidade de através da inclusão da Psicodinâmica do Trabalho à gestão de SST, incorporar aspectos sociais na prevenção dos acidentes de trabalho, tendo como foco a existência dos novos riscos ocupacionais, os riscos psicossociais.

Dessa forma, os acidentes de trabalho passam a ser tratados como produto das organizações, contrapondo-se aos modelos tradicionais culpabilizantes da engenharia de segurança do trabalho.

Assim, vislumbra-se a construção de um modelo de gestão de SST fundamentado na participação dos indivíduos através da utilização da aplicação do método de PDT em canteiros de obras, a fim de aproximar os modelos prescritivos de gestão segurança do trabalho ao que acontece na realidade no dia a dia de trabalho em obras de construção civil para a realização de um eficaz gerenciamento dos riscos de acidentes.

É nesta perspectiva que será elaborado o próximo capítulo, Capítulo 5, onde será desenvolvido um procedimento metodológico para aplicação de um Projeto Piloto de gestão de SST com PDT em um canteiro de obras de construção civil.

## 5 DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO

Nesta parte do trabalho, descrevem-se os procedimentos quanto à metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa, envolvendo: teoria ou nomenclatura das classificações científicas quanto ao tipo de pesquisa, à abordagem, aos fins e aos meios, unidades de análise e sujeitos da pesquisa, meios para a coleta de dados e técnica utilizada para o tratamento dos dados.

Segundo Marconi e Lakatos (2001), metodologia compreende o conjunto das atividades organizadas e concebidas racionalmente que, com maior garantia e praticidade, possibilitam a obtenção de conhecimentos válidos e reais. Delineia o caminho a ser seguido, revelando a existência de erros e ajudando o pesquisador em suas decisões.

### 5.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA APLICADA

A escolha do *método de pesquisa de abordagem qualitativa* aconteceu por ocupar um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes, assim um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada (GODOY, 1995).

Nessa pesquisa será adotada a interdisciplinaridade, com base em construir o conhecimento incorporando-o em mais de uma especialidade, nesse caso, engenharia civil, engenharia de segurança do trabalho e psicologia. O uso da interdisciplinaridade não é recente, desde a década de 1970 é considerado como sendo uma incorporação de resultados de várias especialidades que integram instrumentos e técnicas metodológicas para estudar um objeto e construir o conhecimento, fazendo uso dos esquemas conceituais e das análises que se encontram nos diversos ramos do saber (JAPIASSU, 1976).

Segundo Cassel e Symon (1995), algumas qualidades do método de pesquisa qualitativo podem ser listadas:

- orientação direcionada ao processo e não aos resultados,



- foco na interpretação dos dados ao invés da simples quantificação dos mesmos e
- ênfase na subjetividade envolvida na singularidade dos fenômenos pesquisados, ao invés da objetividade, decorrente da mensuração dos fatos.

Dessa forma, o pesquisador vai a campo buscando captar o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes.

Nesta perspectiva, foram aplicados os princípios de Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana, a fim de levantar a visão do trabalhador, frente a alguns temas pesquisados nesse estudo através da *escuta clínica do trabalho* que é realizada através de um espaço compartilhado por um grupo de trabalhadores, onde o pesquisador favorece a circulação da fala e a escuta das vivências intersubjetivas sobre o trabalho, visando à ressignificação do sofrimento no trabalho. Assim, a *escuta clínica do trabalho* caracteriza-se como uma *pesquisa-ação*, pois, por meio desse espaço público dada elaboração e *perlaboração*<sup>28</sup> do que é dito, poderá acontecer uma ação que venha modificar o real do trabalho.

Dentre as estratégias de pesquisa existentes, o *estudo de caso* é preferível para situações contemporâneas dentro de um acontecimento da vida real. Também se justifica a escolha deste método para os casos onde o pesquisador carece de controle sobre os eventos analisados (YIN, 2001). Desta forma, quanto aos meios realizou-se um *estudo de caso* no sentido de identificar os riscos psicossociais potencializadores de acidentes de trabalho na construção civil através de vivências de prazer e sofrimento entre os operários utilizando os princípios de psicodinâmica do trabalho.

Com relação aos fins a pesquisa é descritiva, que de acordo com Thomas, Nelson e Silverman (2012), pois procura a solução de problemas que melhorem as práticas por meio das observações, descrições e análise, cujos dados são obtidos mediante a realização de entrevistas.

---

<sup>28</sup> **Perlaboração** é a capacidade de reelaborar as crises, sentimentos e conflitos interiores. O mesmo que elaboração interpretativa. Palavra usada por Freud que expressa "o trabalho de travessia". Ainda algum sentimento ou sofrimento transmutado, ou que passa por dentro do universo interno do indivíduo

## 5.2 UNIDADES DE ANÁLISE

Inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica de forma a entender como se encontrava-se o cenário dos acidentes de trabalho na construção civil no Brasil e no mundo. A idéia era fornecer um contexto geral e específico, sobre como vinha sendo tratadas às adversidades causadoras de acidentes na indústria da construção civil e de que forma as equipes de gestão de SST nos canteiros de obras estavam buscando evitá-las. Para tanto era de suma importância o embasamento técnico a respeito das legislações ligadas a segurança do trabalho em construção civil, a fim de pontuar ações que atendessem o que há de mais novo e aplicavelmente viável as exigências de trabalho seguro.

Durante o período do doutoramento, houveram grandes mudanças nos textos das Normas Regulamentadoras (NR's). **Esta parte foi explanada nos capítulos 2 e 3.**

## 5.3 COLETA DE DADOS

Para realização do trabalho de campo da pesquisa, utilizou-se na íntegra o que preconiza o Método de Psicodinâmica do Trabalho Deujoriana, cujos princípios de intervenção são resumidos por Dessors (2005) *apud* Ganem e Rodrigues (2016):

O método consiste em conduzir *entrevistas coletivas* em um quadro metodológico que dá acesso à fala autêntica. O prazer, o sofrimento, os conflitos psíquicos não pertencem, de fato, ao campo do visível: a fala dos sujeitos é a única maneira de alcançá-lo, sob a condição de que estes últimos prestem sua assistência. Assim, o método é, portanto, apresentado a todos os funcionários envolvidos em uma empresa para que entendam os objetivos da pesquisa (que é “entender o que os funcionários sentem quando trabalham”), de modo que, com base nessas informações, alguns deles possam de forma voluntária, participar do grupo de pesquisa. É importante destacar que o voluntariado é uma condição inevitável, caso contrário a fala seria amordaçada. Essa necessidade é incompatível com a constituição de uma amostra representativa, mas em qualquer caso não há amostra representativa de subjetividades. É por isso que, todo membro do grupo que é constituído fala em seu próprio nome, sobre o que sente, sem se permitir “representar” alguém em relação a qualquer mandato. Por outro lado, os voluntários devem ser de um nível hierárquico relativamente homogêneo, pois a presença da gerência constitui um obstáculo ao discurso autêntico dos trabalhadores, e a dos trabalhadores se opondo ao mesmo obstáculo à palavra da administração. O tamanho dos grupos deve ser grande o suficiente para que as condições de anonimato sejam respeitadas dentro das observações coletivas e pequenas o suficiente para que as pessoas possam falar confortavelmente. Eles variam em geral de 10 a 15. Dois pesquisadores participam da pesquisa e enfocam as trocas entre empregados, temas recorrentes, consensuais ou que são objeto de debate, aqueles que são abandonados assim que são abordados. Essa *escuta clínica* do sentimento de situações de trabalho e as manifestações emocionais associadas a determinados temas (raiva, agitação, tristeza...) ajudam a apoiar o esforço dos membros do grupo em colocar em palavras experiências e uma “experiência vivida” que às vezes nunca foram declaradas ou compartilhadas sobre o trabalho. As investigações consistem, assim, em percorrer um

mosaico de narrativas cujo significado emerge à medida que avançam. Pelo menos duas sessões de trabalho são necessárias, com pelo menos duas semanas de intervalo. O desenvolvimento é então objeto de um relatório elaborado pelos pesquisadores e submetido à validação do grupo, a fim de eliminar possíveis erros e episódios que os funcionários não desejam ver, principalmente quanto ao estágio de pessoas identificáveis. Uma vez validado, o relatório é enviado para cada participante e para os candidatos da pesquisa.

Assim, para execução do método de psicodinâmica do trabalho dejouriana em atividades laborais divide-se em 2 etapas:

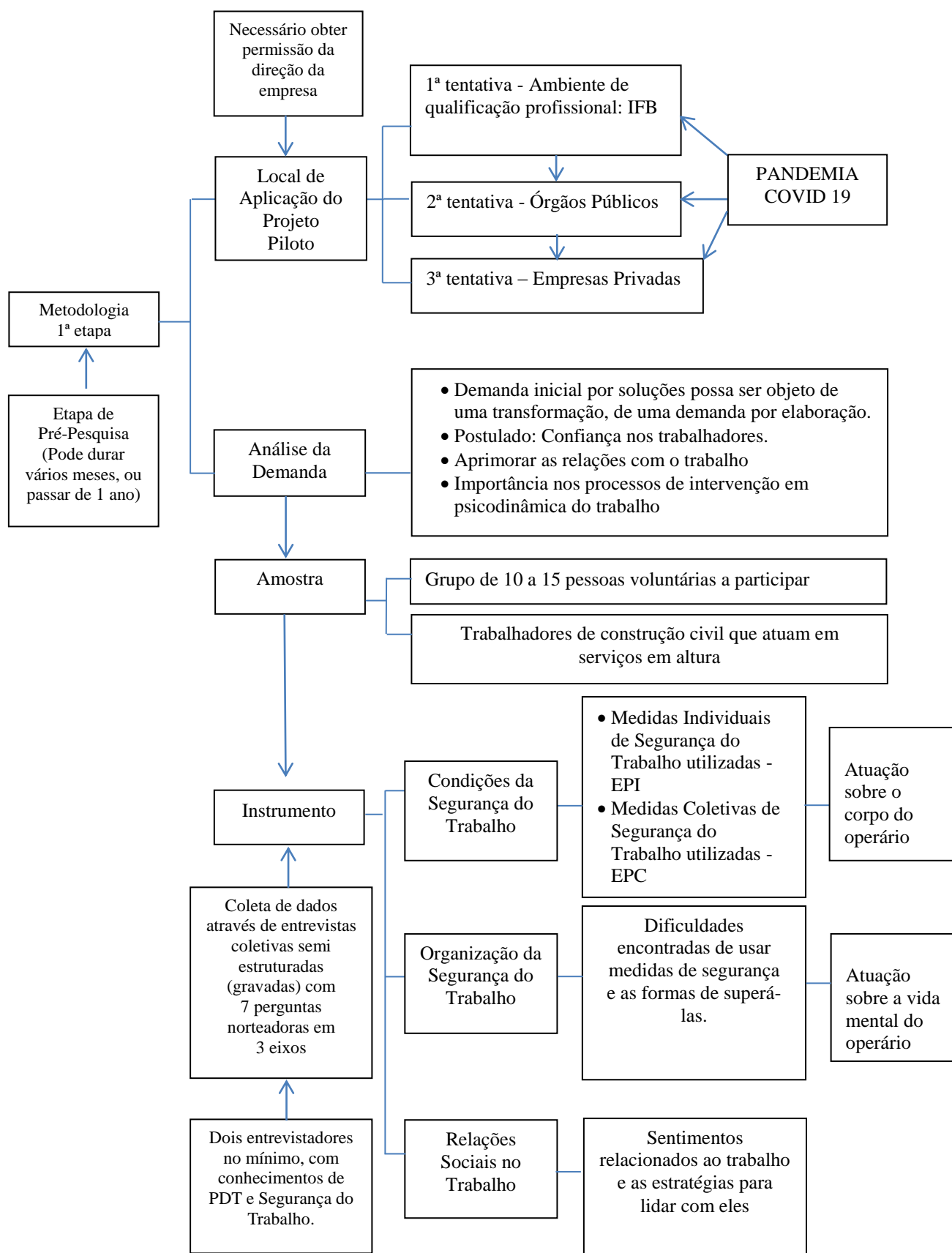
- Etapa de Pré-Pesquisa que pode durar vários meses, ou passar de 1 ano.
- Pesquisa propriamente dita que desenvolve-se em algumas semanas ou mesmo alguns dias).

Dessa forma, os procedimentos metodológicos dessa pesquisa seguiram essa divisão e para um melhor entendimento dos pontos contidos nas etapas, foi realizado o fluxograma destas.

### **5.3.1 Metodologia 1ª Etapa**

A Figura 5.1 apresenta o Fluxograma da 1ª Etapa da Metodologia da pesquisa.

Figura 5.1 - Fluxograma da 1ª Etapa da Metodologia.



Fonte: Autora.

### a) Sujeitos da pesquisa

A escolha dos *sujeitos da pesquisa*, ou seja, da *amostra* de análise acontecerá segundo as exigências do método de PDT deujoriano, onde o grupo deve conter entre 10 a 15 pessoas voluntárias, onde cada um representa a si mesmo.

Em um primeiro momento, seriam trabalhadores da construção civil provenientes de diversas empresas, que no período noturno, se qualificavam profissionalmente em uma escola federal denominada IFB (Instituto Federal de Brasília), no Campus Samambaia, localizado na cidade de Samambaia- DF. A escolha desse ambiente para a realização da pesquisa aconteceu apenas pelo fator de facilidade de encontro dos diversos profissionais.

Entretanto, com o aparecimento do vírus SARS-CoV-2, que instaurou mundialmente a Pandemia da COVID-19, houve a instauração de *lockdown* em março de 2020 (logo após a qualificação da pesquisa) e por um longo tempo, a incerteza e a insegurança, não permitiram que a pesquisa caminhasse como planejado. Em dois anos de Pandemia 2020 e 2021, as escolas ficaram um período fechadas totalmente e quando retomaram foi primeiramente no em um sistema de ensino remoto<sup>29</sup> e posteriormente migrou para o sistema híbrido<sup>30</sup>, o que não contemplava possibilidade para desenvolvimento da pesquisa.

O público alvo da pesquisa, pela demanda levantada durante a etapa de revisão bibliográfica, seria os trabalhadores de construção civil atuantes em serviços em altura, devido a esse tipo de atividade envolver uma gama considerável de acidentes de trabalho. Porém grande parte desse público possui escolaridade baixa e não tem domínio de ferramentas computacionais. Assim, não seria viável conseguir realizar as entrevistas coletivas via alguma plataforma de reunião, sem que ao menos tivesse havido um contato presencial com os possíveis participantes. Dessa forma, foi necessário mudar os sujeitos da pesquisa, pela situação uma vez que o prescrito idealizado mais remoto de execução.

---

<sup>29</sup> **Ensino remoto** preconiza a transmissão em tempo real das aulas, diferentemente do EaD (Ensino a Distância) . A ideia é que professor e alunos de uma turma tenham interações nos mesmos horários em que as aulas da disciplina ocorreriam no modelo presencial.

<sup>30</sup> **Ensino híbrido** é uma metodologia que mistura aulas presenciais e *on line* que de alguma forma se complementam. Esse modelo, também conhecido como *blended learning*, é viabilizado por ferramentas de tecnologia digital e, claro, pela internet.

Nessa perspectiva, o real metodológico da pesquisa, necessitou haver modificações até encontrar um local que mesmo em plena pandemia possibilita-se um encontro presencial com os operários de construção civil. Dessa forma, durante todo ano de 2020 e parte de 2021 foram feitas inúmeras tentativas, em um primeiro momento com instituições públicas, posteriormente com empresas de iniciativa privada que prestavam serviços a órgãos públicos e posteriormente com empresas privadas em atividades privadas. As tentativas de efetivação do campo de aplicação da pesquisa encontram-se no Apêndice 1. Tudo era novo, a sociedade vivia um momento nunca antes vivenciado de incerteza e medo. Dessa forma, tratou-se de delinear os novos passos da 1ª etapa da metodologia da pesquisa e cumprir os passos à medida que as complicações da Pandemia iam permitindo.

Como a pesquisa de campo envolveria entrevistas coletivas com pessoas, foi necessário submeter ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)<sup>31</sup>. Assim, o parecer de aprovação encontra-se no Anexo 1 e a Resolução n. 466/12 no Anexo 2.

## **b) Meios de coleta de dados**

Paralelamente as tentativas de autorização de alguma construtora para aplicação da pesquisa de campo, passou-se a delinear outros pontos necessários a coleta de dados.

A *análise da demanda inicial* partiu da revisão bibliográfica que demonstrou a ausência de estudos representativos na área de construção civil com aplicação de da psicodinâmica do trabalho e observou-se ganhos diversos com a desses princípios na gestão de outras categorias profissionais. Assim, delineando a área de gestão de Saúde e Segurança (SST), foi apontado 3 perfis no qual ocorrem mais acidentes de trabalho na construção civil, que são: trabalhos em altura, energia elétrica e soterramento. Dessa forma, optou-se por estudar a categoria profissionais de trabalhos em altura, uma vez que apareceram em primeiro lugar, além de envolver também outras atividades além da construção civil.

A escolha da *amostra* de participantes obedeceu ao critério de voluntariado entre os trabalhadores com experiência em trabalhos em altura. Durante a coleta de dados, em todos

---

<sup>31</sup> Nos termos da Resolução n. 466/12, todo e qualquer projeto de pesquisa que envolva pesquisa com seres humanos (direta ou indiretamente) deve ser submetido à apreciação de um CEP. Vale ressaltar que incluem os projetos com dados secundários, pesquisas sociológicas, antropológicas e epidemiológicas.

os passos da pesquisa, os participantes eram livres para optarem por seu prosseguimento, ou seja, caso o entrevistado não se sentisse à vontade em responder quaisquer questionamentos, ele não é obrigado a fazê-lo, uma vez que a proposta da pesquisa apresentada aos voluntários era baseada na expressão da verdade e sinceridade do cotidiano de seus afazeres laborais com objetivo de não haver interferências e/ou deturpações durante a etapa de análise e interpretação dos dados. Os trabalhadores foram orientados e esclarecidos e assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), disponível no Apêndice 2.

A elaboração do *instrumento* de coleta de dados contou com pressuposto teórico da abordagem da PDT (DEJOURS, ABDOUCHELI e JHAYET, 1994) para a elaboração das entrevistas coletivas semi-estruturadas. Assim, optou-se por analisar o contexto de segurança do trabalho nas suas três dimensões:

- as *condições da segurança do trabalho*, analisando as medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades, dentre elas: os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e os Equipamento de Proteção Coletivo (EPC);
- a *organização da segurança do trabalho*, analisando as dificuldades enfrentadas no trabalho para adotá-las e as formas de superá-las e
- as *relações sociais no trabalho*, analisando os sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles.

Além disso, buscou-se também investigar os sentimentos dos trabalhadores relacionados à segurança do trabalho dentro do canteiro de obras, analisando a dinâmica que envolve as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as formas de enfrentá-las.

Assim, para realização das entrevistas coletivas foi formado uma *equipe de pesquisadores*, contendo uma engenheira de segurança do trabalho e uma psicóloga clínica, ambas com conhecimento em psicodinâmica do trabalho (PDT) e uma auxiliar de pesquisa.

Buscando otimizar a realização das entrevistas coletivas estruturou-se algumas perguntas norteadoras, a fim de estabelecer um roteiro e sempre que necessário havia intervenção por parte das pesquisadoras, que são demonstradas no Quadro 5.1. É importante destacar que

segundo Britten (2009), as intervenções permitem um direcionamento maior para o tema, a fim de que os objetivos sejam alcançados e dessa forma, devem ser feitas sempre que necessário. Assim, o entrevistador estará atento para direcionar a discussão no momento oportuno, para o assunto que interessa no escopo, fazendo perguntas adicionais no intuito de esclarecer questões que não ficaram claras ou ainda, ajudar a recompor o contexto da entrevista, caso os entrevistados estejam fugindo ao tema ou tenham dificuldades com ele.

Quadro 5.1 – Perguntas Norteadoras das Entrevistas Coletivas.

TEMA ABORDADO	CONTEXTO	PERGUNTAS NORTEADORAS		
<b>Condições da Segurança do Trabalho</b>	Medidas de Segurança utilizadas EPI	Conte-nos como é seu dia de trabalho, todas as atividades que desenvolvem, desde a hora que vocês chegam até a hora que vão embora, descrevendo também que medidas de segurança do trabalho utilizam para voltarem íntegros para casa, sem se acidentarem?	Como são as condições de trabalho em relação à segurança do trabalho?	
	Medidas de Segurança utilizadas EPC			
<b>Organização da Segurança do Trabalho</b>	Dificuldades encontradas de usar medidas de segurança e as formas de superá-las.	Vocês encontram dificuldades na realização do trabalho devido às medidas de segurança? Quais?	E como vocês fazem para enfrentar essas dificuldades? Relate exemplos de algumas situações.	
<b>Relações Sociais no Trabalho</b>	Sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles	Como são os relacionamentos dentro da obra, com os colegas e com os superiores (encarregado, mestre e engenheiro)?	Com relação aos sentimentos de cada um, como se sentem quando estão trabalhando? E como lidam com esses sentimentos?	E no final do dia, como se sentem?

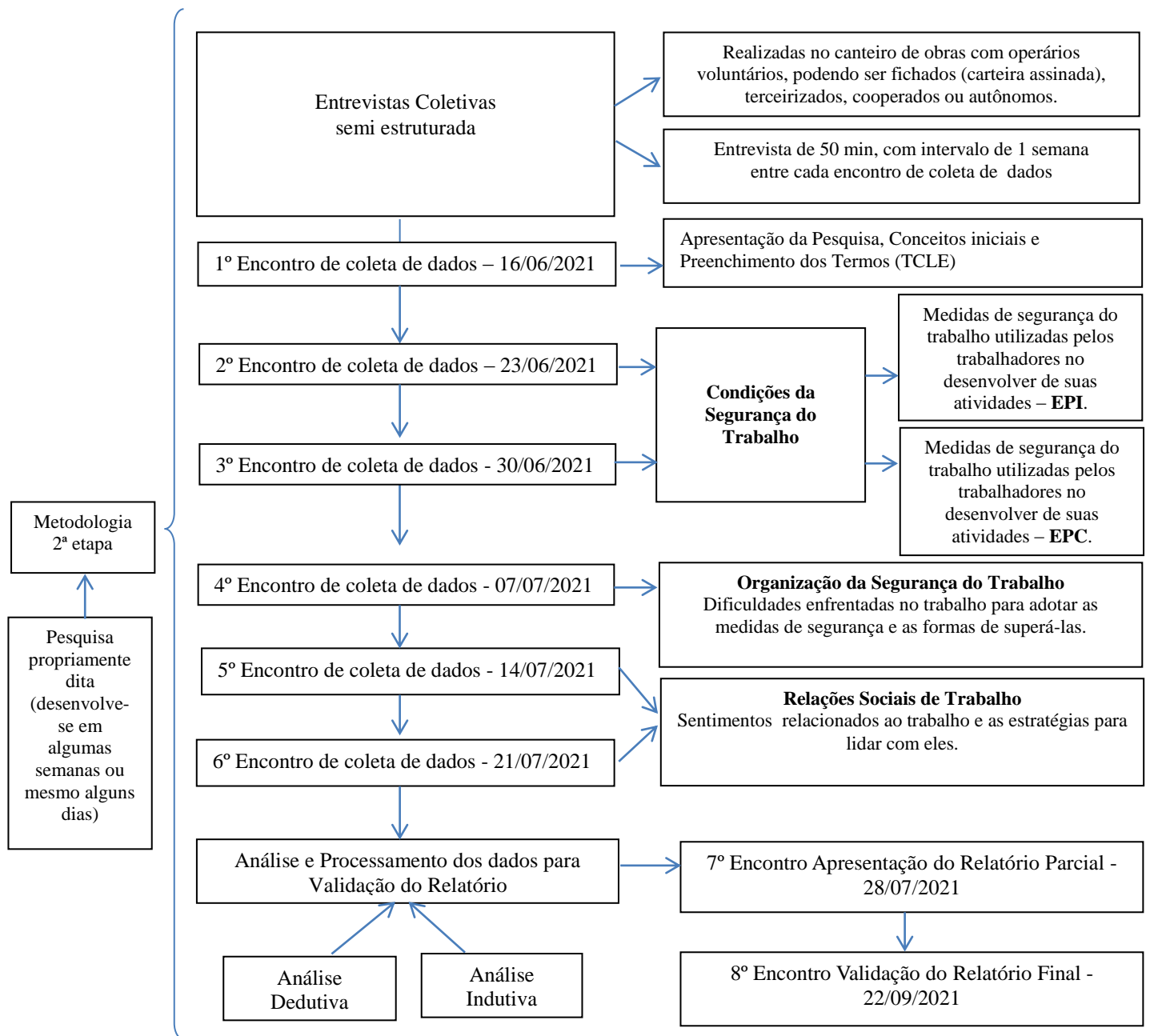
Fonte: Autora.

### 5.3.2 Metodologia 2ª Etapa

Após aceite de uma empresa de incorporação de construções e serviços de engenharia em desenvolver os trabalhos de aplicação da clínica da Psicodinâmica do Trabalho entre seus operários, iniciou-se a 2ª Etapa da Metodologia da pesquisa que está demonstrada no Fluxograma da Figura 5.2.



Figura 5.2 - Fluxograma da 2ª Etapa da Metodologia



Fonte: Autora.

Assim, a análise em psicodinâmica do trabalho dejouriana compreendeu as seguintes fases:

- Construção do estudo: a pré-enquete;
- A enquete que é subdividida em quatro etapas: *análise da demanda, análise do material da enquete, observação clínica e interpretação* e a;

- Validação e refutação

#### a) A construção do estudo: a pré-enquete

Para início dos trabalhos de campo de aplicação dos princípios de psicodinâmica do trabalho no canteiro de obras da empresa que aceitou participar do desenvolvimento da pesquisa foi constituído um *grupo de pilotagem* ou *grupo gestor*. Esse grupo foi composto por uma equipe de pesquisadores, uma parte da equipe de gestão da obra e uma equipe composta com parte dos trabalhadores, conforme o Quadro 5.2.

Quadro 5.2 - Grupo de Pilotagem ou Grupo Gestor.

Membros	Profissionais
Equipe de Pesquisadores	Engenheira de Segurança do Trabalho com experiência em PDT
	Psicóloga Clínica com experiência em PDT
	Auxiliar de Pesquisa
Equipe Gestão da Obra (Funcionários ligados à direção da instituição estudada)	Engenheiro Civil responsável pela obra
	Técnica de Segurança do Trabalho da obra
	Encarregado de Produção da obra
Equipe de Trabalhadores	De 10 a 15 operários voluntários com experiência em trabalhos em altura.

Fonte: Autora.

Reunido o *grupo gestor*, a *demand*a foi estabelecida, sendo: *O porquê do não uso dos equipamentos de segurança do trabalho*.

Visando o entrosamento dos envolvidos, conhecer melhor o setor alvo que é o canteiro de obras de construção civil de uma obra residencial de multipavimentos (edifício residencial) e poder estabelecer estratégias para a intervenção, o *grupo gestor* optou-se por reunir periodicamente, uma vez por semana, até o fechamento da demanda. Escolheu-se o dia de quarta-feira por já ser de praxe na empresa o dia destinado ao DSS (Diálogo Semanal de Segurança) no início do expediente, logo após ao café da manhã ofertado diariamente pela empresa.

Assim, criou-se condições objetivas para a realização da pesquisa denominado Projeto Piloto para coleta de dados qualitativa (Quadro 5.3), apresentando e difundindo os

princípios da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) e levantando as enquetes entre os trabalhadores em torno da demanda proposta.

Quadro 5.3 – Projeto Piloto para coleta de dados qualitativa.

<b>Pesquisa Ação em SST com Psicodinâmica do Trabalho</b>			
<b>Encontros</b>	<b>Datas</b>	<b>1º Momento DSS tempo 15 min Todos Operários da Obra</b>	<b>2º Momento Entrevista Coletiva Semiestruturadas tempo 50 min Apenas Operários Voluntários</b>
1º	16.06.2021	Acidente de Trabalho: Ato Inseguro	Apresentação da Pesquisa, Conceitos iniciais de SST e Preenchimento dos Termos (TCLE)
2º	23.06.2021	Acidente de Trabalho: Condição Insegura	1ª Enquete: Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades - EPI
3º	30.06.2021	Riscos Ambientais Controle de Riscos EPI x EPC	2ª Enquete: Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.
4º	07.07.2021	Riscos Ambientais Mapa de Riscos	3ª Enquete: Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las
5º	14.07.2021	Insalubridade Periculosidade	4ª Enquete: As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles).
6º	21.07.2021	Riscos psicossociais	Considerações finais e explicação sobre o documento gerado denominado Relatório Provisório.
7º	28.07.2021	Segurança em Grua	Apresentação do Relatório Parcial e ajustes no mesmo
8º	22.09.2021	Meio Ambiente X Reciclagem e Setembro Amarelo	Validação do Relatório Final (Aprovação do Relatório Consolidado construído pelos participantes)

Fonte: Autora.

O Projeto Piloto foi fixado em oito encontros devido ao pouco tempo possível de disponibilidade do grupo de trabalhadores em contribuir com a clínica do trabalho, que consiste na reunião e discussão sobre o tema apresentado na enquete do dia. Devido à especificidade da equipe de trabalhadores de construção civil possuírem em geral baixa escolaridade, optou-se por utilizar linguagem coloquial, muitas vezes comum no dia a dia do trabalho de canteiros de obras como forma de estratégia de aproximação do grupo estudado. É sabido que quando se tem empatia e confiança na equipe de pesquisadores a clínica do trabalho desenvolve-se de forma mais exitosa.

De maneira estratégica, deixou os temas de maior relevância (3º e 4º enquetes) para o avançar dos encontros, já que esperava-se que com o passar dos dias, o grupo fosse se sentindo mais a vontade para externar suas percepções individuais e em grupo através da verbalização da fala.

Então, em um 1º Momento, a pesquisadora engenheira de segurança do trabalho abordava temas pertinentes com relação à Saúde e Segurança no Trabalho (SST) com todos operários da obra em um DDS, em torno de 15 minutos de fala, desejava bom trabalho e a auxiliar de pesquisa entregava um mimo comestível com uma frase motivacional na saída do refeitório. Em seguida, solicitava que o grupo voluntário permanecesse e se organizassem em círculo para que começassem os trabalhos de discussão, que poderiam durar no máximo 50 min, já que os operários participantes trabalhavam por produção

O material utilizado nos DDS nos 8 encontros, que foram apresentação em ppt encontram-se no Apêndice 5. Esse material também era disponibilizado aos trabalhadores com acesso via internet ao blog da pesquisadora, através do link: <http://mestrerenata.blogspot.com>. Para facilitar ainda mais o acesso posterior dos trabalhadores ao material explanado no dia, possuía o atalho de jogar no site de busca *google* a palavra *mestrerenata*. Desta forma, a primeira página a aparecer era o blog e então era só acessar o ícone: Pesquisa Anápolis.

## **b) A enquete**

A cada encontro, uma enquete era lançada para as discussões grupais. O propósito dos grupos é o de desencadear uma reflexão e uma ação transformadora. Esta começa assim que a pesquisa é iniciada, isto porque entendemos que a demanda já é uma ação.

Nessa fase dos encontros da clínica do trabalho, que ocorrem em intervalos que dependem das possibilidades do serviço em disponibilizar o conjunto dos trabalhadores durante o período de trabalho, e no caso deste estudo foi de 1 semana, procura-se criar um espaço coletivo de discussão que favoreça a verbalização dos trabalhadores. Assim, os pesquisadores estarão atentos ao conteúdo das falas, ao que é objeto de consenso, às discussões contraditórias, àquilo que emerge espontaneamente ou não, ao que é dito ou omitido em relação a certos temas e às características da organização do trabalho. Além

disso, procura-se detectar relações e expressões de sofrimento e/ou de prazer no trabalho que está sendo analisado.

Essa fase é subdividida em quatro etapas: *análise da demanda*, *análise do material da enquête*, *observação clínica* e *interpretação*.

- **Análise da demanda**

A Psicodinâmica do Trabalho parte de uma demanda expressa. No entanto, a demanda que gera a intervenção, por vezes proposta pela direção das empresas ou chefias, nem sempre é a mesma expressa pelos trabalhadores.

Nessa etapa, busca-se compreender a demanda do grupo que participa do estudo, tendo como base alguns princípios:

- ✓ entender quem formula a demanda ;
- ✓ entender o que se solicita na demanda e
- ✓ entender a quem a demanda é dirigida.

Desta forma, a reconfiguração da demanda norteará toda a construção de hipóteses e interpretações a serem formuladas pelos pesquisadores durante o desenvolvimento dos grupos.

- **Análise do material da enquête**

Durante os encontros, os pesquisadores antes de estabelecer a enquête do dia, retoma-se a enquête da semana anterior apontando os pontos principais pontuados pelo grupo de forma a dar um *feedback* e continuidade nos trabalhos, já que a demanda é uma só, a questão de separação em encontros é a forma de operacionalização dos trabalhos para aquele grupo específico de trabalhadores.

Assim, o material da enquête é o resultado das vivências subjetivas expressas pelo grupo de trabalhadores durante os encontros. Esse material é gravado em mídia digital e transcrito em sua totalidade na íntegra para posterior análise e formulação do relatório parcial.

A análise do material da enquete acontece a partir da análise das falas do grupo, das palavras utilizadas e do contexto no qual elas são ditas, das hipóteses sobre os porquês, de como estabelecem as relações com o trabalho, enfim, da formulação que os trabalhadores fazem da sua própria situação de trabalho.

- **A observação clínica**

Na fase de observação clínica, os pesquisadores buscam registrar o movimento que ocorre entre o grupo de trabalhadores e o de pesquisadores. Não se resume a somente resgatar os comentários dos trabalhadores ditos em cada sessão, mas também de articulá-los e ilustrá-los. Podem ser apresentados exemplos visuais, por exemplo, para facilitar a compreensão dos trabalhadores participantes quanto à dinâmica específica da pesquisa.

É importante destacar que esta etapa não é apenas um resumo do conteúdo das sessões, mas se trata de apresentar as idéias, comentários e interpretações, mesmo que provisoriamente formuladas. Sendo assim, consiste em evidenciar e explicitar a trajetória do pensamento dos pesquisadores que conduzem os grupos.

- **A interpretação**

Na etapa de interpretação, os pesquisadores formularão e identificarão os elementos subjetivos surgidos durante as sessões de encontros, buscando dar um sentido a estes. Nesse momento, já possuem uma boa base construída nas etapas que seguiram até aqui, sendo a análise da demanda, a análise do material da enquete e os registros apontados na observação clínica.

Sendo assim, conceitos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), como sofrimento e prazer no trabalho, mecanismos de reconhecimento e cooperação e estratégias coletivas de defesa, são ferramentas que permitem dar sentido e explicação ao material produzido durante os grupos.

### **c) Validação e refutação**

Ao longo das sessões (encontros) é formado um relatório, denominado *relatório parcial*, a partir das elaborações, interpretações, hipóteses, temas e comentários registrados durante cada encontro. Assim, o conteúdo desse relatório ao longo dos trabalhos é discutido com os trabalhadores, podendo ser validado, refutado ou retomado, a qualquer momento durante os encontros. Os demais participantes do *grupo gestor*, no caso, a *Equipe Gestão da Obra*, não terão conhecimento do conteúdo deste material até o final das enquetes da demanda.

Apenas após aprovação do *relatório final* (relatório definitivo) pelos trabalhadores participantes que será apresentado à instituição e aos demais trabalhadores da empresa.

O *relatório final* visa favorecer a reapropriação do material da pesquisa (produzido em conjunto, a partir da reflexão dos participantes não-pesquisadores), reelaboração do saber frente às situações de trabalho e sua modificação. Dessa forma, o *relatório final* apresenta um processo interativo de interpretações dos pesquisadores, além da validação da análise, dos resultados e das conclusões da intervenção entre pesquisadores e participantes da pesquisa/intervenção.

No próximo capítulo, capítulo 6, será descrito detalhadamente todos os resultados que foram encontrados mediante a aplicação desses procedimentos metodológicos.

## 6 RESULTADOS

Este capítulo apresenta a descrição dos resultados obtidos com a metodologia científica proposta nessa tese.

Com relação à análise do material empírico, esclarece-se que o plano de análise concernente ao tipo de pesquisa qualitativa, tal como as fundamentadas na Psicodinâmica do Trabalho, não é entendido do mesmo ponto de vista da pesquisa quantitativa, para a qual a construção de hipóteses, a coleta e a análise dos dados é vista de forma dissociada e como etapas distintas de uma pesquisa, cronologicamente demarcadas. Em pesquisas dessa natureza, a delimitação dos objetivos específicos, o detalhamento das estratégias metodológicas, o trabalho de campo, a análise do material, a avaliação, a validação e a coleta de dados e sua análise ocorrem, simultaneamente, ao longo da intervenção (HELOANI e LANCMAN, 2004).

Assim, os resultados dessa pesquisa em PDT foi dividida em três etapas: descrição do que foi encontrado apresentado nesse capítulo. E a análise e discussão do que foi encontrado com comparações com outros estudos apresentada no próximo capítulo, capítulo 7.

### 6.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

#### 6.1.1 Pré-Pesquisa

Durante as discussões entre o *grupo de pilotagem* ou *grupo gestor da pesquisa*, após direcionamentos assertivos e potencializadores, a demanda principal foi estabelecida sendo “O porquê do não uso dos equipamentos de segurança do trabalho”, partindo do anseio da *Equipe Gestão da Obra* entender e lidar com a conduta negacionista da *Equipe de Trabalhadores*<sup>32</sup> quanto aos procedimentos de gestão de saúde e segurança do trabalho (SST), conforme quadro resumo 6.1.

---

<sup>32</sup> Em obras de construção civil, denominado canteiros de obras, os trabalhadores são chamados de operários de obra ou operários de construção civil, ou simplesmente, operários.



Quadro 6.1 – Resumo Pré-pesquisa.

Pergunta	Resposta
Quem formula a demanda?	Grupo de pilotagem ou Grupo gestor da pesquisa
O que se solicita na demanda?	Negação as normas de Gestão de SST
A quem a demanda é dirigida?	Operários de construção civil

Fonte: Autora.

A partir de então, a *Equipe de Pesquisadores*, pode preparar o material a ser utilizado nas *entrevistas coletivas* e dar início ao próximo passo.

Optou-se por apresentar aos operários participantes da pesquisa algumas fotos de irregularidades presentes em canteiros de obras de construção civil, já utilizadas durante uma oficina intitulada "*Trabalho na construção civil: diálogos com a PDT*" ministrada por Valérie Ganem e Cláudio Henrique de A. Feitosa Pereira, no ano de 2013. O objetivo dessa escolha era não apresentar aos operários pesquisados fotos da realidade de trabalho atual deles, de forma a conter a fala real do coletivo de trabalho. Mas que através das visualizações de situações de inseguranças e irregularidades diversas na construção civil, pudessem externar a realidade local de onde atuavam no momento. Além disso, permitir realizar um paralelo de observação com o passar dos anos (2013- 2021), se a situação de saúde e segurança em obras após oito anos melhorou, piorou ou permanece da mesma maneira, aos olhos dos seus principais atores: os trabalhadores (operários de construção civil).

### 6.1.2 Pesquisa

As entrevistas semiestruturadas realizadas durante a *Pesquisa Ação em SST com Psicodinâmica do Trabalho*, com trabalhadores de construção civil com experiência em trabalhos em altura foram agrupadas segundo os *eixos temáticos da 1ª Categoria da PDT*:

- Condições da Segurança do Trabalho,
- Organização da Segurança do Trabalho e
- Relações Sociais no Trabalho.

Quanto ao sigilo e à ética no que diz respeito à identificação dos trabalhadores pesquisados, ao reproduzir trechos das falas das entrevistas coletivas semi-estruturadas que ilustram os eixos temáticos construídos nas enquetes escolheu-se por substituir os nomes dos trabalhadores operários de construção civil<sup>33</sup> participantes por: Operário 1, Operário 2 e assim por diante, onde tínhamos um total de 15 participantes.

No primeiro encontro, deu-se início as discussões de *mobilização coletiva*, onde houve apresentação para todo o grupo de trabalhadores do canteiro de obras dos conceitos iniciais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) através do Diário Semanal de Segurança (DSS) e em seguida houve a apresentação de detalhada da pesquisa de campo denominada: “*Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho*” e da necessidade de voluntariado de 15 participantes.

Ao final do encontro, os operários que se identificaram com a proposta da pesquisa e que voluntariamente resolveram participar preencheram e assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) que foi lido e explicado pela pesquisadora 1 em voz alta para todos, se comprometendo de na semana seguinte iniciarem os trabalhos de discussão. O quadro 6.2 mostra o resumo das ações desenvolvidas no primeiro encontro ou seção de PDT.

Quadro 6.2 – Ações da Seção de Trabalho.

Encontro ou Seção	Data	Ações
1º	16.06.2021	Apresentação da Pesquisa Conceitos iniciais de SST Preenchimento dos Termos (TCLE)

Fonte: Autora.

### 6.1.2.1 Caracterização do Local da Pesquisa

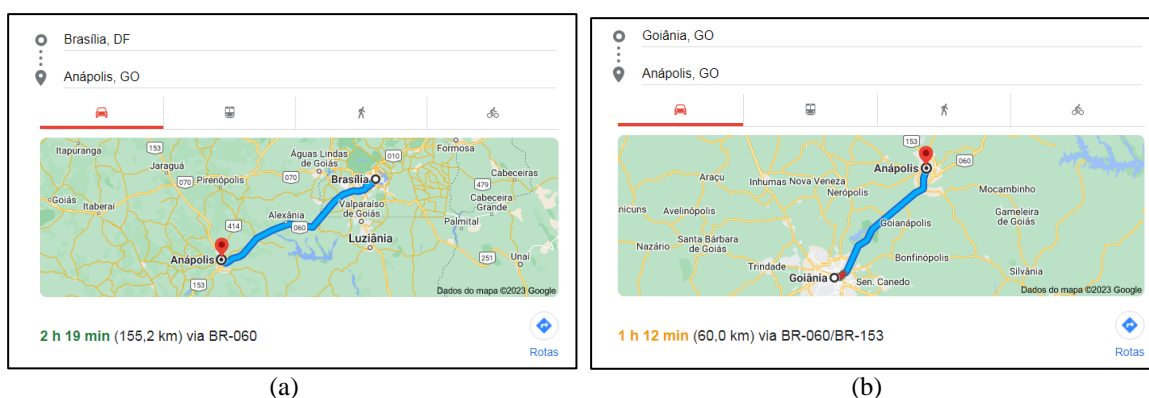
O canteiro de obras que permitiu a realização da Pesquisa Ação fica localizado na cidade de Anápolis – Goiás.

<sup>33</sup> Operário da construção civil é um termo genérico, e a maioria dos operários deste ramo se representa, sobretudo, pela função do tipo de trabalho que exerce, seja construção de edifícios, seja operador de máquinas, seja carpinteiro, seja ferreiro etc.

Anápolis é um município brasileiro do interior do estado de Goiás, Região Centro-Oeste do país. A cidade está a 50 km da capital goiana e a 140 km da capital federal, fazendo parte de um eixo econômico e populacional que é a maior concentração urbana da região e seu principal polo industrial (Figura 6.1).

Com população estimada em 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 396.526 habitantes, constitui-se no terceiro maior município do estado em população e sua segunda maior força econômica, com um PIB de mais de R\$ 14.238,732 bilhões em 2018 (Quadro 6.3).

Figura 6.1 – Distância de Anápolis- GO à Brasília- DF e à Goiânia - GO.



Fonte: Autora.

Quadro 6.3 – Características das cidades.

Características	Cidades		
	Anápolis	Goiânia	Brasília
Gentílico	anapolino	goianiense	brasiliense
Data de Aniversário	31 de julho de 1907	24 de outubro de 1933	21 de abril de 1960
Idade da Cidade em 2021	114	88	61
População estimada em 2021 (pessoas)	396.526	1.555.626	3.094.325
População no último Censo 2010 (pessoas)	334.613	1.302.001	2.570.160
Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 2010	0,737	0,799	0,824
PIB per capita [2020] (R\$)	39.019,61	33.826,84	87.016,16
Economia/Atividades Industrial	agroindústria		setor público

Fonte: IBGE (2023).

A cidade de Anápolis se firmou como polo industrial, com destaque para o ramo farmacêutico a partir da instalação do Distrito Agroindustrial em 1976. Em 2010, Anápolis foi apontada pela revista *Veja* como uma das *Vinte Cidades Brasileiras do Futuro* em razão de seu grande potencial logístico. A cidade é cortada pelas rodovias federais BR-153, BR-060 e BR-414, pelas rodovias estaduais GO-222, GO-330, GO-437 e GO-560 e pela Ferrovia Centro-Atlântica, sendo ponto inicial da Ferrovia Norte Sul, que está sendo integrada na FCA<sup>34</sup>.

### 6.1.2.2 Caracterização dos Operários participantes da Pesquisa

A amostra de operários de construção civil que participaram da *Pesquisa Ação em SST com Psicodinâmica do Trabalho*, constituíram trabalhadores do sexo masculino, com idade média de 30 anos, escolaridade variável e em torno de 10 anos de experiência na construção civil, conforme o quadro 6.4.

Quadro 6.4 – Características dos trabalhadores participantes da clínica do trabalho.

Nome	Profissão	Nascimento	Idade em 2021	Escolaridade	Experiência na Construção Civil
Operário 1	PEDREIRO	30/12/1980	41	Fundamental	De 6 a 10 anos
Operário 2	PEDREIRO	16/01/1988	33	Fundamental	De 6 a 10 anos
Operário 3	AUXILIAR/ SERVENTE	06/08/2003	18	Analfabeto	Menos de 5 anos
Operário 4	CARPINTEIRO	02/11/1979	42	Fundamental	De 11 a 15 anos
Operário 5	SERRALHEIRO	29/05/1980	41	Analfabeto	De 11 a 15 anos
Operário 6	CARPINTEIRO	05/06/1985	36	Ensino Médio	De 11 a 15 anos
Operário 7	PEDREIRO	10/09/1988	33	Ensino Médio	De 6 a 10 anos
Operário 8	PEDREIRO	01/10/1996	26	Ensino Médio	De 6 a 10 anos
Operário 9	PEDREIRO	19/01/1995	25	Ensino Médio	De 6 a 10 anos
Operário 10	PEDREIRO	21/07/1989	32	Fundamental	De 6 a 10 anos
Operário 11	<p>TRABALHADORES QUE DESISTIRAM NO DECORRER DOS ENCONTROS</p>				
Operário 12					
Operário 13					
Operário 14					
Operário 15					

Fonte: Autora.

A ficha de preenchimento desses dados foi autodeclarada. Assim, no decorrer dos encontros de PDT percebeu que a escolaridade poderia ter sido majorada, uma vez que,

<sup>34</sup> Ferrovia Centro Atlântica S/A, mais conhecida como FCA, é uma concessionária de ferrovias que opera parte da malha privatizada da RFFSA (Rede Ferroviária Federal). A FCA foi criada a partir do Programa Nacional de Desestatização, de 1992.

quando necessário preencher uma ficha simples com aspectos positivos e negativos do ambiente laboral, os operários tiveram dificuldade na escrita. Alguns solicitaram ajuda no preenchimento, onde iam ditando e um dos pesquisadores iam anotando.

Tal atitude pode ter sido uma forma de defesa, de forma a evitar que se ficassem fazendo perguntas relativas à escolaridade dos mesmos.

### 6.1.2.3 Condições da Segurança do Trabalho

Com relação ao primeiro eixo de análise durante as entrevistas coletivas, *condições da segurança do trabalho*, foram realizados dois encontros com essa temática, sendo estabelecidas duas enquetes (Quadro 6.5).

Quadro 6.5 - Enquete trabalhada por seção de Condições da Segurança do Trabalho.

Encontro ou Seção	Data	Enquetes
2º	23.06.2021	Medidas Individuais de segurança do trabalho utilizadas pelos operários no desenvolver de suas atividades - EPI
3º	07.07.2021	Medidas Coletivas de segurança do trabalho utilizadas pelos operários no desenvolver de suas atividades – EPC.

Fonte: Autora.

Cada encontro foi composto por dois momentos:

- um momento com todo o grupo de operários da obra, onde era explicado o DSS (Diálogo Semanal de Segurança) pela pesquisadora engenheira civil/engenheira de segurança do Trabalho e;
- um segundo momento, apenas com o grupo de operários participantes da pesquisa, *Pesquisa Ação em SST com Psicodinâmica do Trabalho*, ao qual na ocasião denominamos de: *Projeto Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho*.

**a) Medidas Individuais de segurança do trabalho utilizadas pelos operários no desenvolver de suas atividades - EPI**

Durante o primeiro momento do encontro no DSS, foi explanado sobre acidente de trabalho, suas causas e as medidas de segurança para evitá-los. Como forma de neutralização dos efeitos do mesmo, demonstrou-se a necessidade de utilização de Equipamento de Proteção Coletivo (EPC) e Equipamento de Proteção Individual (EPI).

A opção de abordagem em momento anterior a *entrevista coletiva* de assuntos referentes à importância da SST em obras de construção civil apresentou-se como uma estratégia para familiaridade do grupo aos assuntos em questão. Já que os trabalhadores da área de construção civil costumam não se manifestarem, devido à organização do trabalho nessa categoria, sendo acostumados a não demonstrarem suas opiniões no ambiente de trabalho: “uma vez que estão ali para fazer e não para falar”.

Desta forma, era importante que desde o primeiro encontro, se sentissem à vontade com a presença das pesquisadoras e que naquele momento não estariam sendo avaliados e sim, participando de discussões informais sobre assuntos da área de atuação dos mesmos e movimentando um espaço coletivo de fala.

Pesquisadora 1: Pessoal é o seguinte, sempre a gente vai fazer uma roda para começar o bate papo. E como será o bate papo? Eu quero ouvir vocês, entendeu. Eu não posso ficar cutucando muito, eu vou dar abertura para vocês falarem. Aqui é como se vocês estivessem em uma reunião informal, vocês tem que falar para mim o máximo que vocês sabem e o máximo que vocês já passaram de experiências em obras e o que vocês passam. Vou apresentar a minha equipe está aqui para me ajudar nas anotações e percepções sobre os pensamentos de vocês, essa é a psicóloga Dr<sup>a</sup>. Tatiana e essa é a auxiliar de pesquisa, acadêmica de direito, Natalha.

Pesquisadora 2: Bom dia pessoal, eu sou a Dr<sup>a</sup>. Tatiana vocês podem contar comigo durante este período da pesquisa. Estarei aqui sempre sentada, observando e auxiliando a professora e pesquisadora Renata nos trabalhos. Qualquer dúvida podem me perguntar e se desejarem falar reservadamente também ao final da reunião, também estou à disposição. Não precisam sentir vergonha, nós estamos aqui para ajudar vocês no que vocês precisarem, podem contar conosco.

Assistente de Pesquisa: Bom dia turma, eu sou a Natalha, estou no sexto período de direito e vou auxiliar as professoras durante os trabalhos, qualquer dúvida em que eu puder ajudá-los, também estou à disposição.

Pesquisadora 1: Vocês devem estar pensando...ah, isso vai dar problema para mim em minha empresa? Não, aqui não tem nada a ver com a empresa. Aqui é um espaço de debate, um espaço de conversa. Quanto mais experiências de vocês, vocês passarem para nós, mais retorno vai ter para vocês trabalhadores na luta pelos seus direitos.

Eu não sei o “trabalhar” eu sei a “teoria” eu me formei como engenheira de segurança. Eu luto pela segurança dos trabalhadores, mas eu não estou lá na frente, eu não sei qual é o risco que a pessoa está lá na prática, eu sei a teoria que eu estudei, mas a prática eu não tenho, isso é vocês que precisam me contar.

Eu não estou lá em cima do andaime, eu não estou lá em cima da laje, quem está fazendo isso são vocês. Então, vocês que têm que externar isso para mim, me falar, me contar.

Ah professora, ah pesquisadora Renata como vai ser? Vai aparecer meu nome lá?

Ah o fulano de tal falou isso... não. Não será assim.

Então, como vai estar no relatório final da pesquisa? Vai estar assim: o operário 1, falou que acontece isso e aquilo. O operário 2... falou que aquilo outro.

Isso é para mostrar que são pessoas, certificar que pessoas que existem participaram da pesquisa, mas não vai estar identificado o nome de vocês, o que cada um falou não.

Mas eu preciso saber o máximo de informações. Quanto mais informações vocês me passarem, melhor vai voltar para vocês como trabalhadores e para outros trabalhadores também, certo?

Após o primeiro momento do encontro, sempre eram distribuídos mimos comestíveis com uma mensagem motivacional a *todos os trabalhadores* do canteiro de obras ao final do DSS e em seguida iniciava-se o segundo momento do encontro, a pesquisa, apenas com os 15 operários voluntários. Assim, o ambiente local já ia se apresentando como acolhedor, buscando o estímulo e encorajamento dos trabalhadores a liberação da fala.

Como uma estratégia de valorização do participante que se propôs por 30 min de sua árdua jornada de trabalho na construção civil, contribuir com a pesquisa ação, houve a entrega de um *Kit sacola*<sup>35</sup>, contendo: uma pasta, um bloco de anotações, uma caneta, uma garrafinha de água e uma máscara de segurança de tecido (Figura 6.2).

Figura 6.2 – *Kit sacola* entregue aos participantes.



Fonte: Autora.

---

<sup>35</sup> *Kit sacola* foi constituído com padronização institucional, parte cedido pelo Instituto Federal de Brasília e parte adquirido com recursos próprios das pesquisadoras.

Assim, durante os encontros, estes podiam fazer alguma anotação de algo que achassem pertinente e ao final dos oito encontros da clínica do trabalho, poderiam levar o *Kit* como uma lembrança do período vivenciado.

A seguir algumas narrativas de verbalizações dos operários de construção civil sobre a enquete *Medidas Individuais de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI*.

Com o avanço da análise das fotografias expostas, apenas um operário dentre os quinze participantes começou a interagir timidamente, os demais permaneciam em silêncio somente observando a situação. Isso demonstra o amordaçamento da fala desses profissionais de construção civil que vivenciam um ambiente de trabalho hostil e de repressor.

Pesquisadora 1: É..., o que eu quero saber de vocês: informações sobre Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Então vamos dar uma olhada aqui em alguns slides. Oh... para vocês observarem essas situações que eu vou passar aqui e vamos começar a debater, conversar, o que vocês acham, se vocês já vivenciaram isso...

(silêncio)

Oh, isso aqui é um andaime fachadeiro de uma obra lá em Brasília. Características das obras em Brasília: Elas são de 6 andares. Então como elas são 6 andares usa muito esse andaime fachadeiro, ao invés de utilizar o balancim que é o andaime móvel. É... quem de vocês já trabalhou em andaime fachadeiro?

Operário 2: Eu.

Pesquisadora 2: Então tem como vocês colaborarem pessoal falando das dificuldades encontradas por vocês, o que vocês observam, né.

Pesquisadora 1: Olha aqui a situação desse operário aqui, no sexto andar, olha ele trabalhando aqui. É...você observa que ele esta com cinto.

Operário 1: Está sentado.

Pesquisadora 1: Está sentado né, mas este andaime está correto, tá?

Operário 1: Pelo jeito não, que esse aí é aquele que põe tábuas, não é para plataforma fixa. Tá sem proteção...

Pesquisadora 1: Pois é

Sobre os EPI's mais utilizados nas obras de construção afirmam:

Operário 3: Capacete, bota , luvas, cinto. Nas obras sempre têm.

Pesquisadora: Esses sempre tem né. E a questão dos óculos de segurança?



Operário 4: Nós usa direto por causa do prego né. É muitas vezes a pessoa mesmo que não usa né. Porque não quer usar mesmo.

Com relação a quando os EPI's estragam, afirmam que a empresa fornece outro. Porém, devido à postura ruim de alguns trabalhadores, a maioria acaba por sendo considerados como desonestos.

Operário 1: Pega outro zerado.

Pesquisadora 1: Pega outro zerado, aí devolve o estragado? E tem pressão de tipo, tá estragando demais... vocês escutam essas coisas ?

Operário 2: Eu já escutei isso, as vezes falam.

Pesquisadora 1: Mas não negam não ? Só dá uma bronca. Descontar do salário também não ?

Operário 1: Não

Operário 2: Não.

Operário 4: Mas tem funcionário também que os bicho é terrível, tipo assim dez pessoas pega a luva nova hoje.

Aí uma luva pra nós que trabalha na carpintaria dá uma semana certinho.

Aí pega a luva e em dois dias quer trocar.

Pesquisadora 1: Entendi. Então na verdade, às vezes essa postura que não é legal, ela é colocada pela malandragem de alguns colegas.

Operário 4: É, sempre tem. Quem não faz por querer acaba pagando por esses malandros, igual você tá trabalhando com óculos, às vezes acontece dele cair e arranhar, aí você vai trocar antes do prazo, o cara já pensa que você tá fazendo igual o outro que é malandro.

Operário 3: Um faz e outro paga né.

Ao avanço dos trabalhos, analisando as fotos com situações de insegurança, entra-se na questão de “realizar um serviço mesmo vendo que tem risco de acidente”. Os trabalhadores afirmam já terem vivenciado situações assim e a maioria desses se submetem a tal situação para não perder o emprego.

Pesquisadora 1: Vamos ver a próxima foto, olha lá, realmente ele está trabalhando, o que ele está fazendo?

Operário 5: Deve estar pintando ou retocando, porque o debaixo está mais branco né?

Pesquisadora 1: Pois é, dá pra deduzir que enquanto alguns estão montando... Se está montando está liberado pra trabalhar?

Operário 1: Não, está errado.

Pesquisadora 1: Mas tem um camarada aqui trabalhando.

Operário 6: Trabalhando errado.

Pesquisadora 1: E porquê ele está fazendo isso ?

Operário 6: Faltou orientação aí pra ele né, não deve ter um mestre de obras, alguma coisa de errado tem.

Pesquisadora 1: Pois é, mas vamos supor que o mestre de obras tenha mandado ele subir.

Operário 6: Aí é cansada, aí é o mestre que está errado.  
(Burburinho com muitas falas simultâneas)

Pesquisadora 1: Pois é, mas em uma situação dessa, você arriscaria sua vida?

Pesquisadora 2: Pessoal em uma situação dessa, vocês arriscariam a vida de vocês?

Operário 1: Não.

Operário 2 :Não.

Pesquisadora 1: Se você, numa situação dessa, quem já passou por isso ?

Operário 5: Eu

Pesquisadora 1: Já trabalhou sem segurança?

Operário 5: Já

Pesquisadora 1: Em situação de insegurança? Isso aqui o cara está...

Operário 5: Bastante.

Operário 2: Tá o maior perigo.

Pesquisadora 2: Mas pessoal, ele está arriscando a própria vida né...

Operário 5: Muitas vezes você perde o emprego... aquele serviço ali olha...é bem simples, mas olha a altura né?! É pecinha, bota uma escada em pé, você vai pegar uma peça, pegar outra, aí fica... pra ir bem ali e você não quer trabalhar cara\*\*\*, então pode ir embora.

Operário 1: É desse jeito mesmo.

Operário 3: É mesmo, já aconteceu comigo.

Pesquisadora 1: É, mas se tem risco de acidente, tem que pensar que pode morrer.

Operário 4: Aí a gente se submete, pra não perder o emprego.

Pesquisadora 1: Sei, pra não perder o emprego né...

Os trabalhadores reconhecem que são *o elo mais fraco da relação entre empregador x trabalhador* e que precisam do emprego. Que muitas vezes quando se negam a prestá-lo por situação de insegurança, são chamados de preguiçosos e, caso ainda levem tal situação

à justiça trabalhista, vão passar anos e anos e não ocorrerá nada, ou ainda pode ocorrer de manchá-los profissionalmente.

Operário 5: Uma peça dessa daqui olha (mostrou a viga do telhado do refeitório em estrutura metálica). Já aconteceu uma vez comigo, eu soldar ela lá na ponta e o outro ali do lado, eu tava soldando, segurei aqui, e soldando... aí eu achei que a solda já tava segura e soltei, escapuliu; a queimadura bem aqui em mim...

Pesquisadora 1: No seu braço... nossa (pesquisadora 1 fez cara de comoção).

Operário 5: E aí, se eu não fizesse, o cara ia dizer: não quer fazer isso aí, pode ir embora.

Operário 2: Ia dizer que você era preguiçoso.

Operário 5: Exatamente, chamar de preguiçoso, aí se você denunciar o que que você ganha? Porque hoje em dia uma justiça, passa cinco anos, seis anos, sete anos, a nossa justiça é a mais baixa do mundo, é a nossa. Agora se for de um engenheiro, de um advogado, ela em dois três meses resolve a questão.

Pesquisadora 1: É por isso que nós estamos nesse debate, é o que eu falei pra vocês, eu preciso ouvir vocês. Eu entendo o que o colega está falando, é justamente isso, pra nós tentarmos mudar a legislação, dar mais visibilidade ao trabalhador operário.

Operário 2: É desse jeito., eu mesmo não vou na justiça, não vou de jeito nenhum. Porque se você vai contratar uma pessoa, ele olha tudo, até o banheiro que a pessoa vai, se tem nome sujo, se já botou na justiça... (inaudível, muitas discussões entre o grupo)

Operário 5: Muitas vezes por causa de dois dias de serviço, trabalhei 15 dias até hoje não recebi o salário, o cara disse tem que fazer, tem que fazer...

Reconhecem a utilização inadequada dos EPI's durante os trabalhos nas fotografias apresentadas.

Pesquisadora 1: Olha essa situação.

Operário 5: Cadê o cinto amarrado?

Pesquisadora 1: Pois é

Operário 6: Amarrado no chão lá, olha.

Operário 5: A coisa mais errada é botar o cinto pelo lado de baixo, ele tem que ser por cima de você.

Pesquisadora 1: Justamente, você sempre tem que atracar ele acima da sua cabeça. Porquê se atraca a baixo ele vai te dar um sopapo. Olha, o que a gente observa? O que o colega tinha falado antes, o andaime geralmente vem com essa plataforma já cortada, ela tem que ser em uma peça única, ela já vem de madeirite ou de ferro. E aqui o camarada está fazendo o que? Ele está cortando as peças pra por no local.

Operário 5: É, pior que é mesmo.

Pesquisadora 1: A gente observa isso, que ele está cortando as madeiras pra pôr aqui. Qual a segurança desse operário?

Operário 1: Nada.

Operário 2: Zero

Operário 5: Zero ponto zero.

Pesquisadora 1: Olha essa outra situação de andaime, esse aí já tá melhor, olha.

Operário 3: A corda ta lá e ninguém tá preso nela com o cinto.

Pesquisadora 1: Pois é, aqui né. Olha esse aqui, Superman aqui.

Operário 2: Homem aranha.

Apesar das fotos apresentarem a realidade de 2013, passados 7 anos, ainda em 2021 reconhecem a existência de esse tipo de situação de insegurança em obras atuais.

Operário 2: Vê pior ainda.

Operário 4: Vê  
Em alguns lugares acontecem.

Com relação à irregularidade de segurança no trabalho nas obras de construção civil, os trabalhadores observam que ao passar do tempo a situação continua a mesma. Porém entendem que é importante existir uma mudança de comportamento por parte dos mesmos, que precisam se resguardar quanto aos quesitos segurança no ambiente laboral para manutenção da própria vida.

Operário 4: O processo de obra aqui no Brasil é muito acelerado e o processo de proteção e é muito defasado. Você vê aí em 2013, a gente já tá em 2021 e tá do mesmo jeito.

Operário 1: O cara que tem um filhinho pra criar tem que pensar na vida dele tem que fazer tudo com proteção.

Operário 4: Eu penso assim, tipo assim... no mundo, nós que toca a obra, tá certo, vai mandar embora um ou dois, vai.

Mas se nós não mudar a cabeça, sabe onde a gente vai parar, dentro de um caixão.

Operário 5: Não tá certo, é que nem você falou, tá certo, mas aí que tá... como a gente vai pagar as contas?

Operário 4: Eu já passei por isso já, e eu saí do serviço, as vezes se não tivesse saído não tava vivo bem aqui hoje.

Se o cabra não mudar a cabeça dele nunca vai pra frente, vai é pro caixão, e o patrão não dá importância pra você de ter EPI. Ele importa é de dar indenização pra sua família.

Nós que tem que mudar a cabeça, o cara tem que analisar e falar assim: isso aí eu não faço não. Não é porque eu sou ignorante e querendo caçar confusão com o senhor não. Mas é isso, e os riscos que eu vou ter, você tem coragem de subir lá? Porque uma coisa é você ficar aqui embaixo olhando. Se ele quiser te mandar embora é melhor você sair dali. Porque você não vai ter nenhum reconhecimento ali, não vai ter nada de melhoria pra você não, porque o cara não importa nem com sua vida.

Os trabalhadores negligenciam o uso do EPI cinto de segurança tipo paraquedista em andares mais baixo, pois têm uma falsa segurança que não vão morrer e então se arriscam.

Pesquisadora 1: Cadê o capacete dele ? Cadê a luva, o óculos? Está mexendo com coisa de corte, pode vir estilhaço no olho. Ou mesmo, se for um pozinho de serragem, ele dá uma tontura ali e ó...

Operário 2: Já era.

Pesquisadora 1: Já era...? Mas ele está no segundo andar, vai morrer?

Operário 2: Morre não.

Fica mais confiante.

Operário 6: Uma laje só também cai... tipo assim caiu, virou comigo.

Pesquisadora 1: Sim, três metros né....

Operário 6: Machuquei aqui, a cabeça, caí em cima de um monte de escora ainda rasgando minha cara, trincou minhas costelas tudinho onde que vai minha coluna pra um lado, bati a barriga quebrando as costelas.

Pesquisadora 1: Tava na primeira laje?

Operário 6: A primeira, montando a primeira ainda, virou o canto da laje né, como nós tava perto, afundou e eu caí pra trás.

A categoria/função profissional na obra determina que algumas categorias de trabalhadores sejam mais cautelosas quanto ao cumprimento das regras da gestão relativas à segurança e saúde no trabalho (SST).

Pesquisadora 1: Você é o que?

Operário 6: Carpinteiro.

Pesquisadora 1: Carpinteiro? E olha que os carpinteiros são considerados o pessoal mais certinho da obra. Que trabalham sempre com segurança

Operário 5: E os mais atrapalhados é serralheiro.

Operário 4: O problema é que nós sempre tá montando né. Nós sempre tá montando, o risco primeiro é nosso. Antes de chegar a qualquer coisa a gente tá montando.

Pesquisadora 1: Sim, é igual aqui olha, ele está preparando o andaime para os demais trabalhadores trabalhar. Os pedreiros, ajudantes...  
(inaudível, muita conversa paralela, muito bom pois estão debatendo o assunto)

A utilização do EPI cinto de segurança tipo paraquedista em trabalhos em altura, é colocada em dúvidas com relação a ser responsável pela manutenção da vida ou não.

Operário 5: Eu também tava montando a torre, 18 metros de altura, com cinto...

Pesquisadora 1: Torre de grua?

Operário 5: Não. Torre de telefone celular.

Aí eu tava colocando aquela peça né, de segurar o cabo de aço. São dois, botei um quando rodei pra botar o outro a corda não resistiu, eu desci junto com ela. Quando foi no final de uma prateleirazinha da torre saiu e entortou e eu bati o queixo assim...

Pesquisadora 1: O cinto foi o que te salvo né ? O que te segurou no final.

Operário 5: Não, o cinto desceu junto comigo e ela desceu junto comigo.

Pesquisadora 1: Pois é, mas aí, você parou no final porque o cinto te segurou ?!

Operário 5: Não, eu não consegui tirar o cinto. Eu desci aqui junto com ela, com a torre inteira.

Pesquisadora 1: De 18 metros?

Operário 5: Mas isso é da vida, vários tipos de acidente, o que manda na verdade é a sua sorte, porque nem em todo lugar o cinto vai lhe ajudar, e nem todo lugar ele te salva.

Porque vamos supor, eu já me pendurei umas dez vezes de cinto, caí de cinto. E já várias vezes por causa do cinto eu me livre.

Já esse acidente por causa do cinto eu me quebrei todinho quase, é isso que muitas vezes se manda a forma e o local.

Pesquisadora 1: Mas no caso se você estivesse nesses 18 metros sem o cinto...

Operário 5: Aí eu tinha pulado na areia.

Pesquisadora: Mas 18 metros é muito alto, você não ia sobreviver não.

Operário 5: Mas e aí ? Se eu tivesse arriscado morrer debaixo dela que nem ela vinha descendo?

(Ruídos, inaudível, burburinho)

Mas não é isso que eu tô falando. Muitas vezes a gente acha que vai se livrar, muitas vezes a gente se quebra muito mais.

Expõe a necessidade de trabalhar em serviços sem segurança devido às pressões da equipe e ridicularização daqueles que estão no papel de gestores dos serviços e deveriam prezar sobre o gerenciamento de riscos de segurança do trabalho.

Operário 5: Mas é isso que eu falei ainda agorinha, muitas vezes você é obrigado a trabalhar se você não trabalhar..

Se eu disser assim: eu não vou trabalhar porque não tem segurança, não dá de eu fazer, aí ou você vai embora ou é chamado de abestado.

(Inaudível - falas simultâneas).

Operário 4: Aí chama a gente de preguiçoso.

Pesquisadora 1: É, realmente, pelo que você estão relatando aí, é uma situação bem ruim.

Operário 4: Mas nem toda empresa que é assim né.

Acabam se submetendo a serviços perigosos ou insalubres sem consciência. Achar que estão fazendo algo normal e quando se dão conta, estavam colocando sua vida em risco, sendo negligentes.

Operário 2: Igual eu, uma vez eu fui fazer um serviço no shopping, dentro da onde fica a energia todinha né, os transformadores, aí eu tava lá, trabalhando de boa sem saber do risco.

Pesquisadora 1: Sub estação, você fala.

Operário 2: Aí o pessoal da Enel chegou para fazer uma verificação e eu só fiz o serviço porque não tinha outro pra fazer o serviço.

Pesquisadora 1: Ou seja, muitas vezes a pessoa não sabe o risco que está correndo. E aí ele estava sendo o quê? Negligente.  
Ele estava se submetendo ao risco sem saber, o que a gente conversou naquele dia.

Operário 3: Depois terminou sabendo.

Pesquisadora 1: Agora ele sabe, se ele fizer de novo ele vai ser imprudente, porque ele vai estar arriscando a própria vida. Mas grande parte dos operários fazem por não conhecer o risco.

Apesar do reconhecimento da função do EPI, o não uso do mesmo não se restringe às atividades dentro do canteiro de obras.

Operário 5: E muitas vezes também é nós que somos teimoso. Outro dia eu tava lá em casa, fui cortar um ferro, sem óculos voou faísca no olho, mas a vida é desse jeito, não consigo dormir de jeito nenhum.

Um bocado de óculos lá em casa, ou dentro de carro ou dentro de casa mesmo e eu fui cortar o ferro sem óculos.

A faísca veio no olho, não dormi ontem. É a forma nossa de teimoso.

O patrão não tem nada não, fala é quanto de indenização, toma tá aí. Depois de nós sair, nós é um bosta, eu digo porque já aconteceu várias vezes comigo.

Aí é a nossa forma de teimoso. Não eu não quero, eu não aceito, mas aí passa dois anos, três anos, quatro anos, com cinco seis anos, já tá com problema no ouvido, aí o que foi? Entrei na empresa errada, estraguei meu ouvido, mas isso aí é de curto tempo pra trás, não vamos usando, praticando isso aí, eu mesmo não gosto, não vou mentir eu não gosto de coisa no ouvido. Porque se o outro falar do meu lado eu não ouço, mas ali é bom pra nós na lixadeira.

Com avanço da reunião da clínica do trabalho, um trabalhador sentiu-se a vontade de levantar uma problemática observada no dia a dia de trabalho dos mesmos naquele ambiente laboral. E apesar do procedimento construtivo estar dentro da legalidade na

atuação, em discussão, foi demonstrado pelo grupo de trabalhadores que na prática não têm apresentado adequado esse processo do ponto de vista de segurança.

Operário 6: Deixa eu te perguntar, esse andaime, no caso o do tipo balancinho, eles podem trabalhar um do lado do outro, descendo fachada simultânea? Simultâneo, mas só que tem pedreiro que é mais rápido que o outro, e aí fica um pra cima e outro pra baixo...

Pesquisadora 1: Não tem problema porque eles estão em coisa diferente...

Operário 6: (inaudível)  
(inaudível... muito burburinho)

Pesquisadora 1: Não quebrando não, aí não pode. O ideal é que estejam trabalhando em serviço limpo. Não tem regra pra isso, isso aí é a regra do bom senso, a regra.

Operário 6: Já aconteceu comigo um bocado de vez já, eu com o balancinho lá em cima e o outro cara com o balancinho mais pra baixo (inaudível).  
Aí depois que aconteceu esse acidente a técnica tirou esse andaime simultâneo aí colocou um pedreiro pra lá, um pedreiro pra cá...

Pesquisadora 1: Mas porque que o pedreiro não estava de óculos? Porque hoje em dia, antes não era, mas hoje o óculos é equipamento de proteção de pedreiro.  
(inaudível...)

(não responderam a pergunta da pesquisadora)

A questão é essa, na legislação não... a gente sabe uma coisa na teoria, na teoria é lindo, a gente sabe, um vai cair aqui, o outro vai cair ali, então eles podem trabalhar simultaneamente.

Operário 6: Pode acontecer de um bater no outro. Eu acho errado balancinho descendo junto, isso aí eu acho errado. Tem que ser espaçado, ali tinha que ser tudo separado do outro, intercalado, nessas fachadas um longe do outro. A gente ser espaçado um do outro, intercalado. Fazia a fachada 35 e aí pulava pra 37, depois voltava fazendo.

Pesquisadora 1: Olha aí, isso aí é a voz da experiência, porque vocês estão vivenciando.

Operário 6: Ali mesmo já descemos vários balancinho. Aí um tá lá em cima fazendo serviço e outro tá lá embaixo, aí cai tudo no debaixo. E aí você não pode parar o serviço.

Pode alí parar o serviço? (questiona o grupo)

A gente não pode parar o serviço, tem que entregar a fachada porque tem gente lá fazendo o serviço e tem que entregar.

Pesquisadora 1: Mas essa experiência que ele está colocando é muito interessante porque como eu falei, eu estou aqui como intermediadora, então eu posso relatar isso, que é observado que apesar de não existir uma legislação que acontece.

Operário 6: É por isso que eu perguntei pra ela, se isso aí pode ou se tá errado de descer um balancinho um do lado do outro.

Nós teve que parar pro cara rebocar lá em cima, se não ia cair trem em nós.

Do mesmo jeito é o balancinho nosso, o que tá lá em cima o que tá do lado debaixo vai cair mesmo. Teve que cercar tudinho lá pros caras ficarem trabalhando lá em cima pra não ficar passando em baixo.

Aí o balancinho pode trabalhar um do lado do outro? Não pode uai



Pesquisadora 1: Olha aqui a situação que vocês falaram aí de um estar trabalhando de baixo do outro, não está no mesmo lugar, estão em níveis diferentes, esse tá no nível de cá.

(a pesquisadora introduz a fala dos funcionários mostrando a situação em outra foto apresentada)

Operário 5: Muitas vezes o amigo não aceita né, ele parar de trabalhar pro outro fazer mais, muitas vezes tá de empreita, o outro tá de salário, e o patrão ainda de olho nele.

Os trabalhadores reconhecem situações de risco de acidente de trabalho.

Operário 6: Mas a gente tem que assumir o risco porque não pode parar de trabalhar.

Operário 5: Porque se não trabalhar como é que vai ganhar dinheiro...

Operário 2: Às vezes a gente é obrigado a fingir que não tem, pra poder fazer o serviço.

Porque assim, a gente que é empregado e o cara não liga pra gente, ele quer é entregar o serviço...

E com relação à gestão da obra: empregador, mestre, engenheiro, os trabalhadores acreditam que com relação às irregularidades de segurança do trabalho presentes na obra eles pensam o seguinte:

Operário 5: Muitas vezes ele não pensa, ele se sente obrigado a fazer.

Pesquisadora 1: Não, não é o trabalhador não. To falando do gestor, gerente, ou engenheiro responsável pelo local. Colocando numa situação de trabalho dessa, o que ele pensa, o que ele faz?

Operário 5: É isso que eu falo, ele pensa em gerir mais o serviço. Pra empresa ver ele crescer o serviço, pra empresa ver ele, pra crescer na empresa.

Operário 6: Se a obra dele atrasar por causa de algum erro na obra, o trem tá bagunçado.

Se ele for organizar, vai demorar mais ainda.

Prefere botar do jeito que está, do que organizar a bagunça.

Sobre acidentes de trabalho que vivenciaram durante sua trajetória de trabalho na construção civil.

Operário 4: Eu já sofri 3 acidentes, dois eu fiquei pendurado e um eu caí no chão, mas tipo assim, foi tudo coisa que ninguém esperava, foi a laje que afundou o canto, virou. E a outra lá em Goiânia nós foi fazer uma bandeja que já tinha os ganchos colocados, não aguentou e rancou, eu fiquei pendurado, graças a Deus.

Operário 6: Eu já sofri acidente com balancinho, mas tava bem ancorado com o cinto, foi o que salvou eu, 24 metros de altura do chão.

Pesquisadora 1: O gancho não tava bem ancorado?

Mas aí você estava ancorado na sua linha de vida. E aconteceu o quê com o balancinho?

Operário 6: O peão do balancinho soltou. E eu vou falar uma coisa pra você, a gente tá vendo a chuva vindo e ao invés de descer o balancinho e ficar lá embaixo não, a gente fica lá em cima trabalhando...(inaudível) ... mas no final das contas o errado ainda é a gente, se a gente ficar lá na chuva e acontecer do raio cair o errado ainda é você .

Não é que você é de açúcar, o patrão fala que você é de açúcar, mas se você ficar lá e acontecer o errado ainda é você.

Operário 5: Aquela parte do espaço confinado, eu tava numa barreira montando cano embaixo começou a serenar. O patrão falou pra fazer porque só faltava o cano. A barreira desceu, eu fiquei 15 dias sem trabalhar sem ter um real, falei de colocar na justiça, o cara falou bota não, que não vai adiantar que não ganha. Lá na base aérea ..(inaudível)

De tudo por tudo, o mais fraco é nós. Nós é o mais desprezado.

O regime de contratação dos trabalhadores é terceirizado. A incorporadora contrata empresas terceirizadas que prestam serviços construtivos dentro da obra.

Pesquisadora 1: Tá, mas vocês todos aqui, vocês são fichados pela empresa ou vocês trabalham por empreita, empreitada ?

Operário 6: Nós somos terceirizados, todo mundo aqui...

Pesquisadora 1: É cooperativa? Regime de cooperativa? É fichado numa outra empresa terceirizada que presta serviço aqui.

Operário 6: Sim. Fichado em empresa que presta serviço aqui.

O grupo de participantes, apesar do mesmo nível hierárquico, apresentava-se como heterogêneo em função, apresentando operários de atuações distintas.

Pesquisadora 1: E no caso vocês, a maioria, é pedreiro ?

Operário 6: Eu sou carpinteiro

Operário 2: Eletricista

Operário 3: Servente

Pesquisadora 1: Então tá misturado, legal que o grupo tá diversificado então dá pra pegar várias experiências.

**b) Medidas Coletivas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.**

Dando sequência as discussões sobre os EPC's, a pesquisadora 1, retomou a demonstração das fotos que haviam sido mostradas no encontro na semana anterior, para que nesse momento atual pudessem observar se as disposições dos EPC's encontravam-se adequadas.

Pesquisadora 1: Então vamos voltar naquelas fotos que a gente já tinha visto em outro momento, que estávamos olhando os equipamentos de proteção individual (EPI), agora vamos olhar pensando nos equipamentos de proteção coletivos (EPC).

A situação daquela obra de Brasília que eu mostrei pra vocês.

Então olha como que está esse andaime fachadeiro, tá na montagem né?

Mas mesmo assim... aqui já instalou a tela, mas ainda não instalou a proteção, o guarda corpo.

Como que tá o uso dos equipamentos de proteção coletiva nessa situação observada? O que vocês acham? Quais são os erros que está tendo nesse andaime aí, o que tá faltando?

Os trabalhadores pontuaram algumas inconsistências verificadas nos EPC's, como a falta de tela de proteção:

Operário 2: A tela.

Pesquisadora 1: A tela né, o que mais ?

Operário 3: As bandejas.

Pesquisadora 1: Bandeja aqui não vai usar, porque é outro tipo de andaime, aqui é o andaime fachadeiro.

Com relação aos EPC's de forma geral os trabalhadores afirmam que a situação atual melhorou nas obras por estarem atribuindo responsabilidades aos gestores.

Pesquisadora 1: O que vocês observam sobre os equipamentos de proteção coletiva nas obras que vocês já trabalharam? Quais eram os mais utilizados e se estava ok?

Operário 4: Equipamento de proteção coletiva nas obras que mais usa é essas telas, sempre que tá fazendo uma laje. Tem alguns que põe tapume.

Melhorou bastante, porque antigamente botavam só os madeirites com aqueles ferros. Hoje em dia quando vai concretar a laje já coloca as telas da laje, já passa inteira, aí depois corta.

Operário 6: Evoluiu bastante porque é responsabilidade também do engenheiro, do técnico de segurança do trabalho. A vida da gente é responsabilidade da gente, mas deles também. Eles responde, né.

Os trabalhadores evidenciam a necessidade do uso do EPC bandejas de proteção na periferia da obra como forma de proteção do coletivo, já que comumente há queda de pequenos materiais, ou mesmo, resto de argamassa/concreto. Excepcionalmente pode vir a cair algo maior, e pode ser fatal.

Pesquisadora 1: Mas os demais EPC, essas bandejas e tal, nas obras sempre tem o bandeirão ?

Todos Operários: Os profissionais respondem em coro que sim.

Operário 4: Sem contar né, a queda é um risco grande, mas é muito difícil de acontecer.

Mas igual nós, por exemplo, que trabalha com carpintaria, sempre montando e desmontando fôrma, pedacinho desse tamanho assim de concreto você nem vê que tá por baixo da fôrma. E é o dia inteiro caindo chega trinca a bandeja. Se não tiver a bandeja, uma pedra dessa caindo lá embaixo mata a pessoa lá em baixo.

Operário 5: Uma porca, as vezes você tá desaparafusando e ela escapa da mão e cai, ou roda rápido demais e cai, uma porca daquela ali, tipo assim, é umas 600, 700 gramas que ela pesa, mas descendo e concentrada num lugar só.  
(...inaudível, muitas conversas paralelas)

Pesquisadora 1: Então essas coisas é normal cair? Nós estamos aqui em um bate papo do dia a dia, vocês têm que me falar, porque eu sei a parte técnica que eu vejo em um livro. Vocês estão muito a frente do meu conhecimento. Vocês estão no dia a dia, vocês tem quantos anos nisso... É igual ele tá falando: cair um resquício de concreto é normal. E se não tem uma bandeja embaixo como é que fica?

Operário 4: As vezes na concretagem mesmo, a própria concreteira vira o mangote de concreto de vez e dá uma pressão e acaba jogando o concreto lá fora. Aí vai descendo o concreto, ele não desce junto, mas desce espalhado. A pancada que dá lá embaixo na bandeja chega a assustar, se vai nas costas de um.

Operário 3: Na obra tem gente em trabalhos diferentes. Enquanto tem gente em cima, tem gente embaixo também trabalhando.

Operário 5: Uma vez tava cortando um perfil de ferro, ela caiu de ponta. Um perfil de um metro caiu de ponta. A metade entrou no chão, se é na cabeça de um.

Discutem a segurança da bandeja com relação aos pesos dos objetos que venham a cair e sobre a necessidade de conhecer o perfil do profissional da equipe de trabalho em altura e na periferia da construção.

Operário 4: Isso aí nós tá falando de coisa pequena, se cair um barrote ? Um barrote de 20 kgs, 30 kgs.

Operário 5: Tem mais. Tem coisa mais pesado também.

Operário 4: Nem o bandeirão não segura.

Operário 3: É, ele já vai amortecer a queda.

Operário 2: Se cair no rumo do braço da bandeja ele segura ela, as vezes ele até entorta, mas o bandejão fica lá.

Pesquisadora 1: Vocês já chegaram a ver isso acontecer ?

Operário 4: Vish Maria, muitas vezes, isso ai acontece. Porque tem funcionário, assim, vou falar por mim, que hoje estou como encarregado de carpintaria. Já chegou a ter 17 carpinteiros a equipe. Desses, tem 5 ou 6 que você pode deixar trabalhar em beirada que é o cara que tem mais consciência e atenção. Os outros nem é porque eles não querem fazer não, é porque eles não têm atenção. Tem uns que você não pode deixar trabalhar em beirada porque deixa alguma coisa cair, mas você só sabe depois que ele deixou cair.

Sobre a mudança na legislação da NR18, quanto à não obrigatoriedade das bandejas de proteção. De a partir de janeiro de 2022, o uso de bandejas de proteção ficar facultado a gestão de segurança:

Operário 3: Oxi.

Operário 5: Ué, a lei quer acabar com nois.

Operário 4: Vai aumentar mais as mortes, porque isso aí é perigoso, se tirar esse bandejão aí...

Sobre o uso de andaimes fachadeiro e sua diferença de utilização com relação ao balancinho, os operários demonstraram preferir trabalhar no balancinho, por acharem que ele apresenta maior segurança.

Pesquisadora 1: Vocês já trabalharam nesse tipo de andaime fachadeiro? Até que altura?

Operário 6: Oito lajes.

Pesquisadora 1: Oito lajes ? Mas ele é usual até 6 né.  
(...inaudível)

Lá em Brasília é muito usual, porque nos bairros centrais de Brasília a altura máxima é seis andares, então todas as obras eles utilizam o andaime fachadeiro.

Operário 4: Eu prefiro usar o balancinho.

Pesquisadora 1: Por quê?.

Operário 4: O balancinho você usa mais seguro, eu acho.

Pesquisadora 1: Mas o balancinho também você está...  
(o funcionário completa a pesquisadora)

Operário 4: Atracado na sua linha de vida, ele é individual.

Quando demonstrado uma situação de risco de acidente pela falta do uso da linha de vida, os trabalhadores demonstram indignação.

Operário 5: não tem amor à vida dele.

Operário 4: É um funcionário querendo se aparecer pro patrão. Tem muito camarada que faz isso aí pra se aparecer. É tipo assim, o cara às vezes vai demorar mais vinte minutos pra fazer o serviço botando a linha de vida, ele não quer porque vai demorar...

Pesquisadora 1: É, ele está se pondo em situação de risco. O risco dele aqui é bem alto, ele tá na quarta laje.

Sobre as proteções de segurança coletivas contidas em equipamentos/ maquinários, afirmam muitas vezes retirarem porque atrapalha a trabalhar.

Operário 5: Isso muitas vezes porquê é muito teimoso. Eu no meu caso sou muito teimoso.

A lixadeira ela tem a proteção pequenininha, não pode nem usar sem aquela proteção, aí mandaram eu colocar ela... mas ela atrapalha.

Porém as três lixadeiras que eu uso não tem essa proteção não.

Pesquisadora 1: Mas aí você está retirando a proteção que garante a sua segurança de não cortar o dedo.

Operário 5: O cuidado que eu preso atenção é quando trisca no dedo eu tiro rapidão.

Pesquisadora 1: Mas é equipamento de corte então não dá pra você ter esse domínio e destreza.

(borburinhos da turma toda)

Uma situação particular de danificação de máquina de trabalho da empresa foi relatada por um trabalhador que sentiu-se à vontade por compartilhar a experiência e houve empatia e mobilização do grupo com o relato.

Operário 5: Eu já derrubei uma lixadeira, aí queriam que eu pagasse.

Falei eu pago a lixadeira, só que a partir de amanhã eu não venho mais não. E ele disse: vem não? Porquê? Eu disse... rapaz isso aqui é *acidente de trabalho*, quebrei sem querer. Aí eu fui embora, quando foi no outro dia eu não vim.

Aí ele me ligou de tarde e disse pode vim e eu disse, e aí já descontou a lixadeira? Ele disse que não ia descontar não.

Isso aí não é direito nosso de pagar não, seja qual tipo de ferramenta for.

Sobre como garantir a melhoria de utilização tanto dos EPI's quanto dos EPC's, duas falas resumiram:

Operário 5: Os técnicos de serviço prestar mais atenção no trabalhador, porque todo trabalhador teimoso ele não aceita trabalhar com aquela prática. (burburinho, todos falando juntos).

Operário 3: A consciência né.

#### 6.1.2.2.1 Organização da Segurança do Trabalho

Sobre o segundo eixo de análise durante as entrevistas, *organização da segurança do trabalho*, foi realizado um encontro com essa temática, sendo estabelecidas uma enquete, conforme quadro 6.6.

Quadro 6.6 - Enquete trabalhada por seção de Organização da Segurança do Trabalho.

Encontro ou Seção	Data	Enquete
4º	14.07.2021	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las

Fonte: Autora.

Foi apresentado uma comparação entre um dia trabalhando sem utilização de todos EPI's e em um outro momento, trabalhando com os EPI's corretamente. E houve influência na visão do trabalhador que chegou a ser reprovado em um teste de visão para renovação de habilitação.

Operário 4: Eu fiquei soldando lá em cima da laje o dia inteiro. No fim de tarde fui fazer meu exame da carteira, não passei. Até perguntei pra médica se tinha alguma relação...

Pesquisadora 1: Mas você usa óculos?

Operário 4: Não! Eu enxergo perfeitamente. Aí ela falou assim: não, não tem relação nenhuma não. Aí deixei passar mais uns dias. No dia que eu fui fazer o teste de novo, eu usei o óculos de sol o dia inteiro e não trabalhei com solda nem nada, trabalhei normal. Aí fui lá e enxerguei tudinho perfeitamente. De mexer com solda o dia inteiro, e olha que eu ainda tava com a máscara, mas a gente sabe que aperta do mesmo jeito...

Operário 3: É a laje...

Operário 6: A laje branca, dá branquinha o reflexo é forte.

Pesquisadora 1: Então assim, é muito importante, quem trabalha fora em área externa, aquele óculos escuro, tipo óculos de sol, porque até a iluminação o dia inteiro também não é legal não. A pessoa vai ter que fazer cirurgia de catarata muito antes da idade.

Operário 5: Logo, logo vou fazer a minha

Pesquisadora 1: É pra vocês verem, se eu falar a pessoa não vai acreditar, mas vocês tiveram a experiência, é muito diferente de você falar pro outro,.

Tem três formas de você aprender: estudando nos livros, aprendendo com os erros dos outros e aprendendo com os próprios erros.

A forma mais inteligente é aprendendo com os erros dos outros, você não teve o trabalho de estudar e não teve o trabalho de se ferrar também. Então você vê o que aconteceu com outro, então isso é importante.

Por isso que é bom um compartilhar conhecimento com outro, só que muitas vezes não tem esses momentos. Por isso que antigamente, era muito melhor o ofício. Antes era o pai ensinando pro filho, então o pai já ia ensinando pro filho o problema que aquela profissão tinha, então o filho já ia tomando cuidado pra não se acidentar naqueles momentos.

Operário 4: Pior né.

Foi apresentado um vídeo com uma situação de acidente de trabalho para reflexão e debate com relação à enquete a ser trabalhado na clínica do trabalho desse dia.

Pesquisadora 1: Então eu vou colocar agora o vídeo de um acidente que aconteceu lá em Brasília, deixa eu rotar aqui do meu celular... Que a gente não tem internet né, eu vou rotar.

Aconteceu na mesma época daquelas obras lá, que analisamos nos encontros passados, no ano de 2013.

Nós vamos assistir ao vídeo e depois vamos juntos fazer a análise do acidente de trabalho ocorrido.

O acidente aconteceu com um andaime fachadeiro de uma obra no Setor Noroeste, em Brasília que caiu matando um funcionário e deixando 4 feridos, as vésperas do dia do trabalho (1 de maio). Os operários caíram de uma altura de 18 metros, correspondente aproximadamente ao 5º andar (Figura 6.3). O apresentador do jornal Fábio Willian fala que parece uma coincidência, entretanto, o jornalista e comentarista Alexandre Garcia comenta que não seria coincidência e sim que: não basta salário não, tem que haver também segurança para o operário! Comenta ainda que, em média acontecem 2 mortes por dia de trabalhadores no Brasil por acidentes de trabalho e isso não é forma de comemorar o dia do trabalho (Figura 6.4).



Figura 6.3 – Acidente com Andaime fachadeiro de obra  
(desmoronamento dia 30.04.2013, véspera do feriado do dia do trabalho).



Fonte: <https://globoplay.globo.com/v/2546740/>

Figura 6.4 - Reportagem sobre acidente de trabalho em andaime fachadeiro em Brasília-DF.



Fonte: <https://globoplay.globo.com/v/2546740/>

Os trabalhadores não ficaram muito impactados com o vídeo do acidente de trabalho com morte não, pareceu ser algo comum ao cotidiano deles. Mas se sentiram à vontade para compartilhar algumas situações de acidentes de trabalho já vivenciadas.

Operário 1: Eu tava com uma máquina de pequeno porte aí pegou fogo...

Pesquisadora 1: Sério?  
(inaudível, muitas conversas paralelas)

Operário 1: Soltei a máquina, sorte que tinha um extintor de incêndio próximo e aí eu apaguei o fogo.

Pesquisadora 1: Por isso que tem a maior importância a pessoa conhecer os procedimentos em caso de sinistro, ter a consciência do que fazer, porque há situações... situações que acontecem de uma hora pra outra.

Operário 5: Eu a uns meses atrás tava fazendo um galpão. E ele foi derreando, derreando, derreou todinho. Eu corri avexado, desci do pilar sem escada, sem nada, só abracei e desci de fora a fora.

Pesquisadora 1: E ele desceu?

Operário 5: Eu que desci.

Pesquisadora 1: Eu entendi, mas galpão chegou a cair?

Operário 5: Aí ó... ele descendo e entortou a tesoura, desceu bastante.

Pesquisadora 1: Mas deu pra você sair, a tempos ?

Operário 5: Só tombou um pouco...

E eu tava sem cinto também, tava colocando telha.

Corri em cima das telhas e desci pelo pilar.

E tinha um cabra lá que ficou bem parado. E eu passei dele, desci lá. Nós subimos depois e ajudamos ele. Ele ficou lá, não desceu não.

Pesquisadora 1: Sem atitude? Parado?

Operário 5: Ele ficou lá, parado, parado, parado. Aí eu disse, meu amigo é pior desse jeito aí.

Pesquisadora 1: É como eu falei, a situação de pânico, você não sabe como cada pessoa vai reagir. Por isso você tem que ter a noção antes que ela aconteça.

Tipo, se acontecer isso... eu faço isso, se acontecer aquilo, eu faço aquilo outro. No caso do curto circuito lá da eletricidade relatado pelo colega do fogo que pegou na máquina, não podia pegar no maquinário, se não tivesse um extintor pra poder apagar o incêndio ali, na pior das hipóteses, tinha que ter um cabo de madeira pra tentar tirar o equipamento. Não pode pegar em nada com eletricidade ligada e nem em quem está tomando a descarga elétrica, se não morre junto, morre solidário. É tentar desligar a fonte de energia.

Operário 6: O cara mandou ele fazer um serviço que não era da área dele, aí ele foi fazer esse serviço a tela não resistiu e ele caiu e bateu no chão.

Pesquisadora 1: É muitas vezes o acidente acontece quando há desvio de função.

Operário 3: Na betoneira aqui da obra quando a gente liga ela o telhadinho tá fazendo um barulho, nos fica com medo de ele cair e aí, nos pode quebrar uma perna ou um braço né.

Pesquisadora 1: Pois então, tem que falar, pra TST registrar isso e verificar a condição de segurança e resolver. Porque, se um telhadinho desse que cai, e vocês estão trabalhando em baixo, é igual você falou, vai quebrar uma perna, um braço. Porque a betoneira quando tá funcionando ela vibra e então balança toda a estrutura.

Sobre o caso do acidente do andaime que caiu inteiro, a pesquisadora retoma o assunto, para promover uma análise de algumas possíveis causas com o grupo de trabalhadores e ainda pondera sobre os comentários já feitos pelos trabalhadores em situações de acidentes que estes relataram.

Pesquisadora: No caso desse andaime aí, ele caiu inteiro, então a empresa que montou ele, zero né...

Esse Noroeste lá em Brasília é um bairro nobre,

Olha, você observa aqui que essa fachada foi onde tombou o andaime. O prédio estava todo fechado de andaime, e aí esse aqui que caiu (figura 6.4a e figura 6.4b).

Uma coisa que é fato no negócio... Não é assim não, do nada caiu e gente morreu.

Antes de acontecer qualquer acidente, vão dando sinais.

É igual carro, ah do nada parou... Não ele vai dando sinais. Uma hora dá uma falhadinha na partida, outra hora dá uma travada no volante.

Então a pessoa tem que estar alerta e comunicar o superior dele que aquilo não está normal

É igual o colega falou lá do galpão, o negócio tava arriando (derrelando), e ele continuou o serviço? Não... Ele tratou jeito de sair logo de lá.

Esse andaime, com certeza antes de estourar, ele fez barulho, ele balançou... com certeza. E as pessoas não deram atenção aos sinais.

É igual o outro colega aqui também falou, que a casinha lá da betoneira tá tendendo a tombar e o outro que comentou que o andaime que ele falou que tava virado, então o negócio dá sinal.

Se o negócio tá dando sinal, a pessoa tem que tomar atitude.

Se o profissional que é responsável por aquilo não tomar atitude, no caso o TST, você se nega a trabalhar e pára e fala que vai ligar pro Ministério do Trabalho. Ou fala, tá achando que está tranquilo, vem você trabalhar aqui...

Operário 6: Não precisa nem falar, basta ligar.

Pesquisadora 1: Sim, justamente. Falo pra tipo ameaçar, para aqueles que não se sentem a vontade de denunciar.

Nesta obra de Brasília, com certeza o negócio fez barulho, deu estalo, balançou, tremeu. Um negócio desse tamanho não vai cair assim do nada, é uma estrutura muito grande.

É igual esses prédios que você vê assim, ah o prédio desmoronou.

O prédio foi dando sinal antes: concreto estala, viga trinca, aparece rachadura e o povo não vai dando moral. Não é só uma trinquinha, não é assim não. Se tá mostrando sinal é problema, tem que acudir enquanto é tempo.

Os trabalhadores relatam uma situação que observam na prática, que talvez possa ter acontecido isso com relação ao andaime fachadeiro que caiu inteiro.

Operário 6: As vezes tem uns artistas, as vezes o cara montou o andaime certinho. Aí vem um pedreiro rebocando de lá pra cá, aí ele não quer deixar a ancoragem lá pra ele poder voltar lá e tampar o burquinho do concreto, ele vem soltando de cima pra baixo, porque ele já tá descendo mesmo, pra ele tá bom, aí chega lá vem soltando e arrumando o reboco.

Você já viu isso também, não já?

Tem cara que é doido!

Ele pensa depois nem vai estar mais lá, mas ele mata 5, 6 ali depois...

Pesquisadora 1: Pois é, pode ter sido, porque como ele está fazendo o revestimento externo, pode ter sido né. Aí, um ponto que ele colocou que pode ter acontecido ali.

Operário 6: As vezes quem montou, montou certinho, fez a ancoragem, mas sempre tem um cara que, quer fazer o dele, mas ele não pensa no resto, não tá nem aí pra bosta.

Operário 5: Pensa não. Pior que é desse jeito mesmo.

Os trabalhadores entendem que o ambiente de trabalho em obra é inseguro, tem muitas possibilidades de acontecer algum acidente e relatam que o investimento em treinamentos é muito pouco. Relatam que eles têm que cuidar da vida deles mesmo, que a justiça não se faz presente.

Operário 3: Mas é complicado professora, você tem que viver pra saber, vai um dia trabalhar de servente ali pra você ver como é que é.

Pesquisadora 1: Por isso que tem que ter o treinamento, quer dizer, vamos supor, você não sabia antes, agora você tá sabendo. Aí você sabe e você compartilha com outros colegas. Toda profissão, a pessoa aprende o ofício e começa a trabalhar, na construção civil não, o cara é colocado ali, pra trabalhar, aprende ali.

Operário 3: A primeira vez que eu trabalhei na construção civil sempre tinha reunião, acho que era duas vezes por mês. No café da manhã assim, reunia os funcionários e tinha reunião de todo mundo, todo mês, toda semana.

Operário 5: Eu vou botar de 10 empresas, faz uma aula com a turma inteira no final do mês. Nas empresas que eu trabalhei tudinho, não faz uma reunião, ver como que tá, o que faz certo e o que erra...

Operário 2: Quem tem que defender a gente é a gente mesmo. Construtora não tá nem aí, se morrer morreu.

Operário 5: E ainda tem mais, o dono da empresa paga um advogado pra não dar os direitos pra quem quebra a perna... Se ele tivesse roubando o povo, ainda dava mais direito.

Operário 2: Aí o metalúrgico com um dedinho lá faltando, foi lá e aposentou.

Pesquisadora 1: Pois é, era outra época isso, naquelas épocas pequenos acidentes...

Relatam ainda que em locais que possuem treinamento, alguns trabalhadores participam, concordam com as explicações, parecem estar conscientes. Porém, ao retomarem os trabalhos ignoram as regras de segurança na intenção de ganhar mais com o trabalho.

Operário 2: Consciência eles tem que pode acontecer. Isso aí ele tem consciência que pode acontecer, mas ele não tá esperando ela acontecer naquele momento, ele nunca espera.

Operário 5: Tem gente que trabalha de um jeito, tem neguinho que trabalha de outro, outro de outro, que nem nós aqui ó eu falo na conversa. Na hora que sair alí ó, um fala, rapaz aquela palestra eu não gostei... Nem todos faz igual lá fora... Aqui a gente tá conversando de um jeito, não vamos fazer certinho, vamos ajeitar, vamos ver qual é o certo. Mas quando sai, ele vai pra um lado, ele vai pra outro, eu vou pra outro, ele vai pra outro. Mas rapaz deixa isso pra lá moço, tem que trabalhar é assim se não... não ganha dinheiro.

Operário 3: Mas é igual ela (pesquisadora 1) disse, salário nenhum não justifica né. Mas imagina aí que tu tem um mês trabalhando, teu salário é 1100, aí a empresa desconta vai pra menos.  
Tu pode ganhar 2000 pra fazer um serviço, aí tu não vai fazer...

Pesquisadora 1: Não é não fazer. É fazer sim, mas fazer de forma segura, como eu expliquei. Não é assim, colocar sua vida em risco.

Sobre a disponibilidade de vacinação contra a Covid – 19 em Goiânia e região, em junho de 2021, estavam vacinando algumas categorias profissionais (pessoas de qualquer idade): operários da construção civil, motoristas, pessoal da limpeza urbana, com a vacina que estivesse disponível<sup>36</sup>, não era possível escolher a vacina.

Operário 6: Tem muita gente, funcionário que trabalha comigo que diz que não vai vacinar. Eu já tive duas vezes essa porcaria.  
É igual esses dias, tem uns dois meses.  
Da outra vez eu trabalhei os dias tudo até o finalzinho, aí dessa vez não.

Operário 4: Eu vou falar minha opinião, as vezes é meio controversa.  
Mas tipo assim, eu fiquei 15 dias lá em casa dentro do quarto com esse corona vírus, sem sair de lá.  
Você vê que a gente não vale nada, tipo assim.

Pesquisadora 1: Eu me vacinei no sábado, foi por idade em Aparecida de Goiânia. Já está vacinando a partir de 40 anos. Em Goiânia ainda está acima de 44 anos. Eu fiquei 7 horas na fila, no carro, para vacinar no *drive tru*. Tomei a AstraZeneca e fiquei ruim, senti muitos efeitos colaterais. Mas tem pessoas que não sentem nada.  
Quando você tiver a oportunidade de vacinar, você vacina!  
Porque diz que é igual dengue, se você já teve, cada vez você pega, pega um tipo pior, mais forte.  
(muitos borburinhos de comentários)

Relatos de pequenos acidentes de trabalho dentro do canteiro de obras analisado em semanas anteriores.

Operário 6: Semana passada aconteceu um acidente porque... o cara deu uma tarefa de terminar de concretar um trem aí e ir embora. Aí ele almoçou e foi fazer. Ele foi descer a rampa com carrinho, pegou o dedo e quebrou o dedo. Agora ele tá com duas semanas sem trabalhar.

---

<sup>36</sup> No Brasil foram disponibilizadas lotes de 4 tipos diferentes de vacinas com autorização Agência Nacional e Vigilância Sanitária (ANVISA): CoronaVac, vacina do Butantan produzida em parceria com a biofarmacêutica chinesa Sinovac, e os imunizantes das empresas AstraZeneca, Pfizer e Janssen.

Relatos de situação de insegurança dentro do canteiro de obras analisado em semanas anteriores e as dúvidas dos trabalhadores a quem seguir: TST ou engenheiro da obra.

Operário 5: Olha, a outra coisa que aconteceu aqui.  
Foi o menino aqui (referindo-se ao auxiliar TST) que viu a lixadeira sem proteção, e o patrão que é o engenheiro...

Pesquisadora 1: Viu e não falou nada ?

Operário 5: Falou... Vamos trabalhar aqui o mais rápido possível, porque tem que terminar e entregar esse espaço o mais rápido possível.  
Ele aqui não, ele fez certo, vamos parar de trabalhar, porque a lixadeira tá sem proteção. (... referindo ao auxiliar TST)  
E qual que eu faço? É o engenheiro ou eu vou na idéia dele ?

Pesquisadora 1: Aí vai da sua consciência, o que você pensa?

Operário 5: Mas é o meu salário que tá em jogo. Se eu sair, aí ele vai e pega outro, mas e pra mim arrumar outro serviço não é tão fácil.

Pesquisadora 1: E se você estiver fazendo o negócio e você morrer?

Operário 5: Mas ninguém vai pensar isso.

Pesquisadora 1: Você fala que a pessoa não pensa nisso né.

Operário 5: É complicado, ele tá certo, ele não tá errado não, ele tá corretamente. (referindo-se ao auxiliar TST)

Operário 6: Você prefere morrer pra fazer o serviço?  
Na maioria das obras é o que acontece... o engenheiro desautoriza o TST, na maioria.  
Única empresa que eu trabalhei que eu vi que não aconteceu que o TST tem autonomia foi na MRV, só.  
As outras o TST chega e fala: ó... não é pra você fazer esse serviço aqui não porque tá perigoso aqui.  
O único lugar que eu vi que trabalha certo e o TST diz: não vai fazer esse serviço aqui.  
E o mestre de obra ou o engenheiro chega e fala que pode fazer e não faz, é na MRV, o único.

Operário 5: É complicado.

Operário 6: Tá igual aquela frente ali, os cara tá tudo trabalhando: é balancinho, é pintura, é não sei o que, e os cara passando por baixo.  
Tá certo? Não tá.  
Aí o engenheiro chega e desautoriza. É pra todo mundo trabalhar aí, porque eu quero que libere aí, porque nós tem que tirar aqui o stand de vendas da equipe aqui, tem que entregar em agosto.  
Então tá todo mundo trabalhando, já tirou sua autorização (referindo ao TST).

Com relação à consciência dos operários com relação aos riscos no ambiente de trabalho, assumem os riscos por fatores diversos como: autoconfiança pela experiência de anos de atuação nesse tipo de trabalho, pela possibilidade de um ganho salarial a mais.

Operário 4: Todo dia tem um risco diferente.

Eu acho assim, a maioria dos que arrisca, geralmente é porque tem mais experiência mesmo, porque é mais velho. Porque já fez tantas vezes aquela coisa, e não deu errado, que ele fala: tô com preguiça de colocar o cinto só pra eu fazer esse serviço.

Operário 6: Muitas vezes é nessa pisada fora que ele morre. Porque trabalhou a vida inteira certo.

Operário 3: A questão é auto confiança demais, fala assim: ah é rapidinho, vou fazer só esse serviço, vou usar não, dez minutinhos, e é nesse dez minutinhos que se lasca.

Dificuldade de utilizar o EPI máscara de solda, já que necessita segurar máquina de solda com uma mão e a máscara de proteção com a outra. E para grande parte dos trabalhos é necessário as duas mãos livres para executar o trabalho.

Operário 5: Eu já cheguei pra um deles a dizer pro pessoal daqui.

Eu com uma peça aqui segurando, a outra tá aqui na outra mão pra eu soldar, e ele disse: não... bota a máscara!.

Põe a máscara, ela sempre faz isso aqui né. (Referindo-se a TST)

Aí eu então tá, como é que eu vou soldar?

Eu disse, pois então pegue, venha soldar aqui...

Não, não, mas eu não sei soldar.

Então tem que dá o primeiro pingo na solda, pra segurar, pra depois poder usar a máscara. Mas eu não gosto dela de jeito nenhum.

Pesquisadora 1: Tem uma máscara mais moderna agora que ela é assim, quando você dá o pique ela fecha.

Operário 5: Mas de todo jeito ela tem aquela parte que desce. Aí você tem que segurar ela aqui e soldar.

Pesquisadora 1: Não. Essa máscara moderna ela fica no rosto, e o visor fica normal. O visor só escurece quando dá o pique de solda. Ela é automática, fica presa ao rosto, não precisa de segurar não. Porque tem a questão do cheiro também, aquela fumaça que sai é tóxica.

Operário 5: Aquela fumaça é o que prejudica o olho, não é nem aquele brilho.

Pesquisadora 1: Mas não é só o olho não, são as vias respiratórias também.

Operário 5: Aí o cara fica com raiva, muitas vezes se você dizer isso. Daí fala: Não pois então vá fazer.

Dificuldade de utilizar o EPI cinto de segurança em trabalhos em altura de estruturas metálicas trabalhando sozinho.

Operário 5: Uma peça dessa aí, ela tem mais ou menos de 8 a 12 metros.

Aí uma peça dessa tem 6, eu pego ela aqui, ponho no braço e vou caminhando em cima dela de fora a fora, sem cinto, sem nada.

Aí o cara chega e implica comigo.

Eu digo, pois patrão então desça aí pega ela, vai lá pro canto, sobe ela e me entrega lá.

Não, não dá pra eu fazer isso, o cara fala.  
Aí como é que eu faço? Se eu tô em cima dela corre o risco de cair...  
Mas como eu vou passar o cinto aqui, como é que eu vou andar?

Pesquisadora 1: Na verdade quando tá trabalhando em montagem assim, tem que ter um guindaste, pra prender só seu cinto.

Operário 5: E outra pessoa pra me ajudar, né.

Pesquisadora 1: E outra pessoa pra te ajudar, justamente. Trabalhos mais perigosos sempre tem que atuar duas pessoas, pra se caso um tiver em situação de risco, poder chamar o socorro com o outro.

Dificuldade de utilizar a proteção de máquinas/equipamentos de forma que garanta uma produção satisfatória.

Operário 5: Essa daí é uma das principal né, lá na lixadeira.  
O disco pequenininho, você vai cortar na base de três ferros com ela.  
Já o maior você corta trinta.

Pesquisadora 1: Mas pra trabalhar com o disco grande tem que tirar a proteção?

Operário 5: Sim, tem que tirar aí ganha mais risco.  
Mas ganha mais tempo, porque tu corta trinta.

Pesquisadora 1: E não tem uma lixadeira com uma coifa de proteção que caiba o disco grande não ?

Operário 5: Não, aí já é outra lixadeira.

Pesquisadora 1: Mas no caso, essa outra é mais cara? Por isso que vocês fazem a adaptação da ferramenta?

Operário 5: Não. A outra é maior. Tem o disco 9, tem o 7.  
Aí é complicado, a vida do operário...  
É que tem vários lugar que não pega a grande, tem que ser a pequenininha.  
Vários lugares que você vai cortar que tem que ser a pequenininha.  
Gente, não é fácil, o nosso trabalho é difícil. (referindo-se ao trabalho de serralheiro)  
É tipo o pedreiro, tem lugar, que não pode usar aquela peça.  
De todo lado, pro trabalhador é mais difícil.

Reconhecem que a utilização do EPI cinto de segurança garante a integridade para que não acidentem.

Operário 2: A questão do cinto também, é questão de segurança. Questão de segurança pra você, porque se o andaime ou balancinho arrebentar, a linha de vida te segura. Mas se você tá andando no andaime, passa mal ou desmaia, vai te segurar também. É pra sua própria segurança. Às vezes você pode passar mal de uma hora pra outra, ninguém sabe a hora que vai passar mal.

Pesquisadora 1: É verdade. Por isso também que pessoas que pra trabalhar em altura tem que ser feito um exame médico mais apurado, por exemplo, tem uma



doença que é simples e muita gente tem. Eu tenho, chama labirintite, que a pessoa quando está em altura ela se sente tonta. Então pessoas que tem isso não podem trabalhar em altura. Negócio de epilepsia também pra trabalhar em altura não pode.

Acontece injustiça de vários trabalhadores não estarem utilizando cinto de segurança e apenas um ser penalizado com advertência.

Operário 3: Outro dia eu levei uma advertência ali e eu não entendi não, os cara tava tudo em cima do bandejão sem cinto. Aí deu 10 minutos de novo, só quem levou fui eu.

Pesquisadora 1: Só quem levou foi você?

Operário 3: Eu não tô nem aí, errado demais.  
Não existe isso não, tem que ser igual pra todo mundo.

Apresentam irregularidades da linha de vida não encontrar acima da cabeça e sim na altura do chão da bandeja de proteção.

Operário 3: Mas de que adianta, a gente colocar o cinto e andar em cima do bandejão?

Pesquisadora 1: Tem que estar o cinto preso, na linha de vida.

Operário 3: Dá pra entender não. Tem a linha de vida, mas a linha de vida tá lá no chão, sendo que tem que estar acima da cabeça.

Pesquisadora 1: É tem que estar acima da cabeça.

Comentam sobre disputas entre funcionários para demonstração de masculinidade com apostas de não utilização de EPI submetendo a situação de insegurança em troca de gratificação alimentar.

Operário 5: Tem gente que pensa tanta besteira, eu sou um deles, que nem eu falei aquele lá do meu acidente.  
Aí antes do meu acidente, nós tava lá, uns 20, 25 andares, 25 metros de altura.  
Aí o menino pulou a escada e botava o cinto.

Pesquisadora 1: É porque sempre trabalha com cinto com duas travas né, você vai solta uma e prende a outra nas mudanças de obstáculos.

Operário 5: Daí o menino falou assim, aí na hora do almoço. Vamos fazer o seguinte, valendo uma coca. Vamos ver quem desce primeiro, tu vem por aí e eu vou aqui por fora. Ele vinha pela escada e eu vinha por fora no canto descendo. Bora, tá valendo, ele falou e aí tirou o cinto, botou de lado né a pecinha e foi pela escada. E eu por fora cheguei embaixo primeiro que ele.  
E depois ele não queria pagar.  
Aí nós chegamos no patrão e fomos falar isso. O patrão me deu dois dias de suspensão pra não trabalhar por causa disso.

Pesquisadora 1: Suspensão porque vocês fizeram...

Operário 5: ...por causa de uma cagada dessa.

Pesquisadora 1: Porque vocês fizeram um ato inseguro.

Operário 5: E depois que eu cheguei em baixo, do joelho pra baixo tava suado. Aí eu me disse, mas porque que tava suado, era aquele medo descendo né, até hoje eu lembro disso.

Como o encontro falava sobre dificuldades encontradas na utilização das medidas de segurança, um trabalhador externou a dificuldade de assumir um problema de saúde em ambientes de trabalho.

Operário 5: Eu posso falar um problema aqui que eu tenho? Se eu falar meu problema aqui e vamos supor uma empresa, ia aceitar?  
Eu tenho epilepsia, eu tomo remédio controlado.

Pesquisadora 1: Mas você tá tratado, tá controlado.

Operário 5: Mas tá, você aceitaria pra trabalhar na sua empresa?

Pesquisadora 1: Para trabalhar em altura não.

Operário 6: Aí você tem que mentir toda vez pra entrar numa empresa, tem que falar que não tem é?

Operário 5: Sim, por exemplo aqui.  
Aqui ó... pra mim entrar aqui, eu fiz todo tipo de exame.  
Não aconteceu de acusar isso.  
Pois ontem mesmo lá em casa eu tive um problemazinho e eu tomo remédio todo dia, certinho.  
Você aceitaria na sua empresa?  
E se eu falar? Eu trabalho?

Pesquisadora 1: É uma situação complicada

Operário 5: Pois é, então eu não posso falar isso pra ninguém.

Operário 6: Mas você acabou de falar.

Pesquisadora 1: Não, mas ele tá em tratamento, ele tá tomando a medicação.  
Mas o que acontece é o seguinte: a pessoa quando não tem diagnóstico, não toma o remédio.  
Mas quem toma o remédio, não passa mal. Tanto que ele é profissional da área, mas se ele chegar num local, ele vai ser discriminado por isso.  
Ele mente? Não, ele omite.  
Mas a atitude dele é correta, porque ele não tem crise, ele tá tomando medicação ele tá normal.

Operário 5: Nós estamos falando uma coisa aqui, correta e certa.  
Mas se eu falar lá vai deixar?  
Em tratamento, eu tô desde que eu nasci.  
Falei uma vez na empresa, eu tava com o que... eu tava com um ano e quatro meses de trabalho lá.  
Eu falei na empresa, o cara me mandou embora.

Pesquisadora 1: Sim, é porque eles acham que pode acontecer de passar mal a qualquer momento.

Operário 5: É, eles acham que pode acontecer qualquer hora, tal, mas eu acho que não seja assim.

Pesquisadora 1: Mas porque você tá tomando a medicação correta, aí você tá estabilizado.

Mas tem pessoas que mesmo tomando a medicação não estabiliza.

Operário 5: É, mas tem pessoas e patrão que não pensa isso...

E o que vocês acham que faz os operários usar os equipamentos de segurança mesmo com desconforto?

Operário 4: A sensação é gostosa demais, quando tudo cai que você olha e você tá amarrado. Dá uma paz quando você que caiu tudo e você ainda tá vivo. (...inaudível)

Operário 5: Não sei se está certo essa palavra que eu vou falar: a coisa que eu achei mais linda na vida que aconteceu.

Você lembra que tava passando um programa aí, que o dono da obra, se vestia, se coisava, se equipava todinho e ia trabalhar como trabalhador...

Aquilo ali eu achei bonito demais.

É a relação que ele vai entender e vai saber como é a vida do trabalhador, que aí ele vai entender o lado do outro.

Operário 3: A gente tenta alertar os colega, pra trabalhar na segurança.

Pior que tem muitos parceiros que não aceita, acha que o cara quer é mandar nele.

Pesquisadora 1: Mas tem também a questão de saber falar né, falar com educação.

Operário 6: As vezes você chega de uma forma mais ríspida na pessoa né. A Nayara ali (...) uma educação que até hoje eu lembro. (referindo-se a TST)

Tipo assim, eu sou muito cuidadoso com cinto, mas às vezes é por distração.

Ela chegou lá na maior educação, você fica sem ter o que falar, falar o que você tá errado.

Agora chega de qualquer jeito, xingando e tal, aí você já apela.

Pesquisador 1: Educação faz toda diferença né. As vezes você pode falar a mesma coisa, sem ofender a pessoa.

Com relação à melhoria das questões de segurança do trabalho, os trabalhadores pontuam a questão de consciência dos riscos e da maneira segura de trabalhar.

Operário 5: Aceitar o que é correto.

Operário 4: Eu penso já me arrisquei muito lá no começo. A gente como funcionário tem que mudar também. Se você for um bom funcionário, não vai acontecer de você ser mandado embora por não fazer um trem que você não dá conta de fazer.

Operário 6: Seguir as regras da firma né

Operário 4: Porque o risco e não é só morrer não. Se eu machucar e ficar inválido lá numa cama que é o pior. Aí você vai ver que a mulher não vai ficar junto com um peão desse não, vai largar dele loguinho.

E daí o cara faz o serviço, se arrisca, cai e machuca. Fica aleijado na cama lá, e amanhã, no serviço, tem outro no lugar dele.

Operário 5: A gente tem muito isso, de querer fazer força, porque eu sou grande. Vou chamar um ali, vou nada, aí vou lá e faço sozinho e machuca. Aconteceu comigo, tava tentando produzir mais. Eu ganho por produção, aí me machuquei meu salário foi pela metade. Graças a Deus, meu patrão deu uma força e pagou meu salário normal. Mas foi pela cabeça dele, muitos não fariam isso, lógico.

Com relação ao trato com o superior “patrão” colocam que muitas vezes o trabalhador se arrisca tentando passar uma imagem de bom funcionário, que faz tudo pelo serviço, porém expõe que não é um trabalhador confiável. E que pela cidade que trabalham não ser muito grande, a notícia corre rápido.

Operário 4: Mas é pela cabeça da gente.

Porque se você for arriscando além de você, você tá querendo fazer mais.

Você pode até estar fazendo coisa pior pra você do que fazendo bonito lá com o patrão.

Ainda fica pro patrão, aquele ali você tem que tomar cuidado com ele.

Porque ele faz o serviço, mas ele arrisca de qualquer jeito.

Pesquisadora 1: Entendi, tipo você tá sendo colocado em teste né.

Operário 5: É desse jeito mesmo, nós mesmo não quer aceitar as coisas que nós faz de errado.

Operário 4: No caso eu sou justo com as coisas. Quando ele (patrão) tá errado eu falo pra ele. Mas se um funcionário que trabalha comigo tiver certo, eu brigo por eles também. Independente se vai me mandar embora junto com eles ou não. Porque se eu sair daqui hoje, graças a Deus eu tenho condição de trabalhar em muitos lugares aqui em Anápolis.

#### **6.1.2.5 Relações Sociais no Trabalho**

No terceiro eixo de análise durante as entrevistas sobre *as relações sociais no trabalho* realizou-se um encontro com essa temática, sendo estabelecida uma enquete, conforme quadro 6.7.

Quadro 6.7 - Enquete trabalhada por seção de Relações Sociais no Trabalho.

Encontro ou Seção	Data	Enquete
5º	21.07.2021	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles).

Fonte: Autora.

Antes de adentrarem nas discussões do dia sobre as relações sociais no trabalho a pesquisadora 1 fez um apanhado geral sobre a conjuntura e um *link* com assuntos anteriormente explanados e discutidos.

Demonstrou aos participantes a importância do estudo das relações no ambiente do trabalho, fazendo uma revisão do surgimento, seu precursor Cristophe Dejours e implicações para o ambiente de trabalho. Também apresentou uma situação pessoal do seu dia a dia de trabalho docente, de modo a exemplificar que as questões de relações sociais acontecem em todos ambientes de trabalho. Que mesmo em ambiente de empresa pública, onde existe a estabilidade do trabalhador via concurso público, este sofre impasses de convivência com seus pares. O objetivo era favorecer o olhar empático para que os participantes também se sentissem a vontade para compartilhar as suas vivências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho.

A pesquisadora 1 continuou pontuando aos participantes situações em que não se é possível separar o trabalhador da pessoa física, na esfera subjetiva. Ponderou diferenças entre o comportamento humano pelo gênero (homem e mulher) e as consequências disso. Colocou em reflexão a qualidade do serviço prestado por um trabalhador que não está bem psicologicamente, apresentando uma vivência sua do passado em um momento dessa magnitude tentando dar maior aproximação do tema tratado para posterior manifestação do coletivo.

Então os trabalhadores começaram a se abrir timidamente ao discurso sobre as relações sociais no ambiente de trabalho. E a pesquisadora introduziu o aporte teórico dos *riscos psicossociais*, *seu efeitos negativos* e apresentou algumas *estratégias de defesa* quanto aos riscos sofridos compartilhando a situação da categoria de professores.

Pesquisadora 1 : Professores tomam muito café, é uma estratégia que desenvolveram pra aguentar o ambiente de trabalho.

Operário 3: É a minha garrafa de café também tá ali.

Operário 5: De todo o jeito tem que aceitar né. É o trabalho que nois tem.

Operário 3: Aí depende do dia. Nois sente pior.

Operário 5: É que eles pesquisam de todo jeito pra sair a culpa pro funcionário.

Operário 3: Tem dia que é muito difícil. O povo diz que o Brasil é um dos mais ricos. Pra mim nessa área dos nossos direito se torna um dos mais pior...

Com relação ao que os trabalhadores acham que é ruim, na profissão de deles, o que se sentem prejudicados.

Operário 5: Eu acho que o que é pior no serviço é você chegar 5 horas e você não querer seguir aquelas horas extras e o patrão querer botar você pra trabalhar. Já aconteceu duas vezes comigo, uma eu saí do serviço e a outra o patrão mandou embora.

Hoje você vai ter que ficar até nove horas da noite.

Não, não quero não, eu tenho que resolver outra questão.

Não você tem que trabalhar até nove horas.

Aí não trabalhei, quando foi no outro dia fui mandado embora.

E o outro eu saí do serviço, eu ficava com raiva mesmo.

Operário 3: Aquele horário de almoço também, não dá nem uma hora direito e o encarregado já tá de olho na gente, bora, bora bora, bora começar, é coisa errada demais.

Operário 6: Ser mandado embora. Já aconteceu. Eu não usar cinto e o cara mandar eu sair. Tudinho tava usando, só eu que não tava usando.

Operário 5: Eu sinto muito aquela parte que o cara se sente muito humilhado no serviço, e seja obrigado a trabalhar.

A profissão é muito fraca, aí se ele sair dali, os direitos dele vai ser completamente a demorar pra receber.

Aí ele fica preocupado, não vou ter que ficar no serviço, se não pra onde eu vou , numa fase que tá agora.

Cadê o advogado pra resolver a questão dele?

Se ele botar um advogado, vai comer a metade do dinheiro dele .

Operário 6: E se o advogado perder a causa, você ainda vai ter que pagar à custas do processo.

Operário 5: E a demora, pra resolver essa questão ?!

É isso que eu fico triste da vida é isso aí, a nossa questão pra resolver no advogado aquela questão, é meses e meses.

Já de uma pessoa rica, todo dia tá passando na televisão e resolve de uma hora pra outra.

Mas nós... essa que é a questão difícil pra nós, porque eu mesmo, nunca coloquei uma questão minha no advogado.

Já tá com quatro vezes que saí da empresa.

Mas se eu botar é pior, além de perder meu nome, ficar feio.

Porque tipo, você é uma empresa, aí eu vou lá, boto meu nome lá, vai olhar tudo, aí quando ver não tem jeito não.

Com relação ao dia em que não estão se sentindo bem qual a estratégia que possuem para trabalhar quando possuem problemas.

Operário 5: Eu mesmo naquele dia eu não vou trabalhar.  
Falo dê falta aí, aconteceu um problema aqui em casa, melhor ficar aqui, porque se eu ir hoje vai dar problema.  
Se eu não to bem, não vou, não vou de jeito nenhum.

Operário 6: Trabalho mais, pra não ter tempo de pensar.  
Se eu arrumar uma questão no trabalho, eu fico mais acelerado.  
O sangue sobe, a adrenalina sobe e aí que eu trabalho mesmo...

Operário 4: Eu tipo assim, eu tento fazer como se fosse casamento.  
Tem casamento que tem hora que é complicado, é uma portinha.  
Eu acho que todo mundo tem problema, você tem que colocar os problemas naquela portinha e seguir trabalhando.  
Ainda mais a gente que trabalha em altura.  
Já tem gente que se a mulher dele ligar pra ele, acabou, fica assim, bagunça a cabeça, não sabe desligar das outras coisas, por isso que a gente tem que aprender a desligar dos problemas...

Operário 3: Eu é mais ou menos o caso dele, a partir do momento que entro na empresa eu procuro fazer o meu serviço e não deixar aquilo me afetar.  
Aí é mais ou menos igual ele falou aí, você não vai deixar os problemas te botar pra baixo. Eu consigo me desligar.

E o que seria bom, que ajuda a dar força pra continuar, fazer um trabalho melhor.

Operário 6: Pra mim é um ponto bom. A amizade, a gente tem muito aí, a gente brinca muito entendeu

Operário 4: É uma das coisas que mais ajuda. Se o cara chegar na empresa e ficar arrumando problema com todo mundo...

Operário 6: Xingamentos é normal.  
Pra gente aqui não é *bullying*<sup>37</sup> entendeu?  
A gente leva pra brincadeira.

Operário 4: Tem gente que não aceita.  
Mas quem é mais experiente em obra, tipo assim, o mestre é bruto né.  
Pra nós, o cara chegar e chamar desgraça... tipo assim, parece que tá querendo brigar com a gente, mas é normal pra pessoa, dependendo do tipo de xingamento.

Operário 6: Eu prefiro trabalhar na obra, que você tem muito mais liberdade de expressão do que você trabalhar no escritório, sem poder falar...

---

<sup>37</sup> *Bullying* também chamado de intimidação sistemática, é considerado “todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima.

Operário 4: Tem gente que não aceita apelidos, tinha um cara, ele já falava logo o nome dele, meu nome é Anderson.  
Mas ele gostava de chamar os outros de apelido.  
Eu já falei pra ele, se você chama os outros por apelido você tá dando liberdade pra te chamar assim.

Pesquisadora: É verdade, é uma via de mão dupla.

Operário 5: Eu acho é bom, cada vez mais zoadado na empresa é melhor, o dia passa, você trabalha mais alegre, eu acho bom, tem que saber...

Operário 6: Aconteceu uma vez na empresa que eu tava.  
Tinha um cara que chamava os outro de bicho.  
Aí uma vez ele chamou um e deu problema

#### **6.1.2.6 Entrevista Individual**

A fim de certificar os temas levantados durante as entrevistas coletivas e ainda dar oportunidade para alguma abordagem, que por algum motivo manteve-se oculta, sem externar ao coletivo, foi disponibilizado uma folha padrão, com espaços destinados a escrever os fatores positivos e os fatores negativos percebidos durante a atuação profissional dentro do canteiro de obras de construção civil de forma individual (Apêndice 3). Assim, aqueles trabalhadores que não se sentiam a vontade para escrever, solicitaram ajuda das pesquisadoras, e foram falando e as pesquisadoras anotando as suas opiniões pessoais referentes ao temas solicitados.

Os pontos levantados sobre *Fatores Positivos no ambiente de trabalho* encontram-se nos quadros 6.8 e os *Fatores Negativos no ambiente de trabalho* são apresentados no quadro 6.9.



Quadro 6.8 – Fatores Positivos no Ambiente de Trabalho (Entrevistas Individuais).

TRABALHADOR	Fatores Positivos
Operário 1	Gosto pela profissão de serralheiro
	Orgulho de trabalhar como serralheiro
	Ser feliz quando chega em casa
Operário 2	Gosto da profissão
	Trabalho com amor
	Amizade/Coleguismo
	Ver a Produção
	Ver resultado do Trabalho
	Bom salário
Operário 3	Gosto da profissão
	Amizades
	Sistema que é o serviço, de ser por produtividade
	Lucro
	Satisfação ao término do serviço
	Café da manhã
	Almoço
	Contas em dia
	Salário bom
Operário 4	Gosta da profissão
	tem outras profissões, como motorista, mas prefere trabalhar de pedreiro
	Salário Bom
	Fazer amizade
	Reconhecimento
	Sentir importante por executar a moradia e lazer dos outros
Operário 5	Compromisso com a família
	As dívidas: água, luz e aluguel.
	Compromisso comigo mesmo.
Operário 6	Gostar da Profissão
	Lucratividade
	Companheirismo
	Salário bom
	Fazer amizade
	Café da manhã
	Manter as contas em dia
Operário 7	Sustento da família
	Pagar minhas contas
	Gosto da profissão
	Tratar bem meus colegas
	Gosta da profissão
	Gosta de ser elogiado pelo serviço que faz

	Pontual. Gosta de chegar cedo e fazer o serviço bem feito
Operário 8	Comida é boa
	O trabalho é bom para passar o tempo
	A turma de trabalho é boa
	A obra tem seus defeitos, mas eu gosto do trabalho na área da construção civil.
Operário 9	Trabalho em equipe
	Satisfação profissional
	Liberdade de criação
	Satisfação Financeira
	Desafio Profissional e Pessoal
	Companheirismo Profissional
Operário 10	Companheirismo
	Salário bom
	Fazer amizade

Fonte: Autora.

Quadro 6.9 – Fatores Negativos no ambiente de Trabalho (Entrevistas Individuais).

TRABALHADOR	Fatores Negativos
Operário 1	Pressão todo dia
	Ser obrigado a fazer hora extra
	Atraso no Pagamento
	Refeição Ruim
	Pressão para realizar as coisas no dia
Operário 2	Falta de material
	Cobranças indevidas
	Atraso no salário
	Falta de respeito
	Serviço não reconhecido
Operário 3	Cobranças
	Pressão Indevida
	Falta de Produtividade
	Salário atrasado
	Falta de respeito
	Serviço não reconhecido
	Falta de material, pois interfere na produção
	Falta de suporte
Operário 4	Pressão por produção
	Se sente desvalorizado por mais que faça, ainda é pouco
	Veem erros somente no trabalhador
	Atraso no salário que só cai com 40 dias

	Quando cobra direitos é mandado embora
Operário 5	Tempo com brincadeiras sem graça
	Pressão no Trabalho
	Ser chamado atenção
Operário 6	Cobrança Inadequada
	Falta de Respeito
	Salário Atrasado
	Falta de Material
	Falta de Suporte
	Falta de Reconhecimento
Operário 7	existe reclamação e gosto de trabalhar tranquilo.
	Na empresa recebe pressão.
	Ganhar pouco é ruim
	A situação o deixa irritado
Operário 8	Falta de material
	Exigência de produtividade
	Impotência em não poder agir (não tem como)
	Salário atrasa às vezes
Operário 9	Salário Baixo
	Muito trabalho
	Muita cobrança de serviços
	As pessoas tratam a gente como se não tivesse vida lá fora.
	A obra deles tem mais valor que as pessoas
	Eles terceirizam os serviços para remunerar menos nossos direitos.
Operário 10	Cansaço Físico e Mental
	Pressão por produção
	Falta de comprometimento das pessoas
	Mal humor no trabalho
	riscos graves a saúde física

Fonte: Autora.

### 6.1.2.7 Problemas durante a execução da Clínica do Trabalho.

Quando questionados pela Pesquisadora 1, ainda início do primeiro dia de *clínica do trabalho*, sobre a situação de risco em outra fotografia, a técnica de segurança do trabalho (TST), tomou a palavra e expressou sua opinião. Foi então que as pesquisadoras perceberam que ela estava no ambiente, lá no fundo do refeitório, meio que ouvindo os trabalhos. Discretamente a Pesquisadora 2 saiu e convidou-a para irem lá fora bater um

papo, enquanto a Pesquisadora 1 continuava os trabalhos. A Pesquisadora 2, questionou-a o motivo de sua presença no ambiente, achando que a mesma estaria ali meio que infiltrada a mando da parte de gestão da obra. Pensava-se que esta estaria ali, para fiscalizar a condução dos trabalhos com os funcionários da empresa. Porém não. Ela declarou que gostaria de aprender como realizar aquele trabalho de *clínica do trabalho*, para que no futuro ela pudesse reproduzi-lo e solicitou, se permanecesse calada, se não poderia assistir como ouvinte. Então a Pesquisadora 2 explicou a ela a condução dos trabalhos, que ali em específico ela não poderia ficar por ser de outro nível hierárquico e poderia amordaçar a fala dos trabalhadores com sua presença. Que seria necessário logo ao final da 1ª Parte, DSS, ela se retirar do recinto e deixar apenas os trabalhadores e a equipe de pesquisa. Sem se opor a situação a TST entendeu e subiu para olhar os trabalhos na obra.

Os operários ainda não estavam a vontade para falar, apenas 4 trabalhadores estavam falando em um grupo de 15 pessoas. Então a Pesquisadora 2 entrevistou solicitando para que o grupo colaborasse.

Pesquisadora 1: Então, o que acontece, ele esta sendo é, montado no local, né. Só que geralmente ele já vem no corte correto, né. Aqui, você observa que ele está sendo instalado ainda. Aqui não tem a proteção instalada olha... Pode trabalhar assim ?

TST: Não pode, mas só que assim... as vezes lá não tinha fiscalização.

Operário 2: O X se torna a proteção dele.

Pesquisadora 1: O “X” é... na verdade o “X” é o travamento do andaime né.

Operário 2: O X é travamento e proteção pra ele não para “derrelar” nem para um lado e nem pro outro.

Pesquisadora 1: Mas daí eu falo da situação desse operário aí.

Operário 2: Cadê o cinto?

Pesquisadora 1: Daí é pra vocês falar. Vamos soltar a língua. Ué cadê o cinto?

Operário 5: Eu não vi ele, o cinto né, não dá de ver.

Pesquisadora 1: É não dá não, mas se tivesse estava preso aonde?

Operário 4: Ali se o andaime cair ele cai junto.

Operário 5: Cadê a corda de passar o cinto ?

Pesquisadora 1: Na verdade a gente observa uma sequência de erros, olha a situação desse camarada aqui, sentado, por onde que ele subiu?

Operário 2: Não tô vendo escada.

Operário 1: Normalmente esses andaimes aí é com escada.

Pesquisadora 1: É, geralmente é escadinha do lado, né?! Ele tem que estar ancorado no prédio. O que a gente observa é que essa aqui não é uma obra nova, é uma obra de reforma. Vamos soltar a língua pessoal.

Pesquisadora 2: Pessoal, vamos colaborar. Nós sabemos que vocês tem muito conhecimento para passar para nós, grande parte de vocês tem tempo trabalhando na construção civil. Não precisa ter vergonha, aqui não tem certo ou errado. O que estamos conversando é a percepção individual de cada um.

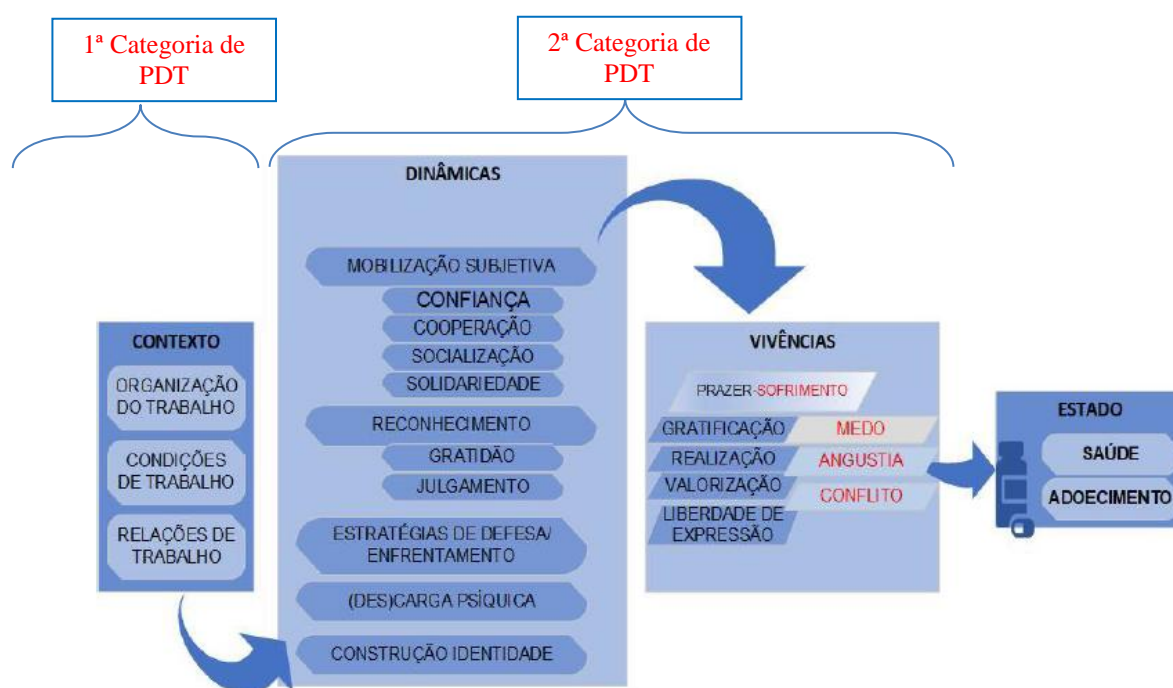
No próximo capítulo de número 7, será realizado a análise e discussão do que foi encontrado nesse capítulo 6, estabelecendo comparações com outros estudos realizados anteriormente nesta área de PDT.

## 7 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Neste capítulo analisa-se e discutem-se os resultados encontrados através da interpretação da fala nos discursos dos entrevistados na pesquisa ação à luz do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho (prazer e sofrimento no trabalho e estratégias de mediação) e da construção civil quanto à engenharia de segurança do trabalho (gestão de segurança e saúde no trabalho).

É fato que a PDT apresenta uma rede complexa de conceitos e sentidos (Figura 7.1), assim os temas que serão abordados nesta discussão são aqueles que emergiram da fala dos entrevistados (STEPHANY FILHO, 2021).

Figura 7.1 – Macro dimensões teóricas da PDT.

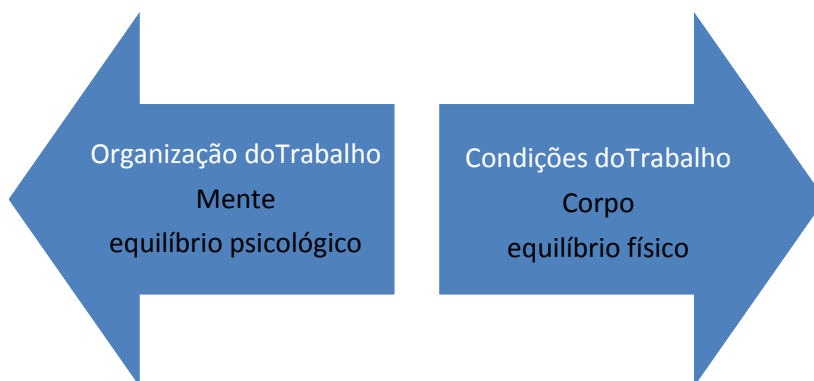


Fonte: STEPHANY FILHO (2021) adaptado pela autora.

Com relação à PDT, as características da *organização e das condições de trabalho* parecem influenciar na saúde física e psíquica do trabalhador. Apesar disso, Dejours (1987) estabelece um postulado que pressupõe que a *organização* repercute sobre a *mente*,

no equilíbrio psicológico, enquanto as *condições* atuam no funcionamento do *corpo* (Figura 7.2).

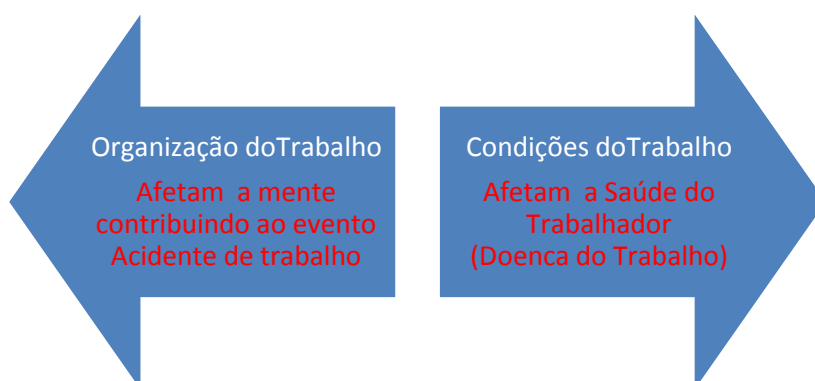
Figura 7.2 - Postulado de Dejours (1987) adaptado pela autora.



Fonte: Autora.

Com relação à SST, esta autora verifica em anos de atuação em engenharia de segurança do trabalho na área de construção civil que as características da *organização* afetam a mente do operário de construção civil contribuindo ao evento acidente de trabalho, enquanto as *condições do trabalho* refletem diretamente na saúde desses trabalhadores que desenvolvem doenças do trabalho<sup>37</sup> (Figura 7.3).

Figura 7.3 – Influência dos Riscos na SST.



Fonte: Autora.

<sup>37</sup> Pela Lei nº 8.213/91 a doença do trabalho é equiparada ao acidente de trabalho e se refere a todos àquelas constantes na tabela XX que são adquiridas no ambiente de trabalho devido as condições desse ambiente.

## 7.1 ANÁLISE E DISCUSSÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Nesse ponto, buscava-se *analisar as condições da segurança do trabalho* relativo às *Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI* e *Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC* quanto a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), porém no decorrer dos trabalhos, as análises foram muito além do proposto inicialmente.

Além dos quesitos com relação à segurança do trabalho no canteiro de obras, os operários externaram situações diversas que causavam-lhe em grande parte, sofrimento.

A partir dos pontos levantados *in loco* com a utilização da PDT Dejouriana foi possível ter ciência de diferentes tipos de riscos na prática cotidiana dos operários de construção civil que muitas vezes são ignorados pela equipe de gestão de SST, não por imprudência e sim por desconhecimento da existência dos mesmos em situações específicas (negligência). Assim como relatado em toda bibliografia de PDT, o trabalho prescrito, grande parte das vezes, bem diferente do trabalho real que acontece e nos canteiros de obra isso ainda é um ponto sempre presente.

Os primeiros livros sobre PDT focavam muito nos relatos das *condições de trabalho* nos ambientes de fábricas. Essas condições eram relacionadas aos fatores tradicionais físicos, químicos, biológicos (DEJOURS, 2005). Posteriormente, passou-se a considerar também nessa dimensão aspectos de higiene e segurança do trabalho (PENA; REMOALDO, 2019).

Porém, o que se percebeu nitidamente nos encontros de PDT em obras de construção civil é que o operariado acaba ficando refém do sistema de trabalho hostil, de classes e que mesmo possuindo grande conhecimento na área prática, são amordaçados a não contribuir com a melhoria do sistema de gestão de SST, por não estarem naquele ambiente “para pensar e sim para fazer”.



### **7.1.1 Análise e Discussões sobre as Medidas Individuais de Segurança do Trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI**

Na obra analisada, as medidas de prevenção relativas à segurança e saúde no trabalho (SST), encontravam-se corretamente, segundo a engenharia de segurança do trabalho. Havendo presença de sinalizações e fiscalização frequentes da *Equipe Gestão da Obra*, em específico da *gestão de SST*, composta por uma técnica de segurança do trabalho (TST) e um auxiliar de TST (estagiário). A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), conforme exigência legal da NR 5 é realizada uma vez ao ano, e no caso, fazem no mês de setembro aproveitando a oportunidade do setembro amarelo<sup>38</sup>. Tais características adotadas neste canteiro de obras evidenciam um baixo número de acidentes de trabalho.

Com relação à escuta dos operários nas seções de PDT, apesar do reconhecimento da função do EPI, o não uso do mesmo, não se restringe às atividades dentro do canteiro de obras. Quando vão realizar outras atividades em serviços extras nos fins de semana, ou mesmo em trabalhos em suas próprias casas, esses também adotam essa postura negacionista.

Quanto à utilização do EPI cinto de segurança tipo paraquedista em trabalhos em altura, colocaram em dúvidas com relação a ser responsável pela manutenção da vida ou não. Pois já aconteceram casos de serem salvos, justamente por não terem prendido o cinto na estrutura. Acontece que o modo operante narrado encontra-se totalmente errado segundo os princípios da engenharia de segurança do trabalho e isso foi devidamente esclarecido aos operários participantes da entrevista coletiva. No caso, o cinto de segurança tipo paraquedista deve ser afivelado em uma estrutura a parte da que está sendo montada, através de uma linha de vida ou através de um guindaste de uso exclusivo para garantir a segurança dos trabalhadores que estão atuando em altura, tudo isso previsto na NR 35.

Com relação à gestão da obra: empregador, mestre e engenheiro, os operários acreditam que com relação às irregularidades de segurança no trabalho presentes na obra eles acabam

---

<sup>38</sup> Mês de Prevenção ao Suicídio. Em 2013, Antônio Geraldo da Silva, presidente da ABP, deu notoriedade e colocou no calendário nacional a campanha internacional Setembro Amarelo. E, desde 2014, a Associação Brasileira de Psiquiatria – ABP em parceria com o Conselho Federal de Medicina – CFM divulgam e conquistam parceiros no Brasil inteiro com essa linda campanha. O dia 10 deste mês é, oficialmente, o Dia Mundial de Prevenção ao Suicídio, mas a iniciativa acontece durante todo o ano. Atualmente, o Setembro Amarelo é a maior campanha anti estigma do mundo! Em 2023, o lema é “Se precisar, peça ajuda!”.

por fazerem vistas grossas, na necessidade de cumprir o cronograma em tempo recorde e fazerem seus nomes perante a empresa. Como, tecnicamente e legalmente, o engenheiro que responde sobre a responsabilidade técnica (RT) pela obra, ele por vezes desautoriza a equipe de *gestão de SST* (TST e auxiliares) e ordena que os operários cumpram a demanda no tempo determinado, mesmo que as condições de segurança não estejam de acordo com o exigido na legislação.

Os operários por sua vez, apesar de reconhecerem situações de riscos eminentes de acidente de trabalho, acabam executando esses serviços devido às pressões da equipe e ridicularização (piadinhas que são medrosos, preguiçosos e outros), daqueles que estão no papel de gestores dos serviços e deveriam prezar sobre o gerenciamento de riscos de segurança do trabalho. Outros operários acabam se submetendo a serviços perigosos ou insalubres sem consciência. Acham que estão fazendo algo normal e quando se dão conta, estavam colocando sua vida em risco, sendo negligentes.

Especificamente, com os operários pesquisados, identifica-se a falta de uso de EPI's por negligência própria. Apesar da fiscalização frequente e dos operários reconhecerem a existência dos riscos ambientais ocupacionais, ainda assim, negligenciam o uso dos EPI's por:

- autoconfiança,
- necessidade de faturar mais (achar que sem EPI produzem mais),
- achar que o evento acidente de trabalho nunca vai acontecer com eles.

A mudança das relações trabalhista em obras de construção civil<sup>39</sup>, a grande presença de trabalhadores terceirizados que recebem por produção criou um cenário muito individualista com relação às frentes de trabalho. Muitas vezes, a frente de trabalho ainda não está liberada segundo as normas de segurança do trabalho e, mesmo assim, as equipes adentram na busca de realizarem mais metros quadrados de produção e faturarem mais. Com relação às equipes de gestão de SST, como relatado pelos operários, elas estão sempre abaixo da equipe de gestão de engenharia e então, se calam e não cumprem seu papel em sua totalidade.

---

<sup>39</sup> Com o advento das leis 13.429 (terceirização) e 13.467 (reforma trabalhista) em 2017, ficou claro que as empresas podem terceirizar qualquer atividade, desde que garantam as devidas proteções aos trabalhadores envolvidos no processo

Ainda quanto à negligência ao uso dos EPI's, entendem que é importante existir uma mudança de comportamento por parte dos mesmos, que precisam se resguardar quanto aos quesitos segurança no ambiente laboral para manutenção da própria vida. A despeito disso, Dejours (1999) indica como ineficazes as *medidas de segurança individuais*, alertando para as *proteções coletivas*.

Quadro 7.1 – Quadro Resumo das Medidas Individuais de Segurança do Trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI.

Eixo de Análise	Enquete	Temas Levantados pelos Operários na PDT	Análise de SST
<b>Condições da Segurança do Trabalho</b>	Medidas Individuais de Segurança do Trabalho utilizadas pelos operários no desenvolver de suas atividades - EPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferença entre o trabalho previsto pela gestão de PDT e o que é possível realizar no canteiro de obras (trabalho real).</li> <li>Autoconfiança, por isso não utilizam o EPI, ficam a cargo da sorte.</li> <li>Negação do risco /virilidade (acidente nunca vai acontecer com ele)</li> <li>Necessidade de sobrevivência (faturar mais), o EPI atrapalha a agilidade no processo construtivo e os trabalhadores têm recebido por produção.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigência Legal da utilização do EPI, sem conscientização do trabalhador quanto aos reais riscos que estão expostos. Existe uma burocratização quanto ao Processo, com existências de Ordem de serviços (OS) em obras, porém muitos trabalhadores assinam algo que nem se quer leram. O trabalhador precisa de uma instrução mais efetiva, grande parte são semi-analfabetos.</li> <li>O operário de construção civil necessita ser conscientizado da dignidade da pessoa humana, do valor de sua vida, das prevenções de acidentes do trabalho com uso de EPI para manutenção da vida. Que além da obra eles tem uma família que o aguarda e nenhum dinheiro (indenização) restituirá seu valor aos seus entes. Assim como as sequelas de um acidente de trabalho, são por vezes irreparáveis, com incapacidades total e parcial permanentes.</li> <li>Falta de um olhar social /humano ao trabalhador que na cadeia construtiva da construção civil é um “peão”, uma peça do processo que executa uma função e na falta dele, outro “peão” executará.</li> </ul>

Fonte: Autora.

### **7.1.2 Análise e Discussões sobre as Medidas Coletivas de Segurança do Trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC**

Com avanço dos anos, as exigências legais quanto às medidas de segurança do trabalho passou-se a ser mais rígidas e fiscalizadas, diferentemente do que se observava na década de 90, onde não havia sinalização de segurança, tampouco prevenção nos canteiros de obras, mesmo as NR's estarem em atuação desde o ano de 1978 (SESI, 1991).

Atualmente, após as reformas nas legislações de SST, principalmente àquelas que impactam a indústria da construção civil, NR1 e NR18, algumas mudanças pontuais na gestão de SST foram observadas *in loco* e com relação aos trabalhadores estes também durante as seções de PDT externaram a verificação de um cenário atual diferente.

Os operários pontuaram com relação aos EPC's que de forma geral a situação nos canteiros de obras melhorou e atribuem essas melhorias à responsabilização dos gestores em caso de acidentes de trabalho. Assim, de maneira geral, as empresas construtoras por meio da gestão da obra (equipe de engenharia e técnicos) e gestão de SST cumprem as legislações de segurança do trabalho como forma de se isentarem de dolo ou culpa em caso de alguma eventualidade.

Apesar da mudança na legislação da NR18, quanto à não obrigatoriedade das bandejas de proteção a partir de janeiro de 2022, ficando facultativo o uso a equipe de gestão da obra, os trabalhadores não acharam uma decisão prudente. Uma vez que tudo que não é obrigatório, pode ser negligenciado. Evidenciaram a importância do uso do EPC bandejas de proteção na periferia da obra como forma de proteção do coletivo, já que é comum a queda de pequenos materiais, ou mesmo, resto de argamassa/concreto. E que ainda, excepcionalmente, pode vir a cair algo maior, podendo ser fatal. Discutem ainda, a segurança da bandeja com relação aos pesos dos objetos que venham a cair, uma vez que dependendo do objeto que caia, nem a bandeja consegue segurar de atingir os operários que estejam trabalhando no térreo da obra.

Com relação aos trabalhos executados em altura, os operários demonstram que é necessário o gestor do serviço (encarregado) conhecer o perfil do profissional da equipe que irá trabalhar nessa demanda, especialmente quando se tratar de trabalhos na periferia da construção, pois existem pessoas desatentas e que deixam cair ferramentas sempre.

Sobre os diferentes andaimes para realização dos trabalhos em altura, quando questionados sobre o uso de andaime fachadeiro e sua diferença de utilização com relação ao balancinho, os operários demonstraram preferir trabalhar no balancinho, por acharem que ele apresenta “maior segurança”. Acontece que pela norma NR18, ambos os equipamentos possuem o mesmo grau de segurança, quando operados corretamente, segundo as exigências normatizadas. É fato que em ambos os casos é necessário à presença de linha de vida para que os operários se assegurem e o que fora dito pelos operários que no caso do andaime fachadeiro, por vezes, essa linha de vida não existe, o que faz com que o operário prenda seu cinto no próprio andaime. Essa situação, além de incorreta, provavelmente é o que faz com que haja descrédito aos trabalhadores, ou seja, o operário pode até não saber a forma correta, mas reconhecer o que está errado e o que pode prejudica-lo é algo intrínseco a sua condição profissional. Segundo Muniz (1993) em canteiros de obras há desconsideração do saber operário, das regras coletivas e dos saberes de prudência.

As proteções de segurança coletivas contidas em máquinas, muitas vezes, são retiradas por atrapalhar uma produção maior. Os operários possuem consciência da atitude negligente tomara, porém o fazem com a intenção de ganhos maiores com maior produção.

Para garantir a melhoria de utilização tanto dos EPI's quanto dos EPC's dois pontos são fundamentados segundo o operariado analisado, deve existir: fiscalização da gestão e consciência dos operários.

Quadro 7.2 - Quadro Resumo de Medidas Coletivas de Segurança do Trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.

Eixo de Análise	Enquete	Temas Levantados pelos Operários na PDT	Análise de SST
<b>Condições da Segurança do Trabalho</b>	Medidas Coletivas de Segurança do Trabalho utilizadas pelos operários no desenvolver de suas atividades – EPC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhor situação em relação aos EPC's nos canteiros. Percepção de mudanças na gestão das obras com relação à SST.</li> <li>• Os operários não acharam uma decisão prudente o uso facultativo das bandejas de proteção. Uma vez que tudo que não é obrigatório, pode ser negligenciado. E inclusive pontuaram que quando algo de maior peso cai a bandeja não consegue segurar. Mas o que é comum cair na periferia, como ferramentas e restos de argamassa/concreto é bem eficiente.</li> <li>• Os operários demonstraram preferir trabalhar no balancinho, por acharem que ele apresenta “maior segurança” do que o andaime fachadeiro. Relataram que no caso do andaime fachadeiro, por vezes, a linha de vida não existe, o que faz com que o operário prenda seu cinto no próprio andaime.</li> <li>• Retirada da proteção coletivas de máquinas. Os operários possuem consciência da atitude negligente tomada, porém o fazem com a intenção de ganhos maiores com maior produção.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformulações significativas nos textos das legislações de SST que impactam na construção civil, a partir de 2018, principalmente NR1 e NR 18 contribuíram para mudança de cenário em canteiros obras.</li> <li>• Com nova NR 18, não há obrigatoriedade de utilização de bandejas de proteção no perímetro da obra.</li> <li>• Pela norma NR18, ambos os equipamentos possuem o mesmo grau de segurança, quando operados corretamente, segundo as exigências normatizadas. Em ambos equipamentos é necessário à presença da linha de vida para que os operários se assegurem. A situação de SST incorreta, provavelmente é o que faz com que haja descrédito aos trabalhadores, ou seja, o operário pode até não saber a forma correta, mas reconhecer o que está errado e o que pode prejudicá-lo é algo intrínseco à sua condição profissional.</li> <li>• Tanto para utilização dos EPC's quanto dos EPI's é necessário uma fiscalização atuante que incorpore aspectos sociais da realidade local do operariado por parte da gestão de SST, quanto a execução de um trabalho de conscientização entre os operários para um eficaz gerenciamento de riscos de acidentes e doenças.</li> </ul>

Fonte: Autora.

### **7.1.3 Análise e Discussões sobre outros pontos importantes com relação às Condições de Trabalho que acabam por influenciar nas Condições de Segurança do Trabalho**

#### **a) Falta de material e treinamentos**

As condições de trabalho apresentam-se algumas vezes deficitárias. Evidenciam-se falta de materiais, treinamento e qualificação.

A falta de materiais de construção (insumos) para a produção, como falta de blocos cerâmicos (tijolos), cimento e areia, atrasa o cronograma da obra e prejudica os ganhos dos operários que recebem por produção (serviço pronto). Assim, a falta de materiais e ferramentas necessárias à produção é fonte de sofrimento para os trabalhadores, tendo em vista que eles ficam impedidos de produzir, e consequentemente, receber pelo serviço. Lisboa (1998), Martins (2000) e de Beck (2000) também verificaram em suas pesquisas a falta de recursos materiais o que se associava ao sofrimento do trabalhador.

A falta de treinamentos aos profissionais de construção civil (operários de obras) acaba por refletir em uma baixa qualificação dos trabalhadores, o que também confirmada nos estudos de Gusmão (2002). Observa-se exigência por parte da empresa em qualidade dos serviços prestados, porém existe negligência quanto ao fornecimento de treinamento e qualificação adequada aos operários para atender às demandas organizacionais com relação à gestão de SST. Segundo Palácios, Duarte e Câmara (2002), a falta de treinamento gera sofrimento ao grupo de trabalhadores e Carvalho (2003) verifica a necessidade de maior qualificação aos trabalhadores, haja vista à inserção de novas tecnologias na atualidade.

A falta de materiais e de treinamentos causam precariedade às condições de trabalho gerando sentimentos de indignação, insatisfação, inutilidade e desvalorização nos operários, o que, segundo Ferreira e Mendes (2003), constituem indicadores de sofrimento. Em suas investigações, Barros e Mendes (2003) também encontram o sofrimento associado às precárias condições de trabalho como falta de recursos para a produção.

Ao considerar que o processo produtivo na construção civil é por etapas e não contínuo e com isso existir elevada rotatividade de pessoal na obra, pode justificar as empresas não

quererem investir em treinamentos. Embora essa questão, não ter sido analisada com os operários pesquisados.

#### **b) Baixa escolaridade e qualificação**

Identifica-se baixa escolaridade e elevado índice de analfabetismo nos operários pesquisados, o que é ratificado nos estudos de Dieese (2001)

A baixa escolaridade é devida provavelmente à entrada precoce no mercado de trabalho em prol da sobrevivência, e posteriormente, a dificuldade de reingresso ao sistema educacional devido ao desgaste físico decorrente do trabalho (FILHA, 2003).

O trabalhador está longe de se qualificar e obter emprego e salário melhores devido à baixa escolaridade e qualificação, assim a desqualificação da maioria dos trabalhadores e a desigualdade decorrente dela são reiteradas por Carvalho (2003), Filha (2003) e por Saraiva e Provinciali (2002) que relacionam escolaridade à remuneração.

A exigência atual por qualificação do trabalho manual para a *classe que vive do trabalho* é confirmada por Antunes (2000), assim a falta de qualificação e à baixa escolarização que são a causa do desemprego (DA MATTA, 2003).

#### **c) Medo do desemprego**

Ao ser constatado nos operários falta de treinamento para os serviços, o medo do desemprego pode ser compreendido. A falta de treinamento para responder adequadamente às exigências organizacionais, verifica-se nos achados de Palácios, Duarte e Câmara (2002).

Com relação ao *medo de ficar desempregado* e de ser excluído do mercado de trabalho pelas questões de exigências e pressões da empresa com a qualidade dos serviços o que gera sofrimento é observado no estudo de Carpentier- Roy (1997) como patologias da excelência e da exclusão. Destaca-se que no grupo de operários não verifica a destruição do coletivo de trabalho, tal qual pressupõe o autor. Ao contrário, observa-se que a coesão do grupo cumpre a função de amenizar o sofrimento. Já Dejours (1999), reitera que à



pressão sócio-ecônômica predominante na categoria de profissionais de construção civil (operários de obra) com relação ao *medo do desemprego* e dos direitos trabalhistas, favorece a instalação do sofrimento psíquico, o que se observou no grupo pesquisado.

O medo quanto à *descartabilidade* (medo de ser demitido) pode gerar: erros no trabalho, alto absenteísmo, doenças, estresse e diminuição da produtividade (MATRAJT, 2001). Nos operários pesquisados, verificou-se a presença desse tipo de medo, porém contraditoriamente, identificou elevada produtividade, o que provavelmente indica o uso de estratégias defensivas.

#### **d) Pressão e longas jornadas**

Identifica-se nos operários pesquisados, *pressão referente à aprovação* e a entrega dos serviços, que está associada às jornadas de trabalho com atribuição de horas extras (longas jornadas de 10 a 12 horas de trabalho) para cumprimento de metas, o que também foi verificado no estudo de Gusmão (2002) e Rosso (2004) que observou a intensificação do trabalho em *sobrejornadas* nos trabalhadores.

Sobre à *extensão da jornada de trabalho*, Bicalho de Sousa (1999) observou também trabalhos em até 35 h ininterruptas, além dos *bicos* nos finais de semana (trabalhos extras), apontados como necessários para a complementação da renda.

Com relação a gestão de SST, os elementos levantados influenciam negativamente numa eficaz gestão, uma vez que o operário cansado e em sofrimento há aumento dos riscos psicossociais que potencializam a ocorrência do evento acidente de trabalho devido a desconcentração e desatenções durante execução dos trabalhos que possuem grau de risco alto segundo a NR-4, grau de risco 3 (NR4, 2023).

#### **e) Falta de Flexibilidade**

Não possuem nenhuma flexibilidade em relação ao horário de trabalho o que apresenta como um aspecto negativo aos operários analisados.

Quanto menos flexível a organização e mais precárias as condições de trabalho, maior é o sofrimento no trabalho e o risco à saúde, fazendo com que os trabalhadores tenham

sentimentos de medo, ansiedade, tensão e fadiga, segundo Glina *et al.* (2001) e Tejada (2001).

Para a gestão de SST, a questão da flexibilização do horário de trabalho está atrelada a ordens superiores da equipe de gestão da obra, não podendo estes contrapor a hierarquia. Entretanto, essa situação prejudica os trabalhos quanto à segurança no ambiente, pois o operário trabalhando chateado está sujeito à ação de riscos psicossociais que podem corroborar para o acontecimento de acidente de trabalho comprometendo uma gestão eficaz de SST.

#### **f) Terceirização**

Todos os operários pesquisados trabalham sob regime de terceirização. Segundo Heloani (2003), a terceirização caracteriza-se por uma política de redução do número de pessoal e da estrutura hierárquica, gerando contenção de custo.

Com a criação da lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 que alterou os dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que trata do trabalho temporário nas empresas urbanas e das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, o novo texto passou a ampliar as possibilidades de contratação de serviço terceirizado, podendo ser feito tanto na área-meio quanto na principal atividade da empresa. Assim, os direitos dos terceirizados são aqueles pertencentes à categoria profissional da empresa prestadora de serviços (terceirizadora), e não da tomadora (empresa contratante). Dessa forma, em regra, não há possibilidade de um terceirizado requerer equiparação salarial indicando como parâmetro o salário do empregado da tomadora (RIBEIRO, 2023).

Como regra geral, a lei da terceirização determina que os trabalhadores terceirizados têm direito as seguintes condições (RIBEIRO, 2023):

- alimentação, quando os funcionários da empresa contratante também tem acesso a este benefício em refeitório;
- utilizar os mesmos serviços de transportes dos funcionários da empresa contratante;

- atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou outro local designado;
- treinamento adequado;
- condições sanitárias, de proteção à saúde e de segurança no trabalho.

Acontece que este estilo de contratação acaba por refletir negativamente, pois expõe os direitos dos trabalhadores à vulnerabilidade. Não há vínculo de emprego entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora de serviços, registrando-se entre as duas empresas (empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizada) apenas uma relação de natureza civil. Sendo assim, para empresa tomadora de serviços parece haver mais vantagens que desvantagens. Onde há aumento da qualidade dos produtos e do lucro, diminuição do desperdício com materiais e redução de gastos com treinamentos, eliminação de operários e reclamações trabalhistas Prunes (1995).

Já para o trabalhador vinculado a *empresa terceirizada*, observa-se mais desvantagens, com:

- a intensificação do trabalho (ANTUNES, 1995)
- o aumento das *sobrejornadas* (ROSSO, 2004)
- o medo do desemprego (DEJOURS, 2000)
- o assolamento dos direitos trabalhistas e da seguridade social (REIMANN, 2002).
- e a ameaça à integridade física, emocional e social do trabalhador, na medida em que ele não consegue construir um modo de vida equilibrado, nem se manter uma posição social estável (PRUNES, 1995).

Sobre a atuação da gestão de SST, essa situação de terceirização dos trabalhadores nos canteiros de obras prejudicam os trabalhos quanto à segurança no ambiente, pois o operário por trabalhar de forma terceirizada recebe por produção (com pagamentos por m<sup>2</sup> executado), dessa forma tende a negligenciar o uso correto de medidas de SST, como EPI's e EPC's na tentativa de alcançar maior produtividade e ganhos salariais.

### **g) Alimentação e infraestrutura do canteiro**

A alimentação e infraestrutura do canteiro de obras foi pontuada pelo operariado da obra em estudo como um diferencial no contexto analisado. Vários operários definiram o café da manhã e alimentação como boa. Onde comiam à vontade (por volta de 6:50 hs) e ainda podiam carregar o que sobrasse, caso alguém desejasse, para comer posteriormente. Tanto o café da manhã quanto o almoço eram servidos no refeitório da obra de forma gratuita.

Em outros estudos, como Bicalho de Sousa (1999), a alimentação insuficiente e precária apresentava-se como um símbolo de sofrimento, insatisfação e revolta para os trabalhadores, uma vez que ela não repõe o desgaste físico dos trabalhos, podendo comprometer a saúde dos operários. Já Dejours (2000) menciona à *disciplina da fome* como estratégia utilizada pelas construtoras que colocam em risco à sobrevivência do trabalhador para *controlá-lo*.

Para a equipe de gestão de SST, esta situação trás melhorias, pois a satisfação com trabalho contribui para aumento de produtividade, além de que o trabalhador bem alimentado evita de se acidentar gravemente devidos aos riscos inerentes da atividade de construção civil. Segundo Sesi (1998), muitas vezes à ocorrência de acidentes de trabalho antes do almoço é associado à falta de glicose devido à ausência de refeição matinal. Essa situação não foi verificada no contexto dos operários entrevistados, sendo relatados alguns acidentes leves e esporádicos pelo período da tarde.

### **h) Acidentes de trabalho**

Não há ocorrência de acidentes graves entre os operários analisados, como nos estudos de em décadas atrás em Bicalho de Sousa (1999), Sesi (1998) e Parenti (1999). Houve relatos de pequenos acidentes envolvendo membros como mãos e pés e alguns acidentes de queda em altura, atenuados pelo uso do EPI cinto de segurança tipo paraquedista.

Apesar da totalidade dos trabalhadores estudados serem terceirizados, a incidência no dobro do número de óbitos nos trabalhadores terceirizados do que nos contratados observados no estudo de Salerno (1998), não foi verificado no grupo analisado. Talvez, os resultados apontados demonstrem:

- a incidência baixa de acidentes de trabalho devido ao avanço nas medidas de segurança do trabalho e fiscalizações das mesmas;
- avanço do “saber operário” apresentando eficácia de estratégias utilizadas pelos trabalhadores para não se acidentar.

Foi observado presença de medo de se acidentar, de morrer e de perder o emprego entre os operários estudados nas atividades de construção civil. Dejours (1987) associa o alto risco da atividade, ao medo de se acidentar e de morrer como fonte de sofrer. Segundo ele, as situações de medo ameaçam a integridade física e são responsáveis por surgir o sofrimento, que se expressam nos sintomas de ansiedade e de insatisfação.

#### **i) Satisfação com Salário**

A remuneração é percebida como satisfatória. Apesar da pouca qualificação dos operários, existe uma satisfação com a remuneração recebida, diferentemente dos estudos de Souza (2002), Bicalho de Sousa (1999) e Valladares (1991) que apontam baixos salários aos profissionais de construção civil.

Para a equipe de gestão de SST, esta situação é interessante, pois operário trabalhando satisfeito tende ao cumprimento correto das normas relativas a SST e com isso aumento de produtividade e diminuição dos acidentes de trabalho.

#### **j) Sustento da Família**

À necessidade de *sustentar a família* faz com os operários pesquisados apesar das dificuldades do contexto de trabalho deem sentido ao trabalhar.

A luta pela sobrevivência e a esperança de *vencer na vida* acaba por impulsioná-los e o sofrimento, devido ao pouco convívio familiar ou nenhum, ao invés de paralisar, atua como sentido contrário, estimulando-os. É possível que, inconscientemente, os operários almejem melhorar as condições de vida dos familiares como forma de compensarem o sofrimento causado pela suas ausências enquanto trabalham. Desse modo, tornam-se mais *resistentes* ao sofrimento e ao adoecimento.

É fato que *família* e *trabalho* são as duas principais unidades de pertencimento social que propiciam referências materiais e simbólicas, sendo a família o suporte mais estável frente às incertezas do mercado de trabalho (CASTEL, 1998).

Com relação aos operários pesquisados, o modelo familiar é caracterizado como:

- o homem como provedor e
- a mulher como dona de casa que não trabalha fora para poder cuidar dos filhos.

Em relação à *centralidade da família na vida dos trabalhadores*, Telles (1994) indica que é na família que o indivíduo constrói um sentido de dignidade que compensa moralmente as adversidades impostas pelo trabalho, em geral trabalho precário, salários baixos e desemprego periódico. Assim, a família é um espaço de sobrevivência, sociabilidade e construção da identidade.

Com relação a gestão de SST, esta situação de *centralidade da família na vida dos trabalhadores* é interessante, pois operário trabalhando com meta de voltar para a família, tende ao cumprimento correto das normas relativas a SST e com isso aumento de produtividade e diminuição dos acidentes de trabalho.

#### **k) Cansaço Físico**

Os resultados encontrados junto aos operários analisados apontaram desgaste físico nos operários como indicador de sofrimento. Para Bicalho de Sousa (1999), a sobrecarga do corpo é associada às longas jornadas de trabalho na tentativa de aumentar o salário. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) sinalizavam que as *condições de trabalho* atuam, especificamente, no funcionamento do corpo. Já Dejours (1987) ressaltava os efeitos nocivos das *condições de trabalho* no corpo do trabalhador causando fadiga, mal estar e cansaço caracterizando como indicadores de sofrimento no trabalho. Assim como Ferreira e Mendes (2003) que salientam que a origem do sofrimento está nos males que o trabalho causa no corpo sendo indicador de sofrimento no trabalho.

Contudo, não há registro de adoecimento nos operários avaliados o que pressupõe existência e a utilização de estratégias de mediação do sofrimento, apresentando uma eficácia, pelo menos temporária até o momento de análise.

Para a equipe de gestão de SST, esta situação é preocupante uma vez que com a existência desse índice, a tendência é que os operários deixem de se atentar as medidas de segurança do trabalho, além de que com o passar do tempo, podem desenvolver doenças do trabalho devido ao cansaço físico. Por outro lado, o cansaço físico pode vir a refletir em um cansaço mental, aumentando os riscos psicossociais que contribuem para o acontecimento de acidente de trabalho comprometendo uma gestão eficaz de SST.

Quadro 7.3 - Quadro Resumo de outros pontos importantes com relação às *Condições de Trabalho* que acabam por influenciar nas *Condições de Segurança do Trabalho*.

<b>Condições de Trabalho</b>	<b>Condições de Segurança do Trabalho</b>	<b>Temas Levantados pelos Operários na PDT</b>	<b>Análise de SST</b>
Falta de material, treinamentos e qualificação	Falta de conhecimento dos usos corretos de medidas de SST, como EPI's e EPC's	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de sofrimento para os trabalhadores, tendo em vista que eles ficam impedidos de produzir, e consequentemente, receber pelo serviço.</li> <li>• Sentimentos de indignação, insatisfação, inutilidade e desvalorização nos operários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de negligência quanto ao uso correto dos equipamentos de segurança de uso coletivo e individual (EPC e EPI) comprometendo a eficaz gestão de SST</li> <li>• elevada rotatividade de pessoal na obra, pode justificar as empresas não quererem investir em treinamentos. Embora essa questão, não ter sido analisada com os operários pesquisados.</li> </ul>
Baixa escolaridade e qualificação	Falta de conhecimento dos usos corretos de medidas de SST, como EPI's e EPC's	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de sofrimento para os trabalhadores, medo do desemprego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exigência atual por qualificação do trabalho manual para a classe que vive do trabalho</li> <li>• falta de qualificação e à baixa escolarização que são a causa do desemprego, devido a não adaptação ao cumprimento das normas de gestão de SST.</li> </ul>

Medo do desemprego	Falta de conhecimento dos usos corretos de medidas de SST, como EPI's e EPC's	<ul style="list-style-type: none"> <li>• medo de ficar desempregado e de ser excluído do mercado de trabalho</li> <li>• Sofrimento como patologias da excelência e da exclusão</li> <li>• Medida Defensivas: A coesão do grupo cumpre a função de amenizar o sofrimento e Alta Produtividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• falta de treinamento para responder adequadamente às exigências organizacionais</li> <li>• O medo quanto à descartabilidade (medo de ser demitido) pode gerar: erros no trabalho, alto absenteísmo, doenças, estresse e diminuição da produtividade.</li> </ul>
Pressão e longas jornadas	Negligência ao uso corretos de medidas de SST, como EPI's e EPC's para maior produtividade e ganhos salariais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sofrimento com a intensificação do trabalho em sobrejornadas nos trabalhadores, além dos bicos nos finais de semana (trabalhos extras), apontados como necessários para a complementação da renda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influência negativa na eficaz gestão de SST.</li> <li>• Aumento dos riscos psicossociais que potencializam a ocorrência do evento acidente de trabalho devido a desconcentração e desatenções durante execução dos trabalhos que possuem grau de risco alto segundo a NR-4, grau de risco 3.</li> </ul>
Falta de Flexibilidade	Negligência ao uso correto de medidas de SST, como EPI's e EPC's para maior produtividade e ganhos salariais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos flexível a organização e mais precárias as condições de trabalho, maior é o sofrimento no trabalho e o risco à saúde, fazendo com que os trabalhadores tenham sentimentos de medo, ansiedade, tensão e fadiga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Essa situação prejudica os trabalhos quanto à segurança no ambiente, pois o operário trabalhando chateado está sujeito à ação de riscos psicossociais que podem corroborar para o acontecimento de acidente de trabalho comprometendo uma gestão eficaz de SST.</li> </ul>
Terceirização	Negligência ao uso correto de medidas de SST, como EPI's e EPC's para maior produtividade e ganhos salariais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sofrimento com a intensificação do trabalho, o aumento das sobrejornadas, o medo do desemprego, o assolamento dos direitos trabalhistas e da seguridade social e a ameaça à integridade física, emocional e social do trabalhador, na medida em que ele não consegue construir um modo de vida equilibrado, nem se manter uma posição social estável.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Essa situação prejudica os trabalhos quanto à segurança no ambiente, pois o operário por trabalhar de forma terceirizada recebe por produção, dessa forma tende a negligenciar o uso correto de medidas de SST, como EPI's e EPC's na tentativa de alcançar maior produtividade e ganhos salariais.</li> </ul>



Alimentação e infraestrutura do canteiro	Diminuição do número de acidentes de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de Prazer: A alimentação e infraestrutura do canteiro de obras foi pontuada pelo operariado da obra em estudo como um diferencial no contexto analisado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• esta situação trás melhorias, pois a satisfação com trabalho contribui para aumento de produtividade, além de que o trabalhador bem alimentado evita de se acidentar gravemente devidos aos riscos inerentes da atividade de construção civil.</li> </ul>
Acidentes de trabalho	Diminuição do número de acidentes de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de Sofrimento: associado o alto risco da atividade, ao medo de se acidentar e de morrer.</li> <li>• As situações de medo ameaçam a integridade física e são responsáveis por surgir o sofrimento, que se expressam nos sintomas de ansiedade e de insatisfação.</li> <li>• avanço do “saber operário” apresentando eficácia de estratégias utilizadas pelos trabalhadores para não se acidentar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há ocorrência de acidentes graves entre os operários analisados.</li> <li>• Houve relatos de pequenos acidentes envolvendo membros como mãos e pés e alguns acidentes de queda em altura, atenuados pelo uso do EPI cinto de segurança tipo paraquedista.</li> <li>• a incidência baixa de acidentes de trabalho devido ao avanço nas medidas de segurança do trabalho e fiscalizações das mesmas;</li> </ul>
Satisfação com Salário	Diminuição do número de acidentes de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de Prazer: A remuneração é percebida como satisfatória. Apesar da pouca qualificação dos operários, existe uma satisfação com a remuneração recebida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para a equipe de gestão de SST, esta situação é interessante, pois operário trabalhando satisfeito tende ao cumprimento correto das normas relativas a SST e com isso aumento de produtividade e diminuição dos acidentes de trabalho.</li> </ul>
Sustento da Família	Diminuição do número de acidentes de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de Sofrimento resignificada para fonte de Prazer: À necessidade de sustentar a família faz com os operários pesquisados apesar das dificuldades do contexto de trabalho deem sentido ao trabalhar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para a equipe de gestão de SST, esta situação é interessante, pois operário trabalhando com meta de voltar para a família, tende ao cumprimento correto das normas relativas a SST e com isso aumento de produtividade e diminuição dos acidentes de trabalho.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte de Sofrimento resignificada para fonte de Prazer: A luta pela sobrevivência e a esperança de vencer na vida acaba por impulsioná-los e o sofrimento, devido ao pouco convívio familiar ou nenhum, ao invés de paralisar, atua como sentido contrário, estimulando-os.</li> </ul>	
Cansaço Físico	Negligência ao uso correto de medidas de SST, como EPI's e EPC's para maior produtividade e ganhos salariais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fator de Sofrimento: desgaste físico nos operários como indicador de sofrimento causando fadiga, mal estar e cansaço.</li> <li>• Fonte de Sofrimento atenuado com estratégia de mediação: não há registro de adoecimento nos operários avaliados o que pressupõe existência e a utilização de estratégias de mediação do sofrimento, apresentando uma eficácia, pelo menos temporária até o momento de análise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para a equipe de gestão de SST, esta situação é preocupante uma vez que com a existência desse índice, a tendência é que os operários deixem de se atentar as medidas de segurança do trabalho, além de que com o passar do tempo, podem desenvolver doenças do trabalho devido ao cansaço físico. Por outro lado, o cansaço físico pode vir a refletir em um cansaço mental, aumentando os riscos psicossociais que contribuem para o acontecimento de acidente de trabalho comprometendo uma gestão eficaz de SST.</li> </ul>

Fonte: Autora.

## 7.2 ORGANIZAÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO

A organização do trabalho caracteriza-se, principalmente, pelo modo operatório, divisão das tarefas, hierarquias, poder e modalidades de comando (CONDE; CARDOSO; KLIPAN, 2019).

Neste item, o objetivo era *analisar a organização da segurança do trabalho*, buscando levantar as *dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las*.

Os operários analisados demonstraram algumas categorias de sofrimento devido aos efeitos da *organização da segurança do trabalho* no canteiro analisado. Para Dejours (1999) o *sofrimento* é caracterizado por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação de necessidades, de origem inconsciente, relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos. Em sua pesquisa Magnus (2015) também encontrou efeitos nocivos da *organização do trabalho* aos trabalhadores em análise, no caso, magistrados e outras categorias profissionais do judiciário.

### a) Rigidez

A *organização da segurança do trabalho* no canteiro de obras pesquisado caracteriza-se pela rigidez quanto às medidas de segurança do trabalho na realização das atividades dentro da obra e manifesta-se por meio da exigência:

- de qualidade e agilidade nos serviços,
- de intolerância a erros,
- de um ritmo de produção acelerado e
- da realização de retrabalho caso o serviço executado não atenda às exigências.

Controle, pressão, sobrecarga, exigência por produtividade, também são identificados nos trabalhadores de construção civil pesquisados por Barros e Mendes (2003). A rigidez com os operários de construção civil também é observada nos estudos de Bicalho de Sousa (1999).

A rigidez inviabiliza o exercício da criatividade individual e, conseqüentemente, o fortalecimento da identidade do trabalhador, o que propicia um sentido ao trabalho e evita a apropriação do produto final por agentes externos (Nunes, 2004). Neste sentido, Dejours (1987) entende que a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto ocorre em seu aparelho psíquico. Pois deste, sob determinadas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma determinada organização do trabalho que os ignora.

As características da organização do trabalho como intolerância a erros, exigência por qualidade, pressão pela entrega dos serviços e a expectativa na aprovação das atividades para recebimento dos proventos, já que recebem por produção, geram nos operários sentimentos de: medo, insegurança, ansiedade e desgaste, o que segundo Ferreira e Mendes (2003) são indicadores de sofrimento. Para Dejours (1987, 1999), alguns indicadores de sofrimento no trabalho são: rigidez, austeridade, inflexibilidade e sobrecarga.

Quanto mais rígida a organização do trabalho, menos é o conteúdo significativo da atividade devido à impossibilidade de ajustamentos pelo trabalhador e mais provável é o sofrimento, ou seja quando a organização é rígida e é impossível adaptá-la às necessidades do trabalhador, ela torna-se fonte de sofrimento (Dejours, 1987). Para a equipe de gestão de SST, essa condição contribui negativamente a efetividade do processo de eficácia no sistema de segurança e saúde no trabalho uma vez que o operário deixa de colaborar com seu conhecimento prático em situações que agregaria valor a novas medidas de segurança do trabalho a serem consideradas na prática.

## **b) Racionalização**

Observa-se que há racionalização da *organização da segurança do trabalho* identificada pelos operários quanto à: disciplina, ritmo e qualidade dos serviços. Assim, convergindo com os princípios tayloristas de produção, cujo trabalho é mecanizado e fragmentado (TEJADA, 2001). Segundo Stephany Filho (2021), os primeiros estudos que deram origem à teoria da PDT buscaram desvelar a dinâmica psicoafetiva dos trabalhadores em um ambiente de trabalho *taylorizado*.

No caso, a fragmentação dos serviços no canteiro de obras relatado pelos operários faz parte do processo construtivo da construção civil que divide as atividades em etapas:

- serviços preliminares,
- fundação,
- estrutura,
- alvenaria,
- instalações,
- cobertura e,
- acabamento.

Dessa forma, cada etapa é terceirizada e executada por equipes distintas de operários, podendo existir conflitos entre eles, o que não ocorreu com o grupo de trabalhadores analisados, ao contrário, identificou-se uma certa união entre o grupo.

Entretanto, com relação à gestão de SST houve problemas quanto a frentes de trabalho que não estavam liberadas por situações de insegurança e mediante a ordem superior da gestão de obra, mesmo assim, operários entraram para executar a fim de cumprir cronograma de obra. Essas atitudes fazem com que a equipe de gestão de SST fique desmoralizada perante o operariado e ainda que comprometa as ações do PGR (Programa de Gestão de Riscos) exigências da NR1 e NR18.

### **c) Rotatividade**

Sobre a rotatividade dos operários no canteiro de obras é uma estratégia utilizada pelas empresas para reduzir os custos com encargos sociais, como também pelos operários para obter indenizações dos encargos não pagos pela empresa, o que remete a questão da informalidade nesse setor (BICALHO DE SOUSA, 1999). Segundo Morice (1992) e Malaguti (2000), a alternância entre o trabalho formal (fichado) e o informal (clandestino)

é utilizado pelos operários como uma estratégia de sobrevivência para reaver os direitos abstraídos pela empresa, podendo com as indenizações sanar algumas dívidas.

A despeito disso, no grupo de operários estudados, apesar de ser verificado a rotatividade, os operários foram unânimes em não levar à justiça para não se “sujarem” na cidade e ainda por não acreditarem na justiça para o trabalhador, apenas para o empregador (empresa). Pois uma vez levando alguma empresa a justiça, não mais arrumam emprego na área, existe uma rede de contato entre os empregadores que acaba por excluindo-os do mercado de trabalho.

Para a gestão de SST, a rotatividade de operariado compromete a manutenção de uma eficaz gestão de SST uma vez que necessita constantemente estar treinando os novos trabalhadores quanto às normas de segurança da empresa, para alcance de execução das atividades construtivas com plena segurança dos trabalhadores.

#### **d) Falta de apoio de gestores, reconhecimento e humilhação**

Não há incentivos e nem elogios por parte dos superiores aos operários (gestores da obra). Não foi verificado na obra analisada o *uso da lei do berro*, destacado nos estudos de Bicalho de Sousa (1999), porém o respeito e a orientação dos superiores não indicam valorização do trabalho nem substituem o reconhecimento no trabalho. Para os operários o tratamento digno a qualquer pessoa, não tem que ser considerado como uma *qualidade* e sim, como uma *condição de trabalho* digno.

No que se refere ao reconhecimento e a valorização no trabalho, os operários estudados observam que não existe. Apesar da ausência de reconhecimento relatam boa relação com o encarregado e a equipe de gestão de SST, o que promove uma certa satisfação no trabalho. Para Dejours (1999), o reconhecimento é um importante estruturador da identidade do trabalhador e torna-se essencial ao desenvolvimento da atividade laboral, mesmo quando advém de outros agentes sociais externos ao trabalho como família, clientes e amigos, como foi revelado nos estudos de Morrone (2001). Nesse ponto se reconhecem como provedores de seus lares e sentem honrados em poder sustentar suas famílias.

As humilhações, desigualdades, injustiças, opressões identificadas por Morice (1992) e Bicalho de Sousa (1999) foram pontuadas por alguns dos operários analisados. A grande maioria não atenta às situações de humilhações como tal, acham que faz parte do ambiente descontraído e informal da obra e afirmam até gostar. Outros poucos se sentem constrangidos e acham que existe muita falta de respeito.

Para a equipe de gestão de SST, esses pontos constituem elementos de análise e reestruturação da organização do trabalho como um todo, não somente com relação à organização da segurança do trabalho. É necessária uma mudança maior na estruturação e hierarquia da indústria da construção civil, a fim de alcançar uma gestão mais participativa, dando voz ao operário (trabalhador), podendo haver trocas de conhecimento e não somente ordens que vêm de cima para baixo.

#### **e) Retrabalho**

O retrabalho dos serviços que não se encontram dentro do padrão exigido pelos gestores causa frustração e sentimentos de raiva, culpa e tristeza nos operários analisados, o que indica sofrimento. A tristeza encontra-se na expectativa em relação à aprovação dos serviços desencadeando tensão e medo dos erros. Já que a possibilidade da realização do retrabalho, causa sofrimento, pois implica em trabalhar novamente e não receber pelo produzido.

No estudo de Ferreira e Mendes (2001) também verificaram esses sentimentos de frustração entre os trabalhadores de construção civil, e ainda a presença de insatisfação e desânimo. Entretanto, nos operários pesquisados existia insatisfação, porém o desânimo não foi verificado, muito pelo contrário, estavam fortalecidos e dispostos a sempre faturar mais. Pelo visto desenvolveram esta estratégia de mediação para atenuação do sentimento sofrido.

Com relação às atitudes da gestão de SST frente a esta situação, observa-se uma tentativa de conscientização do operariado para que mesmo tendo que executar o trabalho de forma mais rápida para produzir mais e assim ganharem mais, que executem suas atribuições dentro dos padrões de qualidade da empresa e dentro das normas de segurança do trabalho

de modo a evitar passarem por essa situação desagradável, pois quem faz errado, faz duas vezes.

#### **f) Cansaço Mental**

Os resultados apontaram desgaste mental nos operários analisados sendo um indicador de sofrimento. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) sinalizam que a *organização* repercute sobre a mente, no equilíbrio psicológico. Entretanto, não houve registro de adoecimento nos trabalhadores o que pressupõe a utilização de estratégias de mediação do sofrimento e até uma certa eficácia (mesmo que temporária).

O *cansaço mental* dos operários analisados provém da tensão constante para evitar erros e se apresenta como um elemento intensificador do sofrimento. Dejours (1987) aponta que os efeitos nocivos da *organização do trabalho* na mente gera medo, ansiedade e tensão. E ainda afirma que, esta exploração mental está presente em tarefas desqualificadas, na qual a submissão ou desapropriação do corpo só é possível graças à neutralização da vida mental. Desse modo, a alienação torna o indivíduo “obediente” à organização.

Para a equipe de gestão de SST, essa alienação mental não se apresenta como nos estudos de PDT tornando o operário obediente as medidas de segurança do trabalho, muito pelo contrário. O operário cansado, tende a evoluir o cansaço físico para o mental e assim os riscos psicossociais passam a apresentar como um perigo de o operário vir a se acidentar por não estar totalmente focado na execução de sua atividade laboral que é de risco.



Quadro 7.4 - Quadro Resumo da Organização da Segurança do Trabalho.

Eixo de Análise	Enquete	Temas Levantados pelos Operários na PDT	Análise de SST
<b>Organização da Segurança do Trabalho</b>	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las	Trabalho Prescrito x Trabalho Real Fator de Sofrimento	Nesse quesito, a equipe de gestão de SST deve pontuar essa problemática apresentada afim de que a equipe técnica de gestão da obra possa tomar conjuntamente com a gestão de SST medidas que venham a mitigar essa situação e possa trazer conforto e segurança no desenvolvimento da atividade cotidiana no canteiro de obras.
		Sentido do Trabalho Fator de Prazer	Com relação a gestão de SST a presença de satisfação colabora para que os operários não desenvolvam riscos psicossociais, evitando assim negligenciamento das medidas de segurança do trabalho, diminuindo a quantidade de acidentes de trabalho e contribuindo para uma eficaz gestão de SST.
		Rigidez Fator de Sofrimento	Para a equipe de gestão de SST, essa condição contribui negativamente a efetividade do processo de eficácia no sistema de segurança e saúde no trabalho uma vez que o operário deixa de colaborar com seu conhecimento prático em situações que agregaria valor a novas medidas de segurança do trabalho a serem consideradas na prática.
		Racionalização Fator de Prazer	Entretanto, com relação à gestão de SST houve problemas quanto a frentes de trabalho que não estavam liberadas por situações de insegurança e mediante a ordem superior da gestão de obra, mesmo assim, operários entraram para executar a fim de cumprir cronograma de obra. Essas atitudes fazem com que a equipe de gestão de SST fique desmoraliza perante o operariado e ainda

			que comprometa as ações do PGR (Programa de Gestão de Riscos) exigências da NR1 e NR18.
		Rotatividade Fator de Sofrimento	Para a gestão de SST, a rotatividade de operariado compromete a manutenção de uma eficaz gestão de SST uma vez que necessita constantemente estar treinando os novos trabalhadores quanto às normas de segurança da empresa, para alcance de execução das atividades construtivas com plena segurança dos trabalhadores.
		Falta de apoio de gestores, reconhecimento e humilhação Fatores de Sofrimento ressignificados por alguns para prazer	Para a equipe de gestão de SST, esses pontos constituem elementos de análise e reestruturação da organização do trabalho como um todo, não somente com relação à organização da segurança do trabalho. É necessária uma mudança maior na estruturação e hierarquia da indústria da construção civil, a fim de alcançar uma gestão mais participativa, dando voz ao operário (trabalhador), podendo haver trocas de conhecimento e não somente ordens que vêm de cima para baixo.
		Retrabalho Fator de Sofrimento ressignificados por alguns para prazer	Com relação às atitudes da gestão de SST frente a esta situação, observa-se uma tentativa de conscientização do operariado para que mesmo tendo que executar o trabalho de forma mais rápida para produzir mais e assim ganharem mais, que executem suas atribuições dentro dos padrões de qualidade da empresa e dentro das normas de segurança do trabalho de modo a evitar passarem por essa situação desagradável, pois quem faz errado, faz duas vezes.

		<p>Cansaço Mental Fator de Sofrimento ressignificados por alguns para prazer</p>	<p>Para a equipe de gestão de SST, essa alienação mental não se apresenta como nos estudos de PDT tornando o operário obediente as medidas de segurança do trabalho, muito pelo contrário. O operário cansado, tende a evoluir o cansaço físico para o mental e assim os riscos psicossociais passam a apresentar como um perigo de o operário vir a se acidentar por não estar totalmente focado na execução de sua atividade laboral que é de risco</p>
--	--	--	---

Fonte: Autora.

### 7.3 RELAÇÕES SOCIAIS NO TRABALHO

Segundo Dejours (1987) constituem-se *relações sociais de trabalho* os laços humanos estabelecidos pela organização do trabalho, que podem ser:

- horizontais (com os pares, pessoas de mesmo nível hierárquico) ou,
- verticais (com os superiores e subordinados, pessoas de mesmo nível hierárquico acima ou abaixo )

É através do espaço de fala que o trabalhador amplifica a sua subjetividade e desenvolve mecanismos variados para transformar o seu sofrimento, bem como intermediar o engajamento (STEPHANY FILHO, 2021). Assim, a mobilização nos grupos de trabalhadores para atos de solidariedade, tanto busca a construção de experiências subjetivas, que se busca a si mesmo, como também representam uma necessidade de contribuir com as condições éticas do viver em comunidade (DEJOURS, 2012). Dessa forma a coesão entre os pares funciona como apoio social, parecendo um coletivo de trabalho, o que foi confirmado nos operários analisados na pesquisa (MENDES, COSTA E BARROS, 2003).

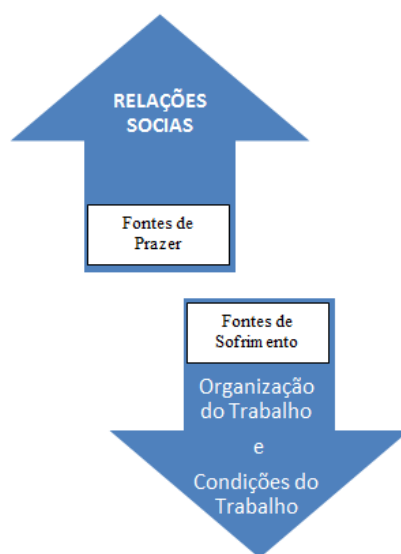
As relações sociais de trabalho entre os operários analisados na pesquisa evidenciam a presença de um clima de cooperação e de confiança, permitindo superação de dificuldades pessoais (problemas de família, doenças e dívidas) refletindo em uma maior produção e satisfação com o trabalho. Esses resultados também foram verificados por Theodoro e Girard Nunes (2000, 2001), onde o clima de respeito, companheirismo e confiança entre os trabalhadores propiciava a mobilização à mudança. Entretanto à mobilização a mudanças não foi verificada entre os operários de construção civil investigados durante as clínicas de PDT.

Observou-se entre o grupo de operários analisados a presença de sentimento de gratificação no trabalho decorrente de relações socioprofissionais satisfatórias, o que permite a consolidação da identidade do indivíduo no grupo, assim como verificado por Mendes e Abrahão (1996). Dessa forma, a coesão dos operários e a confiança mútua favorecem, de acordo com Dejours (1987), a construção de estratégias de defesa que é crucial à continuidade da produção.

Por outro lado, nas relações sociais de trabalho, assim como na organização do trabalho também acontece humilhação e opressão o que inviabiliza o desejo dos trabalhadores permanecerem no emprego, sendo um motivos da elevada rotatividade (Morice, 1992). Esse fato foi identificado nos resultados dos operários e ainda existiu rotatividade mediante a rigidez da organização e das condições de trabalho que não agradavam aos operários.

Dessa forma, a relação entre as especificidades do contexto de trabalho e as características do indivíduo resultará nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Nessa perspectiva, os fatores referentes à *organização* e às *condições de trabalho* parecem ser causadores de sofrimento, enquanto as relações sociais de trabalho demonstram serem fontes de prazer entre os operários de construção civil (Figura 7.4), como também verificado no estudo de Ferreira e Mendes (2003).

Figura 7.4 – Vivências de Prazer e Sofrimento em Operários de Construção Civil.



Fonte: Autora.

A fim de certificar os temas levantados durante as entrevistas coletivas e ainda dar oportunidade para alguma abordagem que por algum motivo manteve-se oculta, sem externar ao coletivo, foi realizado a *Entrevista Individual* para que os trabalhadores participantes pontuassem individualmente os fatores positivos (fontes de prazer) e fatores negativos (fontes de sofrimento) da sua atuação profissional como forma de levantamento subjetivo dos riscos psicossociais.

Foi observado que os operários pesquisados vivenciam concomitantemente com o *prazer* e o *sofrimento* no trabalho, com predomínio do *sofrimento*. A coexistência dos dois construtos<sup>40</sup> é revelada na categoria *fatores positivos e fatores negativos do trabalho*. Porém, segundo Ferreira e Mendes (2003) e Barros e Mendes (2003) a coabitação de ambas as vivências é respaldada em um único construto: *prazer-sofrimento*, oriundo das mediações dos trabalhadores para manter a saúde e evitar o sofrimento, identificando presença das duas vivências, embora sempre haja o predomínio de uma sobre a outra.

Assim, as vivências de *prazer* e o *sofrimento* delineados pelos operários pesquisados são apresentados na sequência.

---

<sup>40</sup> Construtos podem ser definidos com abstrações conceituais de fenômenos que não podem ser observados diretamente, ou seja, são declarações abstratas de categorias de observações.

### a) Vivências de prazer (Fatores Positivos no Trabalho)

As *vivências de prazer* ocorrem quando as exigências da tarefa convergem com as necessidades do trabalhador ou quando o conteúdo da atividade é fonte de satisfação (Dejours, 2004). Assim, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) o *prazer* pode ocorrer de duas formas:

- resultado de uma *gratificação pulsional* mediante a *sublimação* (sentido que o indivíduo e a sociedade atribuem ao trabalho);
- decorrente do *sofrimento criativo* ou da *mobilização subjetiva* (transformação do sofrimento em prazer).

Para o grupo de operários analisados, o *prazer* refere-se ao sentido do trabalho, aos sentimentos de utilidade, ao ver o trabalho executado pronto possibilitando moradia a outras famílias, satisfação com a profissão que exercem e com o salário recebido, possibilidade de sustento próprio e de sua família, sobrevivência, de ter uma boa alimentação e de relações profissionais amigáveis. Tudo isso faz com que se sintam felizes ao retornarem para casa.

Os sentimentos sobre o *sentido do trabalho*, identificado nos operários pesquisados como geradores de prazer também foram encontrados no estudo de Borges (1996) que indicou também a sobrevivência e realização nos trabalhadores. No estudo de Filizola (1999), houve a associação do *sentido do trabalho* ao *sentimento de utilidade* que: nos trabalhadores com nível superior deviam-se à realização pessoal e aos de escolaridade inferior à necessidade de sobrevivência. Semelhantemente ao encontrado nessa pesquisa, onde para a maioria dos operários pesquisados o sentido do trabalho é de *sobrevivência*, de *sustento da família*.

Quanto ao *sentimento de utilidade* foram achados também nas pesquisas de Lunardi e Mazzilli (1996) e Martins (2000) como principal fator para o prazer. Para Dejours (1999), quanto ao *sentimento de utilidade*, ao ver o trabalho executado pronto possibilitando moradia a outras famílias, aponta em seus pressupostos que é por meio do olhar do outro (julgamento) que a ação do indivíduo é *reconhecida* e de que esse olhar contribui para a

construção da identidade do trabalhador pelos sentimentos de competência, motivação e valorização. Assim, *reconhecimento* ou *julgamento* pode ocorrer de duas formas: de utilidade, realizado pela chefia e clientes, e de beleza, proveniente dos pares. Dessa forma, o *reconhecimento* propicia o sentimento de pertencimento a um determinado grupo, viabilizando também a elevação da auto-estima e da consciência de suas capacidades, como demonstra ocorrer com os operários pesquisados (DEJOURS, 2000).

Quanto ao sentimento de *valorização*, este atua como um reforço positivo à autoimagem do trabalhador, fazendo-o sentir-se útil e produtivo segundo Mendes e Tamayo (2001). Os pesquisadores Guimarães e Macêdo (2003) ratificaram esses achados e ainda acrescentaram o sentimento de orgulho oriundos do reconhecimento, implícito nos trabalhadores.

A respeito das relações sociais de trabalho entre os operários demonstram serem satisfatórias, sendo mais um indicador de prazer, assim a relação entre os pares é apontada como a principal fonte de satisfação com o trabalho, conduzindo até ao aumento da produção. Observa-se, que a coesão do grupo de operários favorece a construção de um *coletivo de trabalho* que permite superar as dificuldades pessoais e com a produção, mas não possui caráter transformador dos aspectos nocivos do contexto de trabalho. Assim, não se pode falar de *mobilização coletiva* nem de prazer direto, apenas que as relações sociais de trabalho são fontes de satisfação e contribuem para minimizar o sofrimento no trabalho. Esses resultados parecem convergir com os encontrados por Theodoro e Girard Nunes (2000, 2001) que apontaram a coesão do grupo como essencial para a construção da subjetividade autêntica, na qual os operários se reconhecem por meio da relação com o outro. Assim, o clima de companheirismo, confiança e respeito tornam os operários menos fragmentados contribuindo para o estabelecimento de elos comunitários e para a mobilização à mudança. Entretanto, essa mobilização não foi observada nos operários pesquisados.

Para a gestão de SST, as vivências de prazer são aspectos positivos que aumentam a satisfação do operário com o ambiente de trabalho refletindo positivamente, com cumprimento das medidas de segurança coletivas e individuais, diminuição no número de acidentes e contribuindo para um aumento de produtividade.

### **b) Vivências de sofrimento (Fatores Negativos no Trabalho)**

Para os operários analisados o *sofrimento* está associado: ao serviço pesado, ao rígido sistema de trabalho, à sobrecarga de trabalho, ao cansaço físico e mental, às cobranças, às reclamações, à falta de pagamento em dia, a falta de material que reflete em atraso de produção, à falta de reconhecimento e valorização e à falta de respeito quanto à individualidade de uma vida fora da obra.

A vivência mais intensa de sofrimento está articulada a dois fatores, conforme Dejours (1999):

- a falta de reconhecimento e valorização no trabalho por parte dos superiores (encarregados, mestre de obras, engenheiro) e,
- a presença de cansaço físico e mental devido à sobrecarga.

Dessa forma a *falta de reconhecimento* pode levar à crise de identidade e doenças. No caso dos operários participantes da clínica do trabalho, foi observado sofrimento quanto à falta de suporte organizacional e a falta de reconhecimento e valorização no trabalho. Entretanto, não foi observado presença de doenças entre eles, talvez pelo uso das estratégias de defesa.

Como consequência da *falta de reconhecimento* acontece a *alienação social*, na qual o indivíduo não é reconhecido no trabalho, predominando o sofrimento (DEJOURS 1997). A *alienação* caracteriza-se quando o trabalhador confunde os objetivos pessoais com os da organização e existe neutralização da atividade mental, fadiga física e obediência, como forma de preservar o emprego e não pela conformidade com a exploração da empresa (DEJOURS, 1987). Essa situação não foi verificada nos trabalhadores (operários analisados), uma vez que apresentaram lucidez quanto aos seus objetivos pessoais (ganhar dinheiro para sustento da família e voltar pra casa feliz). Assim, as situações que geram sofrimento, parecem ser defendidas pela *racionalização*, que não chega à *alienação*.

Diversas situações colocadas pelos operários analisados como fatores negativos geram medo. Segundo Dejours (1994), o medo é um indicador de *sofrimento*, que pode ser: *patológico* ou *criativo*. No *sofrimento patológico* não há margem de liberdade para o trabalhador ajustar as exigências da empresa às suas necessidades, o que implica uso de



*estratégias defensivas* e o no *sofrimento criativo* pressupõe mudanças dos fatores nocivos no trabalho em fontes de prazer (Figura 7.5). Não havendo risco de *sofrimento patológico*, o grupo de trabalhadores estará vivenciando *sofrimento criativo*, prazer e/ou utilizando as estratégias de defesa coletivas (mobilização subjetivas) de modo bem sucedido ou mais favorável à saúde (MENDES E ARAUJO, 2012 e MAGNUS, 2015).

Figura 7.5 – Tipos de Sofrimento.



Fonte: Autora.

Sobre a *invasão do trabalho na vida privada* tal como ocorre com os operários pesquisados, Antunes (2004) aponta que tendo a vida áreas pessoal, sentimental e profissional, de fato não é possível desvincular uma área da vida das demais e, ainda que, uma vida desprovida de sentido em uma das áreas, esta acaba por refletir nas outras.

Para a equipe de gestão de SST, as vivências de sofrimento acabam corroborando com o surgimento dos riscos psicossociais que por vezes impacta negativamente no gerenciamento dos riscos ocupacionais. Já que, a partir de situações de descontentamento, os operários assumem posturas negligentes quanto à utilização das medidas de segurança do trabalho, podendo contribuir para o acidente de trabalho e desenvolvimento de doenças.

Quadro 7.5 - Quadro Resumo das Relações Sociais do Trabalho.

Eixo de Análise	Enquete	Temas Levantados pelos Operários na PDT		Análise de SST
		Vivências de Prazer	Vivências de Sofrimento	
Relações sociais no trabalho	Sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles	sentido do trabalho		As vivências de prazer são aspectos positivos que aumentam a satisfação do operário com o ambiente de trabalho refletindo positivamente para a gestão de SST, com cumprimento das medidas de segurança coletivas e individuais, diminuição no número de acidentes e contribuindo para um aumento de produtividade
		sentimentos de utilidade, ao ver o trabalho executado pronto		
		Possibilidade de proporcionar moradia a outras famílias,		
		satisfação com a profissão que exercem para casa.		
		Satisfação com o salário recebido,		
		possibilidade de sustento próprio e de sua família		
		Possibilidade de sobrevivência,		
		Possibilidade de ter uma boa alimentação		
		Relações profissionais amigáveis.		
			serviço pesado	Por outro lado, vivências de sofrimento somatizam corroborando com o surgimento dos riscos psicossociais que por vezes impacta negativamente na gestão de SST. Já que a partir de situações de descontentamento os operários assumem posturas negligentes quanto utilização das medidas de segurança do trabalho, podendo contribuir para o acidente de trabalho e desenvolvimento de doenças.
			Rígido sistema de trabalho	
			sobrecarga de trabalho	
			cansaço físico e mental,	
			cobranças	
			reclamações	
			falta de pagamento em dia,	
			falta de material que reflete em atraso de produção,	
			falta de reconhecimento e valorização	
			falta de respeito quanto à individualidade de uma vida fora da obra	

Fonte: Autora.

### 7.3 ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS

São utilizadas estratégias de defesa, enfrentamento e mediação de forma que o trabalhador consiga ressignificar<sup>41</sup> o sofrimento patológico em sofrimento criativo, e assim desenvolver suas funções laborais.

As estratégias de defesa e enfrentamento se formam no inconsciente do trabalhador, que através da sua intuição, astúcia ou engenhosidade, articula mecanismos para contornar situações que lhe fazem sofrer no trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

De acordo com os resultados encontrados entre o grupo de operários analisados identifica-se a existência de vivências de prazer e o sofrimento no trabalho e estratégias de mediação desse sofrimento.

Alguns estudos determinam causas distintas para o sofrimento no trabalho na construção civil. Segundo Barros e Mendes (2003), o modelo de produção baseado nos princípios tayloristas e na acumulação flexível de capital, presentes no setor da construção civil, são potencializadores do sofrimento no trabalho, que é enfrentado por meio de estratégias defensivas (de negação e controle). Já no estudo de Singer (1998), o maior problema encontrado foi a presença da *terceirização* que funcionava como uma forma de exploração intensiva da força de trabalho dos operários de construção civil, o que conduzia ao esgotamento físico e mental.

Em outros estudos, na área de construção civil, Bicalho de Sousa (1999) aponta como indicadores de sofrimento, algumas condutas comuns na indústria da construção civil como a rigidez da organização, a precariedade das condições de trabalho e as relações sociais opressoras, onde tudo isso gera sofrimento aos operários, embora não faça alusão ao uso de estratégias para amenizá-lo. Filha (2003) descobre relação entre as inovações tecnológicas nos canteiros de obras e o sofrimento nos trabalhadores, mas não investiga estratégias para evita-lo. E Dejours (1987), desde o princípio já pontuava que a *rigidez da organização do trabalho na construção civil* era geradora de sofrimento aos operários, expresso por meios dos sentimentos de medo, ansiedade e angústia, que era defendido pela utilização de

---

<sup>41</sup> Dar um outro ou um novo significado a (ex.: ressignificar uma experiência). Dar novo sentido, valor, forma ou função a (algo), geralmente com o intuito de superar padrões (comportamentais, psíquicos, estéticos, morais, ideológicos, etc.)

estratégias defensivas coletivas, as quais ele denominou de “ideologia defensiva da profissão”. E ainda acrescenta às pressões sócio-econômicas, o medo de perder o emprego e medo dos direitos trabalhistas ao sofrimento da categoria profissional da construção civil (DEJOURS, 2000).

Apesar de serem identificados todos esses geradores de sofrimento entre os operários investigados durante esta pesquisa de PDT com operários de canteiros de obras atuantes em trabalhos em altura, estes se mantêm produtivos e, até o momento, com saúde. Tal situação acontece devido à utilização de *estratégias de mediação* a fim de minimizar o sofrimento.

As *estratégias de mediação do sofrimento*, *Estratégias de Defesa* que foram utilizadas pelos operários analisados serão apresentadas e discutidas a seguir:

#### **a) Racionalização**

A *racionalização* é uma estratégia de mediação do tipo defensiva que se caracteriza por justificativas e explicações lógicas às situações adversas do contexto de trabalho. Assim, os operários pesquisados utilizam da racionalização para amenizar a situação vivenciada de *sofrimento* expressa por meio dos sentimentos de medo, causados por pressão, cansaço, preocupação, desgaste físico e mental.

Com relação ao medo também inclui o temor de se acidentar e de morrer que está inter-relacionado, respectivamente, à perda do emprego e do sustento da família, uma vez que em caso de acidente ou morte, os operários e a família ficarão à mercê da busca dos direitos na justiça (desacreditada pela maioria dos operários pesquisados). Desse modo, faz-se necessário encontrar explicações lógicas para continuar trabalhando.

De acordo com os resultados obtidos, parece que os operários se apoiam na situação de mesmo com o crescente desemprego eles estarem empregados. Também na satisfação com a remuneração e na possibilidade de sustento da família para justificar sua permanência no trabalho e amenizar o sofrimento. O discurso racional apresenta-se como um misto de resignação e indignação, à medida que este apresenta interligações entre os discursos com explicações e insatisfações frente à rotina de trabalho. Seria como se exibissem uma mensagem subjacente referente ao trabalho: “ruim com ele, pior sem ele”. Nos estudos de

Barros e Mendes (2003) e Mendes, Costa e Barros (2003) também foram verificados o uso da racionalização como estratégia defensiva utilizada pelos trabalhadores da construção civil, onde por meio de explicações lógicas e coerentes, buscavam justificar as situações adversas do trabalho como forma de “neutralizar” o sofrimento. Além disso, são observados os comportamentos viris e desafiadores nesses estudos, o que também foi verificado nos operários estudados. É importante destacar que as patologias surgem, quando as estratégias de defesa falham.

Outras situações geradoras de sofrimento foram verificadas entre os operários pesquisados como: o risco à vida, o ritmo acelerado de trabalho e a elevada produtividade, que também eram amenizadas com uso da racionalização. Entretanto, os operários analisados apresentavam sintomas de apatia, passividade, resignação, indiferença e conformidade e, concomitantemente, com sentimentos de revolta, indignação, frustração e raiva. Dessa forma parece sinalizar que a *estratégia de defesa* não estava sendo efetiva, uma vez que o sofrimento não era plenamente reprimido, embora não existisse “visíveis” indicadores de adoecimento. Entretanto, segundo Dejours (2000), o que acontecia com esse grupo de operários seria a “racionalização da mentira”, na qual há desconsideração pelo sofrimento alheio e engajamento na mentira organizacional (justificativas lógicas) frente ao medo de demissão.

## **b) Negação**

A *negação* foi verificada quando os operários utilizavam do sentimento de indiferença aos riscos, o que pode significar negligência ao perigo. Essa estratégia é responsável pelas atitudes imprudentes em relação ao perigo devido a uma pseudo-consciência do mesmo, como observado nas *situações de não uso de EPI's*. Nos estudos de Barros e Mendes (2003), as autoras também verificaram que o sofrimento é negado entre os profissionais de construção civil.

Dejours (1987) estudando essa categoria profissional encontrou resultados semelhantes, onde verificou o medo como sentimento preponderante nesses profissionais e atitudes de indiferença ao perigo (negação) e presença de escárnio<sup>42</sup>. Assim, denominou essas

---

<sup>42</sup> Escárnio é o ato de caçar ou zombar de alguém ou de algo a fim de provocar riso, ridicularização, zombaria. Manifestação ofensiva de desdém ou desprezo em relação a alguém ou a algo.

estratégias coletivas defensivas de *ideologia defensiva da profissão* ou ideologia ocupacional defensiva. Além disso, observou em seus estudos que além da negação ainda os trabalhadores de construção civil constituíam-se de outras estratégias como: desafio, resistência à dor, invulnerabilidade, banalização da própria vida e consumo de álcool.

### **c) Banalização do mal**

A estratégia de *banalização do mal* referenciada por Dejours (2000) é ratificada pelos operários analisados, que encontram justificativas frente às adversidades da organização. Assim, banalizando o mal, os operários conseguem resistir às doenças frente ao tamanho sofrimento decorrente da rígida organização do trabalho e das condições de trabalho impostos pela empresa construtora/incorporadora.

### **d) Saberes de prudência e regras de ofício**

Os saberes de prudência e as regras de ofício estratégias coletivas referenciadas por Cru e Dejours (1987), são práticas aplicadas pelos operários investigados à medida que se observa a baixa incidência de acidentes no trabalho. Assim, apesar de negligenciarem por vezes o uso correto do EPI, possuem procedimentos articulados à experiência de trabalho que permitem cuidados necessários à prevenção de acidentes, viabilizando a construção de regras coletivas que atendam às exigências quanto à produção, qualidade e segurança.

Apesar de haver fiscalização rigorosa na obra analisada quanto ao uso das medidas de segurança do trabalho, os *ajustes* feitos pelos operários permitem mais flexibilidade em relação às práticas construtivas. Assim, estas estratégias cumprem a finalidade de adaptação ao medo e propiciam a coesão e a cooperação do grupo de trabalhadores.

Entretanto, nem todas as atitudes de ajustes são bem vistas ao grupo de operários, como por exemplo, ingerir álcool durante o trabalho, colocando à prova a virilidade masculina desses. Tal atitude de comportamentos desafiadores podem conduzir ao desprezo, exclusão e retaliação por parte dos demais membros do grupo de operários. Segundo Dejours (1987), essa reação radical é uma forma de proibir qualquer tentativa de desestabilização

psíquica (lembrança do risco à vida), principal função do caráter coletivo das estratégias aludidas pelo grupo de trabalhadores.

#### **e) Alienação**

A alienação da ideologia defensiva é outra estratégia empregada para atenuar o sofrimento, na qual o trabalhador confunde seus objetivos pessoais com os da organização (Dejours, 1987), o que não é evidenciado nos operários estudados nessa pesquisa.

Assim, a alienação pressupõe neutralização prévia da vida mental antecedente do cansaço físico, o que não se verifica entre os operários analisados, pois apesar do cansaço físico e mental identificados, eles têm objetivos bem definidos: sustentar a família e retornar ao convívio familiar. Não almejam alcançar posições superiores na empresa, apenas sobreviver, então se submetem ao sistema imposto por “falta de opção”, embora não pareçam se deixar alienar por ele.

Diferentemente do postulado por Dejours (1987) acerca da *alienação no trabalho*, onde há uma tolerância do indivíduo para com a organização que vai contra seus anseios, necessidades e sua saúde, não se aplicar aos operários estudados. Eles parecem preservar seus objetivos pessoais, trabalhando para sua sobrevivência e de sua família, não em prol da organização, assim esse pensamento parece atuar nos operários como uma “arma” para tornar o trabalho automático, ágil e, dessa forma amenizar o sofrimento.

#### **f) Auto Aceleração**

A auto-aceleração parece ser confirmado nos operários investigados que segundo Dejours (2004) a repressão aos impulsos é a defesa contra o sofrimento dos trabalhadores sem qualificação. Além disso, essa estratégia de defesa subtrai os desejos do indivíduo, favorecendo o predomínio da vontade do outro, no sentido de submissão ao sistema em prol da sobrevivência e não de aniquilação deles.

### **g) Sublimação**

A estratégia de sublimação apontada por Dejours (2004) como mais eficiente do que a repressão e as demais que propiciam uma saída pulsional que não faz desmoronar o funcionamento psíquico, não é utilizada pelos operários analisados.

### **h) Chistes (Brincadeiras)**

A estratégia de utilizar situações de medo, estresse e sofrimento nos trabalhadores da construção civil para elevar a produtividade apontada por Dejours (1987) é identificada nos operários pesquisados. Entretanto, o desvio da atenção dos fatores negativos do trabalho, permitem a elevação da produção e a automatização da atividade. Uma das formas é a socialização do sofrimento entre os trabalhadores, por meio das conversas e brincadeiras (chistes<sup>43</sup>).

As brincadeiras que os trabalhadores fazem durante o serviço ajudam a enfrentar o medo, aliviar a tensão e descontrair. As brincadeiras observadas no estudo de Bicalho de Sousa (1999) eram usadas também como estratégias para enfrentar o sofrimento. Dejours (2001) também faz alusão a atividades lúdicas (brincadeiras) como estratégias utilizadas para esconder o medo, a angústia, manter a vigilância e aumentar a habilidade profissional, tornando a atividade mais fácil de ser realizada, tal como observado entre os operários estudados.

### **i) Luta pela sobrevivência**

A luta pela sobrevivência, destacada entre os operários analisados como a esperança de proporcionar sustento a família é uma estratégia utilizada para neutralizar os aspectos negativos do trabalho e minimizar o sofrimento. Em seu estudo, Barros e Mendes (2003), também observaram essa conduta entre os trabalhadores de construção civil que pesquisaram.

Em outros estudos com outras categorias profissionais, a necessidade de sobrevivência como estratégia para enfrentar o sofrimento também foi identificada Morrone (2001), que verificou essa estratégia entre os trabalhadores informais. Já Bicalho de Sousa (1999),

---

<sup>43</sup> A palavra chiste, oriunda do alemão Witz, significa “gracejo”, e é encontrada na obra de Freud, que o define como uma espécie de válvula de escape de nosso inconsciente, utilizado para dizer, em tom de brincadeira, aquilo que verdadeiramente se deseja.



observou essa estratégia sendo utilizada pelos trabalhadores como forma de enfrentar o sofrimento oriundo das longas jornadas de trabalho.

## **7.5 MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA**

Entre os operários analisados foram verificadas as seguintes mobilizações subjetivas:

### **a) Confiança e Cooperação**

A capacidade de criação e aplicação de estratégias de defesa e enfrentamento está associada à intensidade do sofrimento, assim quanto mais intenso o sofrer, mais estratégias são desenvolvidas para superá-lo. Para Dejours (2004), os “procedimentos defensivos” podem impedir também a tomada de consciência das relações de exploração e correlaciona esses procedimentos à cooperação e às regulações no trabalho.

Entre os operários de construção civil analisados foram observados *fatores como confiança e cooperação* entre os pares, grupos com o mesmo nível hierárquico e qualificação: grupo de serventes, grupo de pedreiros, grupo de carpinteiros e grupo de serralheiros.

### **b) Socialização**

Devido à presença entre os operários estudados do caráter de socialização de ferramentas, de materiais, do sofrimento, das dívidas, das frustrações, das alegrias e tristezas, da alimentação, talvez possa ser incluído como “estratégia de socialização”.

Entretanto, apesar das estratégias utilizadas pelos operários estudados nessa PDT parecerem eficazes funcionam apenas como “manobras” para a realização do serviço, pois não promovam mudanças no contexto de trabalho.

## **8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É fato que a atual forma de gestão de SST utilizada nos canteiros de obras que consiste em aplicação e fiscalização de regras de segurança e saúde no trabalho pelas equipes de engenharia civil e de segurança do trabalho não têm se demonstrado eficientes, frente a grande continuidade de acidentes de trabalho.

Dessa forma, com a recente reformulação da matéria legislativa de SST, as Normas Regulamentadoras (NR) que influenciam as atividades de construção civil, NR1 que trata das “Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais” e da NR18 “Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção” e a presença dos riscos psicossociais nos canteiros de obras, realizou-se um projeto piloto adaptando a metodologia de Psicodinâmica do Trabalho, já consolidada na área de saúde, de forma a contribuir com os levantamentos do inventário dos riscos psicossociais necessários a gestão de segurança e saúde no trabalho.

O diferencial desta tese foi à originalidade quanto à inclusão de aspectos sociais para o levantamento dos riscos psicossociais ocupacionais (RPO's) no ambiente de trabalho de um canteiro de obras que influenciavam na gestão de SST, já que em um sistema de gestão de SST tradicional não é considerado esses fatores. Assim, esses RPO's que são emergentes e anteriormente desconsiderados nas atividades de construção civil, puderam ser identificados e avaliados e ainda analisou-se a influência desses riscos na vida do trabalhador de construção civil e a contribuição que fazem para o acontecimento do evento acidente de trabalho.

Então, através de um projeto piloto com 8 encontros foi estabelecido um espaço coletivo de fala entre trabalhadores voluntários operários de construção com experiência em trabalhos em altura. Através desse projeto, criou-se em cada encontro, no refeitório da obra, uma clínica do trabalho segundo o postulado de Dejours, onde os operários puderam discutir vivências de prazer e sofrimento e as estratégias de mediação (defensivas e de mobilização subjetivas) desenvolvidas no ambiente de trabalho para superá-las.

Os achados da pesquisa apontaram, para a coexistência de prazer e sofrimento entre os operários de construção civil, com o predomínio do sofrimento resultante da rígida organização do trabalho e das condições tanto de trabalho quanto de segurança do trabalho. Em contrapartida, o prazer decorreu das relações sociais, do reconhecimento e da valorização no trabalho, o que minimizavam o sofrimento.

Fatores determinantes de sofrimento físico foram apontados nas condições de segurança do trabalho, onde os operários apresentaram cansaço físico o que pode vir a contribuir com o negligenciamento das medidas de segurança do trabalho contribuindo para o evento de acidente de trabalho. Já o sofrimento mental, foi verificado na organização da segurança do trabalho, sendo alguns pontos organizacionais da construção civil agravantes da situação de cansaço mental como a rígida organização, a existência de constantes pressões para finalização dos trabalhos e pela falta de reconhecimento e valorização profissional por parte dos gestores da obra. Tal situação pode influenciar os trabalhadores a desenvolverem doenças do trabalho. Ambas situações comprometem uma eficiente gestão de SST e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Essas condições e relações de segurança do trabalho levaram o operário a desenvolver estratégias de enfrentamento para lidar com o sofrimento advindo do exercício do trabalho, transformando seu funcionamento psíquico, alterando suas formas de existência em vivências de prazer e sofrimento e incorporando não só a sua vida no trabalho, mas também na sua vida familiar e social.

Os principais fatores que engatilham os riscos psicossociais entre os operários de construção civil de forma negativa que proporcionavam vivências de sofrimento foram: falta de material, falta de treinamentos; baixa escolaridade e qualificação; medo do desemprego; pressão e longas jornadas; falta de flexibilidade; cansaço físico, terceirização e acidentes de trabalho. E os fatores de forma positiva que proporcionavam vivências de prazer foram: alimentação e infraestrutura do canteiro, satisfação com salário e sustento da família.

A partir do levantamento dos riscos psicossociais presentes dentro do canteiro de obras e as formas como o operariado lidava com eles, permitiu a equipe de gestão de SST um planejamento e atuação mais efetiva frente às medidas de segurança do trabalho

necessárias para realização de um eficiente Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (GRO).

Para lidar com o sofrimento, observou-se que os operários faziam uso das seguintes *estratégias de mediação*: racionalização, negação, banalização do mal, saberes de prudência e regras de ofício, auto-aceleração, luta pela sobrevivência e brincadeiras. Assim essas estratégias contribuíam para manter os operários produtivos e com saúde. O uso dessas estratégias visam preservar as integridades física, psíquica e social. No entanto, a utilização recorrente de estratégias de mediação por parte do operariado pode conduzir ao seu fracasso, e consequentemente ao adoecimento ou à alienação e imobilidade para mudança. Essa imobilidade foi evidenciada nos operários de construção civil pesquisados.

Diante do exposto, sugerem-se algumas medidas para a gestão do sofrimento dentro desse canteiro de obras de construção civil, para serem incorporadas ao Programa de Gestão de Riscos (PGR), de forma a eliminar, ou neutralizar os riscos RPO's. São elas:

- 1) realização de seções de treinamento de SST incorporando a PDT para um levantamento real dos fatores de sofrimento que geram riscos psicossociais aos operários de construção civil possibilitando uma gestão de segurança do trabalho participativa;
- 2) maior engajamento entre a equipe de gestão da obra (engenheiros civis, eletricitas, mecânicos, de produção e técnicos diversos) e a equipe de SST (engenheiros de segurança do trabalho e técnicos de segurança) a fim de sempre cumprir o cronograma da obra juntamente com o cumprimento de todas as medidas de segurança e saúde no trabalho (SST) de forma a garantir ao trabalhador operário de construção civil o direito fundamental de trabalho digno.

Por fim, toda experiência de execução da clínica do trabalho apresentou-se como um ponto positivo, diferenciador para o cumprimento das rotinas processuais em obras de construção civil, onde os operários sentindo-se partícipes do processo de gestão de SST passaram a atender mais as medidas de SST presentes no canteiro de obras e com isso diminuíram os acidentes de trabalho e melhorou a eficácia do processo, corroborando para uma eficiente gestão de SST.

Os resultados desse estudo apresentam-se favoráveis a inclusão da interdisciplinaridade na tentativa de soluções de problemas até então não solucionados, uma vez que com a inclusão do conhecimento de PDT já consolidado na área da saúde (medicina e psicologia do trabalho) permitiu avanços significativos na área de engenharia civil e engenharia de segurança do trabalho.

Acredita-se que futuros estudos devem ser realizados a fim de potencializar os resultados encontrados nessa tese. Assim, sugere-se:

- 1) Analisar as vivências de prazer e sofrimento do grupo de gestão da obra de construção civil;
- 2) estabelecer comparações entre as vivências de prazer e sofrimento dos operários de construção civil e do grupo de gestão da obra de construção civil;
- 3) aprofundar investigação acerca das características das estratégias de mediação;
- 4) reaplicar o Projeto Piloto de Psicodinâmica do Trabalho desenvolvido, em obras distintas, e ratificar a eficácia do método na melhoria da gestão de segurança do trabalho quantitativamente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, I. M. **Trajetória da análise de acidentes: o paradigma tradicional e os primórdios da ampliação da análise.** Interface: comunicação, saúde, educação. Botucatu, v. 9, n. 18, p.185-202, jan./jun. 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo; Cortez. (1995).

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho.** São Paulo: Boitempo Editorial. 2000.

BARBOSA, Tania da Silva. **Gerenciamento de riscos de acidentes do Trabalho: estudo de caso em uma obra de construção de dutos terrestres.** Dissertação. Mestrado em Saúde Pública e Meio Ambiente. Fundação Oswaldo Cruz. 2002.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70. 1977.

BARNES, D.G. **Times Are Tough – Brother, Can You Paradigm?** Risk Analysis, 14: 219-223, 1994.

BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. **Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil.** Psico USF, 8 (1), 63-70. 2003.

BARROS, P. C. R. **Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores Terceirizados da Construção Civil do Distrito Federal.** Dissertação. Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, UNB, Brasil. 2005.

BARUKI, L. V. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo.** São Paulo: LTr, 2015.

BATISTA, Vera. **Canpat: construção civil está entre os setores com maior risco de acidentes de trabalho.** Publicado em 26/04/2019. Disponível em: <http://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/canpatconstrucao-civil-esta-entre-os-setores-com-maior-risco-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 02.05.2019.

BECK, C. L. C. **Da banalização do sofrimento à sua re-significação ética na organização do trabalho.** Tese de Doutorado não publicada. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2000.

BICALHO DE SOUSA, Nair. H. **Gestão do trabalho na indústria da construção civil: práticas tradicionais e perspectivas futuras.** *Ser Social*, 5, 159-18. 1999.

BOOTH, R.. **Safety Culture: Concept, Measurement and Training Implications.** Proceedings of British Health and Safety Society Spring Conference: Safety Culture and the Management of Risk, 19-20, p.5. April, 1993.

BORGES, Livia O. **A representação social do trabalho.** *Estudos de Psicologia*, 1, 7-25. 1996.

BORGES, L. ; PINHEIRO, J.Q. **Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade.** *In: Estudos de Psicologia*, n.7, p.53-63.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988. Presidência da República, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10.03.2019.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Instrução normativa INSS/DC n. 98 de 05 de dezembro de 2003.** Diário Oficial da União de 10/12/2003. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=75579>. Acesso em: 15.03.2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho 2023. **CANPAT 2023.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/canpat-2/canpat-2023>. Acesso em: 15.03.2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR - Normas Regulamentadoras.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 15.03.2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normasregulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>. Disponível em: Acesso em: 15.03.2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04 - Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-04-atualizada-2022-2-1.pdf>. Acesso em: 15.03.2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-10.pdf>. Acesso em: 15.03.2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 18 - Segurança e Saúde no trabalho na Indústria da Construção.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-18-atualizada-2020.pdf>. Acesso em: 15.03.2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 35** - Trabalho em Altura. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/norma>. Acesso em: 15.03.2023

BURCKHART G., SCHULTE P.A., ROBINSON C., SIEBER W.K., VOSSENAS P., RINGEN K. **Job tasks, potential exposures, and health risks of labourers employed in construction industry**. Am J Ind Med 1993; 24: 413-25.

BRITTEN, Nicky. Entrevistas qualitativas. **In:** POPE, Catherine; MAYS, Nicholas. Pesquisa qualitativa na atenção à saúde. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. cap. 2, p. 23-31.

CANTER, L.W., 1989. **Environmental Risk Assessment and Management: A Literature Review**. Pan American Center for Human Ecology and Health: Mexico.

CARVALHO, Enéas, G. de. **Globalização e estratégias competitivas na indústria automobilística: uma abordagem a partir das principais montadoras instaladas no Brasil**. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, Campinas, 2003.

CARPENTIER- ROY, M.C. **Evolution de la demande dans le champ santé metale travail, nouvelles formes de pathologies**. Pathologies de l'exclusion et pathologies de l'excellence Em Conservatoires National des Arts et Métiers (org.) Acts Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail Tome II , 13-24. Paris : CNAM. 1997.

CASTEL, Robert. **A metamorfose da questão social": uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes. 1998.

CATTLEDGE G.H., HENDRICKS S., STANEVICH R. **Fatal occupational falls in the U.S.construction industry**. 1980-1989. Accid Anal Prev 1996; 28:647-54

CASSEL, C. and SYMON, G. Qualitative research in a work contexts. **In:** CASSEL, C. and SYMON, G. (orgs.) Qualitative Methods in Organizational Research. London: Sage, 1995.

CONDE, A. F. C.; CARDOSO, J. M. M.; KLIPAN, M. L. **Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015**. Gerais, Rev. Interinst. Psicol., v. 12, n. 1, Belo Horizonte, jan./jun., 2019.

COVELLO, V.T., SLOVIC, P. e WINTERFELDT, D. Disaster and Crisis Communications: Findings and Implications for Research and Policy. **In:** Jungermann, H., Kaspersons, R. E. and Wiedemann, P. M. (eds). Accident at Three Mile Island: The Human Dimensions. Colorado: Westview Press, pp. 83-92. 1992.

CRU, D. **As regras do ofício**. AOCIP, Paris, mimeo, 1987.

CRU, D., & DEJOURS, C. (1987). **Saberes de prudência nas profissões da Construção Civil**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 15(59), 30-34.



DA MATTA. **Profissões industriais na vida Brasileira: ontem, hoje e amanhã.** 2003.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho/** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira – 5ª edição ampliada – São Paulo: Cortez – Oboré, 1987.

DEJOURS, C. **O Fator Humano.** Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas. 1999.

DEJOURS, C. **Entrevista com Dejours. Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, 3(4),158-163. 2000. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/2330/233018185015.pdf>. Acesso em: 01.05.2019.

DEJOURS, C. (2001). **Le mal-vivre ensemble. Sciences économiques et sociales en Île-de-France à Versailles**, 7, 3-09. Retirado em 20/01/01, de <http://www.ac-versailles.fr/pedagogi/ses/vieses/hodebas/dejours16-01-01.htm>.

DEJOURS, C. Avant- propos para a edição brasileira. Em Lacman, Selma & Szenelwar, Laerte I (Orgs). **Christophe Dejours: Da psicopatologia do trabalho à psicodinâmica do trabalho** (pp. 15-22). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília; Paralelo. 2004.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: trabalho e emancipação.** Tomo II. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C. **A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho.** Revista Portuguesa de Psicanálise, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental : quais são as responsabilidades do *manager* ? **In:** K. Macêdo *et al.* (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento : uma visão interdisciplinar* (pp. 317-331). Goiânia: Editora PUC Goiás. 2016.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2017. E-book.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. ; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** Editora Atlas. São Paulo - SP. 1994.

DESSORS, Dominique. Échec et réussite de la fidélisation des salariés aux postes de la filière viande bretonne : interroger le travail et la santé pour agir. **In:** Études STIVAB – rapport transversal. França. Maio de 2015.

DIESSE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. **Os trabalhadores e a reestruturação produtiva na construção civil.** São Paulo – SP. 2001.

DRUMOND PINTO, Ludmila de Fátima. O Funcionamento Psíquico na Gênese dos Acidentes de Trabalho. **In:** Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva. E-ISSN 1678-8729. QUALIS B1. Edição 4. 2003. Disponível em:

<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D6-01.pdf>. Acesso em: 24/02/2019.

DWYER, Tom (2006), **Vida e Morte no Trabalho: Acidentes do trabalho e a produção social do erro**, Rio de Janeiro e Campinas, Multiação Editorial e Editora da UNICAMP.

FERREIRA, Mário. C; BARROS, Paloma C. R. **Incompatibilidade trabalho prescrito-trabalho real: um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho.** *Aletheia*, 16, 115-128. 2002.

FERREIRA, Mário C; MENDES, Ana M. “**Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor**” **atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho.** *Revista Estudos de Psicologia*, 6 (1) 97-108. 2001

FERREIRA, M. C; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira.** Brasília. FENAFISP. 2003.

FERREIRA, M. C. Interfaces entre a psicodinâmica do trabalho, a sociologia clínica e a ergonomia da atividade: a face da ergonomia da atividade. **In:** MENDES, A.M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2012. p. 193-216.

FILHA, Urania. F. C. **Inovações tecnológicas e educação: um estudo em uma empresa de grande porte de construção civil do Distrito Federal.** Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília. 2003.

FILIZOLA, C. I. **O trabalho em um núcleo de atenção psicossocial do município de Santos (SP)- resgatando desejos, recontruindo projetos de via em um tempo de milagres.** Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo. 1999.

FREITAS, Carlos Machado de. **Acidentes Químicos Ampliados: Incorporando a Dimensão Social nas Análises de Riscos.** Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz. 1996.

GANEM, Valérie; RODRIGUES, Martha Veras. *Quel est l'impact de la faim et de la lutte pour la survie sur le rapport subjectif au travail ?* **In:** *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 18-1/2016. Disponível em: <http://pistes.revues.org/4673>. Acesso em: 01.04.2019.

GLINA, D.M.R.; ROCHA, L.E; BATISTA, M. L; MENDONÇA, M.G.V. **Saúde mental e trabalho uma reflexão sobre o trabalho e o diagnóstico, com base na prática.** *Caderno de Saúde Pública* , 17(3), 607-616. 2001.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa Tipos Fundamentais. **In:** RAE-Revista de Administração de Empresas. UNESP, Rio Claro (SP). v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>. Acesso em: 02/03/2019.

GUIMARÃES, Daniela Cristina; MACÊDO, Kátia Barbosa. Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. **In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, 27., 2003, Atibaia. [Anais eletrônicos...] Atibaia: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

GUSMÃO, Rute. **A terceirização de serviços na contra reforma do Estado**. *Revista Serviço Social e Sociedade*, n 70. 2002.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Meio ambiente do Trabalho e sustentabilidade**. **In: Jornal Carta Forense**. Acesso em: 01/02/2013.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. São Paulo: Atlas. 2003.

HELOANI, Roberto. LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **In: Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 077-086, Set./Dez. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>. Acesso em: 02/03/2019.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15.02.2023.

JACKSON S.A, LOOMIS D. **Fatal occupational injuries in the North Carolina construction industry**. 1978-1994. *Appl Occup Environ Hyg*, 17:27-33, 2002.

JAPIASSU, H. **Interdisciplinaridade e patologia do saber**. Rio de Janeiro: Imago, 1976.

JEONG B.Y. **Occupational deaths and injuries in the construction industry**. *Appl Ergon*, 29:355-60, 1998.

KLETZ, Trevor. **Lessons from Disaster: How Organizations Have no Memory and Accidents Recur**. Houston, TX: Gulf Publishing Company, 1993.

LACAZ, F. A. C. **Saúde do trabalhador: vinte anos de história e trajetória**. CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 3., 2005, Brasília. 3ª. CNST: Trabalhar, Sim! Adoecer, Não!: Coletânea de Textos. Brasília, 2005. p. 133-137. Disponível em: [http://www.bvsms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pdf/coletanea\\_textos\\_econf.pdf](http://www.bvsms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pdf/coletanea_textos_econf.pdf). Acesso em: 26.03.2019

LACERDA, Patrícia de Souza. Eficácia das Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador. **In: LETRAS JURÍDICAS**. V. 4, N.2, 2º SEMESTRE DE 2016. ISSN 2358-2685. CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/wp-content/uploads/2017/07/LJ-2016-2-12.pdf> Acesso em: 24.02.19

LIMA, F. T.; GEMMA, S. F. B. **Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de semijoias**. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 31, p. 1-16, dez. 2019.

LIPSCOMB H.J., DEMENT J.M., RODRIGUEZ-ACOSTA R. **Deaths from external causes of injury among construction workers in North Carolina, 1988-1994.** Appl Occup Environ Hyg; 15:569-80, 2000.

LISBOA, M.T. L. **As representações sociais do sofrimento e do prazer do enfermeiro assistencial no seu cotidiano de trabalho.** Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 1998.

LLORY, Michel. **Acidentes Industriais: O Custo do Silêncio.** Rio de Janeiro: MultiMais Editorial, 1999.

LOPEZ, Jesús Villena. Conocimiento, cualificación y experiencia: la exclusión de los trabajos mayores en los procesos de innovación y la pérdida de la memoria colectiva . **In:** Ergonomia – Conceptos y Métodos (J. J. Castilho & J. Villena, ed.), pp. 287-305, Madrid: Editorial Complutense, 1988.

LUNARDI, W. D; MAZZILLI, C. **O processo de trabalho na área da enfermagem uma abordagem psicanalítica** *Revista de Administração* , 31(3) , 63-71. 1996.

MACÊDO, K.B.; HELOANI, R. **Introdução e expansão da psicodinâmica do trabalho no Brasil: Entrevista com Dejours.** Psicologia em Estudo (impresso), v.22, p.497-502, 2017.

MACÊDO, K. B.; HELOANI, R. **A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil.** Cad. psicol. soc. trab. vol.21 no.1 São Paulo jan./jun. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p45-59>. Acesso em: 02/03/2019.

MACHADO, J. M. H, GOMES, Minayo C., 1999. Acidentes de trabalho: concepções e dados. **In:** Muitos Brasis: saúde e população na década de 80 (M. C. MINAYO, org.), pp.117-142. . São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco.

MAGNUS, Cláudia de Negreiros. **Das cinzas ao processo judicial eletrônico: um estudo com o coletivo de magistrados do trabalho da 4ª Região sobre indicativos de saúde.** Tese Doutorado. UFRGS. 2015.

MALAGUTI, M.L. **Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado.** São Paulo. Boitempo. 2000.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 4. ed. 288 p. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINELLI, m.l. (org). **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio.** São Paulo: Veras Editora. 1999.

MARTINEZ, M. C; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **In:** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6, 59-78, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851>. Acesso em: 02.12.2022.

MARTINS, J.J. **O cotidiano do trabalho da enfermagem em UTI: prazer ou sofrimento?** Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. 2000.

MARX, Karl (1988). O capital. 3 ed. São Paulo. Nova cultural.

MENDES, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. **In** A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 49-61). São Paulo: Casa do Psicólogo.

MENDES, A.M. ; ABRAHÃO , J.L. **A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador uma abordagem psicodinâmica.** Revista de Psicologia : Teoria e Pesquisa, 26 (2) 179-184. 1996.

MENDES, A M.; COSTA, V.P; BARROS, P.C.R. **Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário.** *Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia I*, 59-7. 2003.

MENDES, A.M.; TAMAYO, A. **Valores e vivências de prazer- sofrimento no contexto organizacional.** Psico USF , 6(1) , 39-46. 2001.

MESQUITA, S. M. M.; SANTOS, C. M.; MACHADO, L.S.; RAMOS, L. F. C.; MACÊDO, K. B. Ergonomia, Psicodinâmica e Riscos. **In:** ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade. Volume 6, Número 1, ano 2016. Portal de Periódicos de Ciências Humanas e Filosofia da Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/viewFile/1823/1292>. Acesso em: 12.02.2019.

MORICE, A. **Os peões da construção civil em João pessoa a resistência do capital ao assalariamento.** São Paulo. Mimeo. 1992.

MORICE, A. **Des objectifs de production de connaissances aux orientations méthodologiques: une controverse entre anthropologie et psychodynamique du travail.** *Revue internationale de psychosociologie*, III, 5, 143-160. 1996.

MORRONE, C. F. **“Só para não ficar desempregado”. Resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais.** Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade de Brasília. Brasília. 2001.

NASCIMENTO, E. L.A.; CUNHA, T. B.; FEITOSA, J. S. Das metodologias tradicionais à Psicodinâmica do Trabalho: reflexões sobre a prevenção dos riscos ocupacionais. **In:** XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2006. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006\\_tr500338\\_8430.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_tr500338_8430.pdf). Acesso em: 12.02.19

NOGUEIRA, L. S. M. **O Sofrimento negado: trabalho, saúde/doença, prazer e sofrimento dos trabalhadores do alumínio no Pará – Brasil.** Tese (Doutorado). Universidade Federal do Pará, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Belém, 2011.

NOUROUDINE, A. Risco e atividades humanas: acerca da possível positividade aí presente. *In: FIGUEIREDO, M. et al.* (Org.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

NUNES, Christiane , G. F. **Introdução à economia solidária no Distrito Federal** . Em Luiz Inácio Gaiger (Orgs), *Sentidos e experiências da economia solidária no Brasil* (pp. 229-165). 2004.

ODDONE, I.; MARRI, G.; GLORIA, S.; BRIANTE, G.; CHIATTELLA, M. & RE, A., **Ambiente de Trabalho: A Luta dos Trabalhadores pela Saúde**. São Paulo: Hucitec. 1986.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981(núm. 164), y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981”. *In: Conferencia Internacional del Trabajo*. Junho de 2009. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103489.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf). Acesso em: 26/02/2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en t r a n s f o r m a c i ó n - 2010**. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms\\_124341.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_124341.pdf). Acesso em: 12/02/2019.

OSHA. Observatorio Europeo de Riesgos, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. **New and emerging risks in occupational safety and health**. Dez de 2009a. Disponível em: [http://osha.europa.eu/en/publications/outlook/en\\_te8108475enc.pdf](http://osha.europa.eu/en/publications/outlook/en_te8108475enc.pdf). Acesso em: 26/02/2019.

\_\_\_\_\_. **OSH in figures: stress at work - facts and figures**. Setiembre de 2009b. *In: Observatorio Europeo de Riesgos*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Disponível em: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work/view). Acesso em: 15/03/2019.

\_\_\_\_\_. **Riscos psicossociais e estresse no trabalho**. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 15.03.2019.

PACHECO, Ana Paula Reusing *et al.* **O ciclo PDCA na gestão do conhecimento: uma abordagem sistemática**. Disponível em: <http://issbrasil.usp.br/artigos/ana.pdf>. Acesso em: 25.05.2020.

PALÁCIOS, Marisa; DUARTE, Francisco; CÂMARA, Volney de Magalhães (2002). **Trabalho e sofrimento psíquico de caixas de agências bancárias na cidade do Rio de Janeiro**. *Cad. de Saúde Pública*, v. 18, n. 3, p. 843-51.

PARENTI, M.G. G. **Trabalhadores da construção civil e a experiência escolar, significados construídos em um curso de aperfeiçoamento profissional.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1999.

PEREIRA, M. G. **Epidemiologia: teoria e prática.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1995.

PESSOA, Lucineide Leite. Riscos de acidente de trabalho na construção civil. **In:** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3871, 5 fev. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26605>. Acesso em: 17/03/2019.

PORTO, M. F. S. **Análise de riscos nos locais de trabalho: conhecer para transformar. Cadernos de Saúde do Trabalhador** – Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador (INST)/Central Única dos Trabalhadores (CUT). São Paulo: Kingraf Gráfica e Editora, 2000.

PRUNES, José L.F. **Terceirização do trabalho.** Curitiba: Juma. 1995.

RINGEN K., SEEGAL J.L., WEEKS J. L. **Construcción.** Disponível em: <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/tomo3.htm>. Acesso em: 19/02/19

REASON, James. **Managing the Risks of Organizational Accidents.** England: Ashgate Aldershot, 2000.

REIMANN, M. Francisco. **Cidadania e contraos atípicos de trabalho.** Porto Alegre. Sergio Antônio Fabris Editor. 2002.

RIBEIRO, T. A. G. **Guia Completo da Terceirização: o que todo mundo deveria saber.** Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/guia-completo-da-terceirizacao-o-que-todo-mundo-deveria-saber/789531252>. Acesso em: 20/02/2023.

RODRIGUES, C.L.P. **Evolução da Segurança do Trabalho. Engenharia de Segurança do Trabalho.** Rio de Janeiro: Coppe/UFRJ, 1986.

ROSSO, Sadi, Dal. **Dilemas do tempo: o tempo de trabalho no Brasil e no mundo globalizado.** Em Ladislau, Dowbor; Odair, Furtado; Leonardo, Trevisan & Hélio, Silva (Orgs) *Desafios do Trabalho* (pp. 47- 62). Petrópolis. Vozes. 2004.

ROUQUAYROL, M. Z.; GOLDBAUM, M. **Epidemiologia, história natural e prevenção de doenças.** 5.ed. Rio de Janeiro: MEDSI, 1999.

SALERNO, V. L. **Considerações sobre a terceirização e as possíveis implicações nos riscos de acidentes de trabalho fatais: estudo da região de Campinas no período de 1990 a 1995.** Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo. 1998.

SANTANA, VILMA S.; OLIVEIRA, ROBERVAL P. **Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil.** 2004. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csp/2004.v20n3/797-811/>. Acesso em: 19/02/2019.

SARAIVA, Luiz A. S; PROVINCIALI, Vera L. M. **Desdobramentos do Taylorismo no setor têxtil: um caso e várias reflexões.** *Caderno de Pesquisa em Administração*, 9(1) , 19-32. 2002.

SERAFIM, A. C.; CAMPOS, I. C. M.; CRUZ, R. M.; RABUSKE, M. M. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *In: Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012.

SESI. **Diagnóstico da mão de obra no setor da construção civil no Brasil.** Brasília. 1998.

SESI. **Segurança e saúde na indústria da construção no Brasil: diagnóstico e recomendações para a prevenção dos acidentes de trabalho.** Serviço Social da Indústria. – Brasília: Sesi/DN, 2015. Disponível em: [http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2014/07/28/6973/ESTUDO\\_DESST2015.pdf?r=0.625125239368](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2014/07/28/6973/ESTUDO_DESST2015.pdf?r=0.625125239368). Acesso em: 19/02/2019.

SILVA, R. M. S. **Higiene e segurança do trabalho (HST) para educação profissional.** Editora IFB. 210 p. Brasília, 2013.

SINGER, P (1998). **Globalização e desemprego- diagnóstico e alternativas.** São Paulo: Contexto.

SOROCK G.S., SMITH E.O., GOLDOFT M. **Fatal occupational injuries in New Jersey construction industry 1983 to 1989.** *J Occup Med*, 35:916-21, 1993.

SOUZA, R. M. B. **Saúde mental e trabalho: impactos no cotidiano.** Editora UEL. Londrina, 2002.

STEPHANY FILHO, LUIZ. **O Trabalho na Gig-Economia: Um Estudo com Gig-Trabalhadores Motoristas de Aplicativos, à luz da Psicodinâmica do Trabalho.** Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza- CE. 2021.

TEJADA, J. R. C. D. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na construção civil. Dissertação de Mestrado.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul. São Leopoldo. 2001.

TELLES, Vera. Pobreza e *cidadania*: precariedade e condições de vida. *In: Martins, Heloisa de S & Ramalho, José. Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho.* São Paulo Hucitec. 1994.

THEODORO, Mario; GIRARD NUNES, Christiane F. **Atividades informais, análise e desafios Congresso Internacional do GREIDT**, Paris. 2000.

THEODORO, Mario; GIRARD NUNES, Christiane F. **Mercado informal no DF: análises e desafios Relatório de Pesquisa da Secretaria do Trabalho do Governo do Distrito Federal.** 2001.



THOMAS, JERRY R.; NELSON, JACK K.; SILVERMAN, STEPHEN J. **Métodos de Pesquisa em Atividade Física** - Grupo A. 6. ed. 478 p. Porto Alegre: Artmed 2012.

VALLADARES, Licia P. “Cem anos pensando a pobreza no Brasil”. **In:** Boschi, Renato R (Orgs) Corporativismo e desigualdade – a construção do espaço público no Brasil. Rio de Janeiro: IUPERJ/ Rio Fundo Editora. 1991.

VASCONCELOS, F.D.L.; RÊGO SILVA, J.J.; ALMEIDA, M.L.; DUARTE D.C. UM Método para Avaliação de Risco para Gestão da Segurança na Construção de Edificações Urbanas. **In:** ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO, 11, 2006, Florianópolis. ANAIS do XI ENTAC. 23 a 25 de agosto de 2006. Florianópolis – SC.

WISNER, Alain, 1997. **A Inteligência no Trabalho: Textos Selecionados de Ergonomia**. São Paulo: FUNDACENTRO.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## APÊNDICES

## **APÊNDICE 1**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O Sr.(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “**AVANÇOS NA GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS EM CONSTRUÇÃO CIVIL ATRAVÉS DE PRINCÍPIOS DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO**”. Neste estudo pretendemos investigar os desafios enfrentados pelos trabalhadores de construção civil no desenvolvimento de suas atividades laborais cumprindo as exigências de segurança do trabalho, para evitar acidentes e doenças.

Pesquisando sobre o tema, observou-se que não possui muitos estudos sobre **Psicodinâmica do Trabalho na área de construção civil**, nesse contexto, o presente trabalho, pauta-se nesta área, buscando **analisar de modo crítico o trabalho e o trabalhar, ao destacar o prazer, o sofrimento e a saúde mental no trabalho desses profissionais**.

Um dos segmentos que mais registram acidentes de trabalho no Brasil, a construção civil é o primeiro do país em incapacidade permanente, o segundo em mortes (perde apenas para o transporte terrestre) e o quinto em afastamentos com mais de 15 dias (BATISTA, 2019).

Para este estudo de investigação o método utilizado será de natureza qualitativa e terá como ferramenta entrevistas semiestruturada, a serem realizadas nas seguintes datas:

Encontros	Grupo 1 (G1)	Atividade
1º encontro	16/06/2021	Entrevista Coletiva – 50 min
2º encontro	23/06/2021	Entrevista Coletiva – 50 min
3º encontro	30/06/2021	Entrevista Coletiva – 50 min
4º encontro	07/07/2021	Entrevista Coletiva – 50 min
5º encontro	14/07/2021	Entrevista Coletiva – 50 min
6º encontro	21/07/2021	Considerações finais e explicação sobre o documento gerado denominado Relatório Provisório - 50 min
7º encontro	28/07/2021	Apresentação do Relatório Parcial e ajustes no mesmo – Entrega dos Certificados - 50 min
8º encontro	22/09/2021	Validação do Relatório Final (Aprovação do Relatório Consolidado construído pelos participantes) - 2h

Priorizaremos o uso de perguntas abertas e a condução da entrevista pelos entrevistados, uma vez que o acesso à subjetividade se dá pela palavra relatada e sua expressão deve ser facilitada minimizando as barreiras que funcionam como censura. As entrevistas serão gravadas em formato digital, transcritas e analisadas a luz da Psicodinâmica do Trabalho, em atenção para as falas dos entrevistados. A presente pesquisa utilizará do **método de escuta coletiva**, proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, tendo em vista que serão entrevistados trabalhadores de construção civil voluntários, em um espaço coletivo de fala.

**Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.** Você será esclarecido(a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento.



**UnB**  
**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**FACULDADE DE TECNOLOGIA**

A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pela pesquisadora.

**Participando dessa pesquisa você estará colaborando para melhorias na área de segurança do trabalho em canteiros de obras de construção civil, de modo a diminuir doenças e acidentes. Assim, estará contribuindo para uma melhor qualidade de vida de trabalhadores nessa área.**

A pesquisadora responsável pela coleta de dados é a engenheira civil Renata Moreira de Sá e Silva sob a orientação do Prof. Dr. Cláudio Henrique de A. Feitosa Pereira da Universidade de Brasília (UnB) e iremos tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Para quaisquer dúvidas, poderá esclarecer com a pesquisadora Renata, pelo número (61) 982294669, em horário comercial.

Os resultados da pesquisa estarão a sua disposição quando finalizada. **Seu nome ou material que indique sua participação não será liberado sem sua permissão, bem como não serão divulgados informações sobre as empresa que o Sr.(a) trabalhe. O Sr.(a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar desse estudo.**

Este projeto foi Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília. O CEP é composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. As dúvidas com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do participante da pesquisa podem ser obtidos através do telefone: (61) 3107-1592 ou do e-mail cep\_chs@unb.br , horário de atendimento de 14hs às 20hs, de segunda a sexta-feira.

Este documento foi elaborado em duas vias, sendo uma cópia arquivada pela pesquisadora responsável na UnB e a outra será fornecida a você. Caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, a pesquisadora assumirá a responsabilidade pelos mesmos.

Portanto, eu, \_\_\_\_\_, portador do documento de identidade nº \_\_\_\_\_,

fui informado (a) dos objetivos do estudo **“AVANÇOS NA GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS EM CONSTRUÇÃO CIVIL ATRAVÉS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”**, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia desse termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dado à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Anápolis, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

---

Assinatura do  
Participante

---

Assinatura do  
Pesquisador

---

Assinatura do  
Orientador

## **APÊNDICE 2**



# LEVANTAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NA CONSTRUÇÃO CIVIL

**Vínculo Empregatício:**[illegible]

## APÊNDICE 3



## *Certificado*

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília em  
parceria com a Universidade de Brasília certifica que

**XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

participou do Projeto Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho  
utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho com duração de  
8 (oito) horas.

Brasília, 28 de julho de 2021.

Renata Moreira  
Equipe Organizadora

## **PROJETO LEVANTAMENTO DE RISCOS DE ACIDENTES DE TRABALHO UTILIZANDO PRINCÍPIOS DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO.**

### **- Atividades Desenvolvidas:**

- 1º Encontro: Conceitos Iniciais de Segurança do Trabalho em serviços de construção civil em canteiros de obras de edificações de múltiplos pavimentos (1h).
- 2º Encontro: Medidas de Segurança do Trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades de construção civil em canteiros de obras: EPC (Equipamentos de Proteção Coletiva) (1h).
- 3º Encontro: Medidas de Segurança do Trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades de construção civil em canteiros de obras: EPI (Equipamentos de Proteção Individual) (1h).
- 4º Encontro: Dificuldades enfrentadas para adotar as medidas de segurança (EPC e EPI) e as formas para superá-las no decorrer do trabalho em canteiros de obras de construção civil (2h).
- 5º Encontro: As relações sociais no trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles) em canteiros de obras de construção civil (2h).
- 6º Encontro: Aprovação do Relatório Final pelos participantes voluntários (1h).

### **- Equipe Organizadora:**

- Renata Moreira de Sá e Silva (Doutoranda em Engenharia Civil).
- Claudio Henrique de Almeida Feitosa Pereira (Doutor em Engenharia Civil).
- Tatiana Faion Fontanari Rodrigues (Psicóloga Clínica/ Psicanalista).

## APÊNDICE 4

## 1º ENCONTRO

Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho

Profª. Renata Moreira de Sá e Silva



## 1. INTRODUÇÃO



Um dos segmentos que **mais registram acidentes de trabalho no Brasil**, a **construção civil é o primeiro do país em incapacidade permanente**, o segundo em mortes (perde apenas para o transporte terrestre) e o quinto em afastamentos com mais de 15 dias (BATISTA, 2019).



## 2. OBJETIVOS



Neste estudo pretendemos **investigar os desafios enfrentados pelos trabalhadores de construção civil** no desenvolvimento de suas atividades laborais **cumprindo as exigências de segurança do trabalho**, para evitar acidentes e doenças.



## 2. OBJETIVOS



O objetivo dessa pesquisa qualitativa é o levantamento dos novos riscos ocupacionais, que são os Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) na busca por um eficaz gerenciamento de riscos de acidentes.



## 2.OBJETIVOS



Pesquisando sobre o tema, observou-se que não possui muitos estudos sobre **Psicodinâmica do Trabalho na área de construção civil**, nesse contexto, o presente trabalho, pauta-se nesta área, buscando **analisar de modo crítico o trabalho e o trabalhar, ao destacar o prazer, o sofrimento e a saúde mental no trabalho desses profissionais**.



## 4. PROPOSTA DE TRABALHO



Proposta de trabalho



Para realização dos trabalhos será necessário a realização de **6 encontros** com **duração mínima de 30 min e máxima de 1 hora** com o grupo de trabalhadores pré-definidos (**12 a 15 pessoas**) que preferencialmente trabalhem em altura ou tenham experiência em trabalhos em altura.

Totalizando 6 semanas de trabalhos.



#### 4. PROPOSTA DE TRABALHO



Grupos	Especificidade	Nome dos participantes	
Grupo 1	12 a 15 Trabalhadores de Construção civil que realizam serviços gerais na área de construção civil, podendo ser: pedreiros, ajudantes de pedreiros, carpinteiros, pintores, dentre outros.	1.	9.
		2.	10.
		3.	11.
		4.	12.
		5.	13.
		6.	14.
		7.	15.
		8.	



#### 4. PROPOSTA DE TRABALHO



Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Encontros	Datas (computadas para os Grupos 1 (2021) Quinta)	Atividade	Tema Trabalhado na Reunião
1º encontro	16.06.2021		Conceitos iniciais, Preenchimento dos Termos
2º encontro	23.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC
3º encontro	30.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC
4º encontro	07.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las
5º encontro	14.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e estratégias possíveis com eles)
6º encontro	21.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório construído pelos participantes
7º encontro	28.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	22.08.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório



#### 5. ASPECTOS AVALIADOS NO DIAGNÓSTICO



Será utilizado como instrumento de coleta de dados **entrevistas coletivas semi-estruturadas**, onde os temas pesquisados abordarão:

As medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades (dentro das, EPI e EPC)

As dificuldades enfrentadas no trabalho para adotá-las e as formas de superá-las

As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles).



#### 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS



Espera-se que este **Estudo Piloto** executado possa ser precursor para futura implementação em outros órgãos, como ferramenta de gestão de segurança do trabalho e **mudança da legislação brasileira NR** que atualmente **não identifica riscos psicossociais como causas de acidente de trabalho** como já está sendo utilizado no exterior.



#### 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SILVA, Renata Moreira de Sá; PEREIRA, Cláudio Henrique de Almeida Feitosa. **Gestão de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília, 2020.



#### 8. AGRADECIMENTOS



A New Inc. Construtora e Incorporadora  
✓ Eng. Marcos Louzada  
✓ Eng. Tharso



✓ A Reitora Prof. Luciana Massukado  
✓ A Comunicação: Sandra Maria Branchine e Douglas Vilaça



✓ Ao Prof. Dr. Cláudio Henrique de Almeida Feitosa Pereira



Acesso ao material da Palestra da  
Prof.<sup>a</sup> Renata Moreira

<http://mestrerrenata.blogspot.com.br>

**Contatos:**

[renata.silva@ifb.edu.br](mailto:renata.silva@ifb.edu.br)

(61) 9 82294669



## 2º ENCONTRO

### Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho

Profª. Renata Moreira de Sá e Silva



## 4. PROPOSTA DE TRABALHO



Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Encontros	Data (proposta para as Quartas)	Atividade	Tema trabalhado no Encontro
1º encontro	16.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Conceitos iniciais, Preenchimento dos Termos
2º encontro	23.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI
3º encontro	30.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC
4º encontro	07.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las
5º encontro	14.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais do trabalho (parentesmos relacionados ao trabalho e estratégias para lidar com eles)
6º encontro	21.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório produzido pelos participantes
7º encontro	28.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	28.09.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório



## 4. PROPOSTA DE TRABALHO



Grupos	Especificidade	Nome dos participantes	
Grupo 1	12 a 15 Trabalhadores de Construção civil que realizam serviços gerais na área de construção civil, podendo ser pedreiros, carpinteiros, pintores, dentre outros.	1.	9.
		2.	10.
		3.	11.
		4.	12.
		5.	13.
		6.	14.
		7.	15.
		8.	



Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPI

### Equipamento de Proteção Individual



Vamos observar algumas situações:



**Andaime Fachadeiro**



## 6º Andar



Prédio de 6 andares  
Setor Noroeste  
Brasília - DF



Operário Trabalhando no 6º andar

Operário Montando Andaime no 3º andar



Operário  
Trabalhando  
no 6º andar



Operário  
Trabalhando  
no 2º andar  
Serrando  
madeira para  
montagem do  
andaime



Operário 1  
Trabalhando  
no 2º andar  
Serrando  
madeira para  
montagem do  
andaime  
  
e  
  
Operário 2  
Observando,  
aguardando  
comando  
(Ajudante)



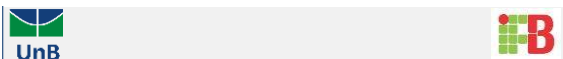
Operário 1  
  
Operário 2  
  
Operário 3  
  
Montando  
Andaimes

Análise de fotos que mostram irregularidades de uma obra em Brasília

- O que podemos observar?
- O que podemos concluir?

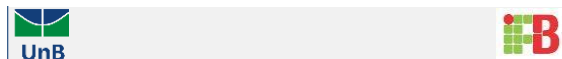






➤ **as fotos de irregularidades na construção civil não são atuais e referem-se a uma obra de Brasília em 2013;**

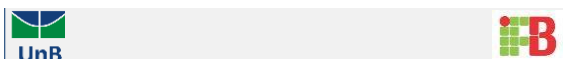
➤ **Será que os operários têm consciência do risco do trabalho que realizam? Ou eles “negam” tal risco?**



• Quais as irregularidades nessa outra obra em Brasília?

➤ O que podemos observar?

➤ O que podemos concluir?



**Análise das fotos que mostram irregularidades das 2 obras de Brasília**

➤ Vocês identificam hoje em dia, essas irregularidades ?

➤ Nessas situações, o que o empregador pensa e faz?

➤ O que vocês pensam sobre operários se submeter a esse tipo de empregador?

➤ E os operários que trabalham nessa situação, será que sentem o que? O que vocês acham?

➤ Vocês já vivenciaram situações assim? Como fizeram?

### 3º ENCONTRO

Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho

Profª. Renata Moreira de Sá e Silva

### PROPOSTA DE TRABALHO

Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Encontros	Data Proposta para as Encontros (Grupo 1 (G1))	Atividade	Tema Trabalhado na Reunião
1º encontro	16.06.2021		Conceitos iniciais, preenchimento dos Termos.
2º encontro	23.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.
3º encontro	30.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.
4º encontro	07.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las.
5º encontro	14.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles).
6º encontro	21.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório construído pelos participantes.
7º encontro	28.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	22.08.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório

Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolver de suas atividades – EPC.  
Equipamento de Proteção Coletivo



Áreas vazadas:



abertura no piso sem proteção

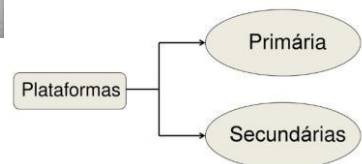


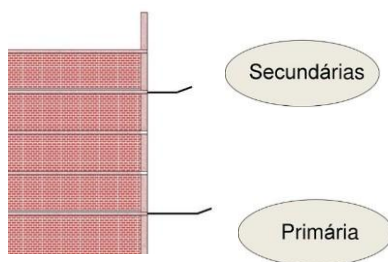
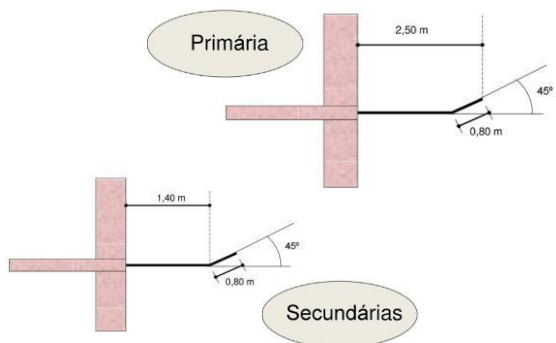
abertura em piso protegida

Para evitar queda no poço do elevador:



Plataformas:





Tela de proteção  
contra queda de  
materiais

Outros elementos de sinalização:



Vamos observar algumas situações:



**Andaime Fachadeiro**

**6º Andar**

Prédio de  
6 andares  
  
Setor  
Noroeste  
  
Brasília -  
DF



Operário  
Trabalhando  
no 6º andar

Operário  
Montando  
Andaime  
no 3º andar

**6º Andar**



Operário  
Trabalhando  
no 6º andar

**2º Andar**



Operário  
Trabalhando  
no 2º andar  
Serrando  
madeira para  
montagem do  
andaime

**2º Andar**



Operário 1  
Trabalhando  
no 2º andar  
Serrando  
madeira para  
montagem do  
andaime

e

Operário 2  
Observando,  
aguardando  
comando  
(Ajudante)



Operário 1

Operário 2

Operário 3

Montando  
Andaimes

**Análise das fotos que mostram irregularidades  
em duas obras de Brasília no ano de 2013**

- Como está o uso de EPC nessas situações observadas?
- Como está o uso de EPI nessas situações observadas?

- O que vocês observam sobre a utilização dos EPC nas obras que trabalham? Quais são utilizados?
- O que vocês observam sobre a utilização dos EPI nas obras que trabalham? Quais são utilizados?
- O que pode ser feito para melhorar a utilização de EPI e EPC?



**Construindo  
Nova Iorque na  
década de 30**



Circula pela internet essas fotos falando da falta de segurança que havia para os operários da construção civil nessa época, e apontando as fotos como exemplo.

Provavelmente isso é verdade, mas as fotos não são exemplos disso. Se vocês reparem bem vão ver que são fotos montadas.

Vejam que está focada tanto a paisagem de fundo das fotos quanto os operários nas vigas. Numa foto só isto é impossível de ser feito. Também numa altura dessa não tem nenhum vento balançando a roupa dos operários. Também seria impossível.

Então só há uma explicação, foram tiradas duas fotos, uma da paisagem do alto dos edifícios, e outras com os operários sentados em vigas em estúdio, e depois as fotos foram montadas uma sobre a outra.



## 4º ENCONTRO

Levantamento de **Riscos de Acidentes de Trabalho** utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho

Profª. Renata Moreira de Sá e Silva



## PROPOSTA DE TRABALHO



Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Encontro	Calendário Proposto para os Encontros	Atividade	Tema Trabalhado na Reunião
1º encontro	16.06.2021		Conceitos iniciais, Preenchimento dos Termos.
2º encontro	23.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desempenho de suas atividades – EPI.
3º encontro	30.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desempenho de suas atividades – EPC.
4º encontro	07.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las.
5º encontro	14.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e ao trabalho precário).
6º encontro	21.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório construído pelos participantes.
7º encontro	28.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	22.08.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório



Dificuldades enfrentadas no trabalho  
para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las



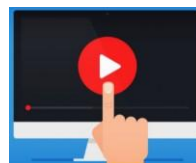
1 EPI no armário não protege operário.	6 Pare, pense e olhe. As vítimas... um acidente nunca escolhe.
2 Não importa onde estiver leve a segurança com você!	7 Saúde e segurança são a nossa esperança.
3 Por que se arriscar? Segurança em primeiro lugar!	8 Usar EPI correlamente é evitar o acidente.
4 Seja esperto. Prevenção é o certo.	9 Você é a chave fundamental para abrir as portas da saúde e segurança.
5 Estar de bem com a vida, é voltar com segurança para sua família.	10 Seu EPI é seu anjo da guarda.



### PRINCÍPIOS METODOLÓGICOS DA PDT

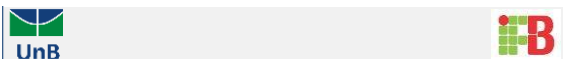
- os sujeitos pesquisados são voluntários;
- ao menos dois pesquisadores devem atuar juntos;
- os sujeitos pesquisados devem ser do mesmo nível hierárquico;
- cada participante da pesquisa representa a si mesmo;
- o relatório final é validado pelos participantes (co-construção) que, automaticamente, são os seus donos;
- a formação dos grupos é de 12 a 15 voluntários;
- no mínimo 2 dias de intervalo entre as reuniões realizadas para que haja tempo de reflexão sobre os comentários dos outros e os seus comentários.

Vamos assistir um vídeo!



**ACIDENTE OCORRIDO NO CANTEIRO DE OBRAS EM 2013**

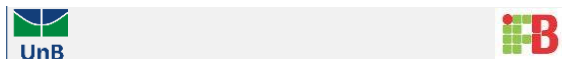
<https://globoplay.globo.com/v/2546740/>



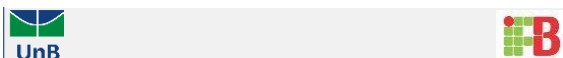
Análise do acidente ocorrido no canteiro de obras em 2013

A principal questão:

Os operários da construção civil **têm ou não** consciência do risco inerente ao seu trabalho?



☐ Quais as dificuldades encontradas para adotar as medidas de segurança do trabalho em obras de construção civil?



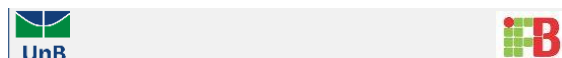
☐ Quais as dificuldades encontradas para adotar as medidas de segurança do trabalho em obras de construção civil?

➤ **Desconforto dos equipamentos de segurança =>** questões de gênero e de adaptação a cada atividade (se comparam a um "burro com cangalha" + interesse da empresa em gastar o mínimo possível.

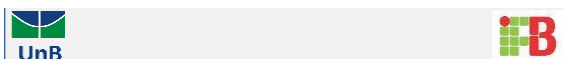
➤ imperativo da produtividade;

➤ necessidade de "faturar";

➤ Cansaço e sono (+ más condições de transporte + horário de verão + falta de uma melhor política de assistência)

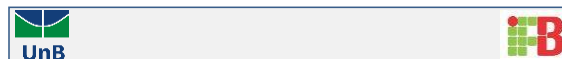


☐ O que faz com os operários utilizem os equipamentos (EPI) apesar do desconforto?



☐ O que faz com os operários utilizem os equipamentos (EPI) apesar do desconforto?

- a consciência do risco;
- a obrigação imposta pela Empresa;
- a vigilância dos colegas.



☐ O que pode ser feito para melhorar as questões de segurança do trabalho em canteiros de obras?

27 de Julho, Dia da Segurança do Trabalho

Nenhum trabalho será  
tão urgente ou importante,  
que não possa ser  
planejado e executado  
com segurança.



[imagensdefrases.com.br](http://imagensdefrases.com.br)

O trabalho é necessário,  
A segurança importante  
E a Vida é essencial.

Ney Juvent



FIM



## 5º ENCONTRO

Levantamento de **Riscos de Acidentes de Trabalho** utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho

Profª. Renata Moreira de Sá e Silva



## PROPOSTA DE TRABALHO



Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Encontros	Data Proposta para as Encontros (Grupo 1 (G1))	Atividade	Tema Trabalhado na Reunião
1º encontro	16.06.2021		Conhecimentos, preenchimento dos Termos.
2º encontro	23.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Métodos de segurança do trabalho utilizados pelos trabalhadores no decorrer de suas atividades – EPI.
3º encontro	30.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Métodos de segurança do trabalho utilizados pelos trabalhadores no decorrer de suas atividades – EPC.
4º encontro	07.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança as normas de segurança.
5º encontro	14.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles).
6º encontro	21.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório construído pelos participantes.
7º encontro	28.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	28.08.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório



**As Relações Sociais de Trabalho**  
(sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles)



### Psicodinâmica do Trabalho

#### Origens e desenvolvimento

Iniciou-se na França, logo após a II Guerra Mundial, a partir de contribuições da chamada "psiquiatria social".

A principal contribuição foi a publicação em 1987 do livro de Christophe Dejours, "A loucura do trabalho."

Impactos da organização do trabalho e das condições físicas, químicas e biológicas presentes nos postos de trabalho.

**mudança do nome da disciplina para "Psicodinâmica do Trabalho" amplia o campo da investigação, permitindo um olhar para o sofrimento, mas também para o prazer no trabalho.**



### Psicodinâmica do Trabalho

#### Contribuições mais importantes

Christophe Dejours

É considerado o maior representante da psicodinâmica do trabalho.

Se interessa pela investigação das consequências mentais do trabalho, mesmo quando não surgem doenças mentais propriamente ditas.



"o que importa realmente é compreender as estratégias defensivas adotadas pelos trabalhadores com a finalidade de evitar a doença e preservar seu equilíbrio psíquico."



Os **riscos psicossociais** decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter **efeitos negativos** a nível **psicológico, físico e social** tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.

**TABELA 1 – ANEXO IV – NR-5**  
CLASSIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS OCUPACIONAIS EM GRUPOS, DE ACORDO COM A SUA NATUREZA E PADRONIZAÇÃO DAS CORES CORRESPONDENTES

GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARRON	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL
FÍSICOS	QUÍMICOS	BIOLÓGICOS	ERGONÔMICOS	ACIDENTES
Ruídos Vibrações Radiação ionizante Radiação não ionizante Frio Calor Pressões Anormais Umidade	Poeira Fumos Névoa Nebulinas Gases Vapores Substâncias, Compostos ou produtos Químicos em Geral	Vírus Bactérias Protozoários Fungos Parasitas Bactérias	Esforço Físico Intenso Levantamento e Transportes Manuais de Pesos Exatidão de Postura Inadequada Controle Rígido de Produtividade Imposição de Ritmos Excessivos Trabalho em Turno e Noturno Jornada de Trabalhos Prolongadas Monotomia e Repetitividade Outras Situações Causadoras de Stress Físico e/ou Psíquico	Arranjo Físico Inadequado Máquinas e Equipamentos sem Proteção Ferramentas Inadequadas ou Defeituosas Iluminação Inadequada Eletricidade Probabilidade de Incêndio ou Explosão Armazenamento Inadequado Animais Peçonhentos Outras Situações de Riscos que Poderão Contribuir para a Ocorrência de Acidentes

Riscos Psicossociais



### ❖ Riscos Ergonômicos

Situações ligadas a postura, esforços repetitivos e pressões no trabalho

Riscos Psicossociais

Esses riscos estão vinculados à organização prescrita do trabalho e ao estilo de gestão.

São duas variáveis que impactam negativamente no sofrimento patológico, que é outra dimensão dessa pesquisa, com danos físicos, psicológicos e sociais para os trabalhadores.

A pesquisa trata-se de um instrumento que permite estabelecer o nexo causal entre o modelo de gestão e os danos que impactam diretamente os trabalhadores.

O foco é que possamos, a partir da análise dos dados, alterar a realidade de sofrimento do trabalhador, desvendando a causa e apontando possíveis soluções para os problemas enfrentados.



<https://www.facebook.com/RiscoVinte1/videos/842263225811285/>

Organização: iPL

**São EXEMPLOS de Riscos Psicossociais:**

- ☐ o stress,
- ☐ o burnout,
- ☐ o assédio moral,
- ☐ o assédio sexual,
- ☐ o *bullying*,
- ☐ a precarização contratual,
- ☐ alienação laboral,
- ☐ o conflito interpessoal,
- ☐ a discriminação,
- ☐ a segregação,
- ☐ a desmotivação,
- ☐ o desgaste cognitivo e emocional,
- ☐ as lesões músculo-esqueléticas e
- ☐ a interferência com a vida pessoal e familiar

A probabilidade destes RISCOS se concretizarem depende dos PERIGOS EM PRESENÇA e das características que assumem.

A sua efetivação pode suscitar danos ao nível do/a trabalhador/a, dos equipamentos de trabalho e do funcionamento organizacional.



Doença do Trabalho

Acidente de Trabalho



Segurança no trabalho é a arte de preservar a vida.

© 2014

Colaboração: Almeida 15022014



## 6º ENCONTRO

Levantamento de **Riscos de Acidentes de Trabalho** utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho

Profª. Renata Moreira de Sá e Silva

## PROPOSTA DE TRABALHO

Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Encontros	Data Proposta para as Encontros (Grupo 1 (05) Quarta)	Atividade	Tema Trabalhado na Reunião
1º encontro	16.06.2021		Conhecimentos iniciais, preenchimento dos Termos.
2º encontro	23.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Métodos de segurança do trabalho utilizados pelos trabalhadores no decorrer de suas atividades – EPI.
3º encontro	30.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Métodos de segurança do trabalho utilizados pelos trabalhadores no decorrer de suas atividades – EPC.
4º encontro	07.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança e as formas de superá-las.
5º encontro	14.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e as estratégias para lidar com eles).
6º encontro	21.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório construído pelos participantes.
7º encontro	28.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	28.08.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório



## Continuação

As Relações Sociais de Trabalho  
(sentimentos relacionados ao trabalho e  
as estratégias para lidar com eles)

## Mapa de Risco



RISCOS PSICOSSOCIAIS



## Vamos Relembrar...

TABELA 1 – ANEXO IV – NR-5 CLASSIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS OCUPACIONAIS EM GRUPOS, DE ACORDO COM A SUA NATUREZA E PADRONIZAÇÃO DAS CORES CORRESPONDENTES				
GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARRON	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL
FÍSICOS	QUÍMICOS	BIOLOGICOS	ERGONOMICOS	ACIDENTES
Ruídos Vibrações Radiação ionizante Radiação não ionizante Frio Calor Pressões Anormais Umidade	Poeira Fumos Névoa Nebulinas Gases Vapores Substâncias, Compostos ou produtos Químicos em Geral	Vírus Bactérias Protozoários Fungos Parasitas Bactérias	Esforço Físico Intenso Levantamento e Transportes Manuais de Pesos Existência de Postura Inadequada Controle Rígido de Produtividade Imposição de Ritmos Excessivos Trabalho em Turno e Noturno Jornada de Trabalhos Prolongadas Monotomia e Repetitividade Outras Situações Causadoras de Stress Físico e/ou Psíquico	Arranjo Físico Inadequado Máquinas e Equipamentos sem Proteção Ferramentas Inadequadas ou Defeituosas Iluminação Inadequada Eletricidade Probabilidade de Incêndio ou Explosão Armazenamento Inadequado Animais Peçonhentos Outras Situações de Riscos que Poderão Contribuir para a Ocorrência de Acidentes

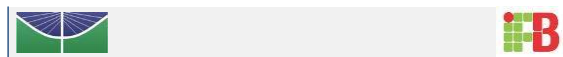
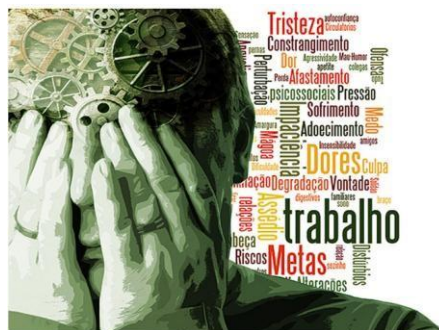
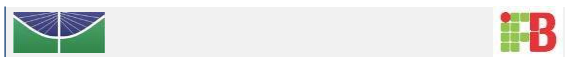
Riscos Psicossociais

Esses riscos estão vinculados à organização prescrita do trabalho e ao estilo de gestão.

São duas variáveis que impactam negativamente no sofrimento patogênico, que é outra dimensão dessa pesquisa, com danos físicos, psicológicos e sociais para os trabalhadores.

A pesquisa trata-se de um instrumento que permite estabelecer o nexo causal entre o modelo de gestão e os danos que impactam diretamente os trabalhadores

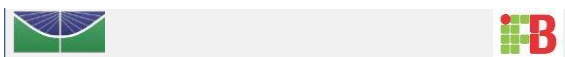
O foco é que possamos, a partir da análise dos dados, alterar a realidade de sofrimento do trabalhador, desvendando a causa e apontando possíveis soluções para os problemas enfrentados.



### Fatores de Riscos Psicossociais: definição

- São aqueles fatores de risco para a saúde que se originam na organização de trabalho e que geram no trabalhador, respostas do tipo:

emocionais	cognitivas	comportamentais
sentimentos de ansiedade, depressão, alienação, apatia, etc.	diminuição da percepção, da concentração, da criatividade e da tomada de decisões, etc.	abuso de álcool, tabaco, drogas, violência e aumento do comportamento de risco, etc.

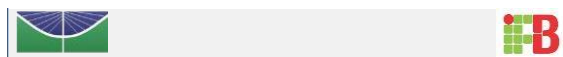


### Riscos emocionais

Irritabilidade; ansiedade; mau humor; angústia; isolamento; fadiga; problemas de relacionamento com colegas, pode ainda conduzir a problemas familiares, problemas de sono, disfunção sexual, esquizofrenia e paranóias, depressão e burnout.



(CARIT & ACT, 2012; EU-OSHA, 2014a; Leka et al., 2003; Gil-Monte, 2009; Leka et al., 2010).

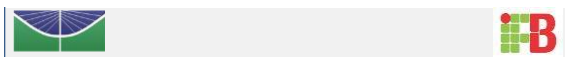


### Riscos cognitivos

Tornar-se incapaz de relaxar e concentrar-se; ter dificuldade em lembrar-se; ter dificuldade em aprender informações novas; ter dificuldade em pensar logicamente e tomar decisões; demonstrar pensamento negativo, apreciar menos o seu trabalho e sentir-se menos comprometido com ele.



(CARIT & ACT, 2012; EU-OSHA, 2014a; Leka et al., 2003)

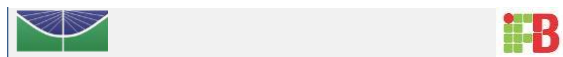


### Riscos Comportamentais



Tendem a ser os primeiros e mais evidentes sinais de estresse. Incluem alterações comportamentais como: início/aumento do consumo de álcool, tabaco ou outras drogas; maior isolamento; roer as unhas; tornar-se desastrado ou negligente com a sua aparência ou com o seu trabalho; redução da pontualidade; propensão para acidentes; agressividade/violência.

(CARIT & ACT, 2012; EU-OSHA, 2014a; Gil-Monte, 2009; Leka et al., 2010; Quick, Horn and Quick, 1986, citado por Leka et al., 2010).

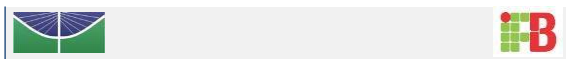


### Fatores de Riscos Psicossociais





- Estudos realizados na União Europeia concluíram que os riscos psicossociais no local de trabalho são um problema importante devido ao custo económico e social envolvido, chegando ao ponto de se poder considerar a dimensão deste problema uma questão de saúde pública.

Gil-Monte, 2009; Mehmood, Shiron, Toker, Berliner & Shapiro, 2006, citado por Gil-Monte, 2012b



### A exposição contínua aos Fatores de Riscos Psicossociais

- Foi identificada como uma das mais importantes causas de absenteísmo por razões de saúde e tem sido associada particularmente a problemas de saúde como cardiovasculares, desordens mentais e músculo-esqueléticos.
- Sendo que a combinação de elevadas exigências no trabalho com um baixo nível de controle sobre o trabalho e com poucas compensações, pode dobrar o risco de morte cardiovascular.
- Também está associado a muitos outros problemas de saúde como alterações gastrointestinais, dermatológicas, imunológicas, endocrinológicas e comportamentais relacionados à saúde, como fumo, álcool, drogas e sedentarismo.

Moncada et al. 2014

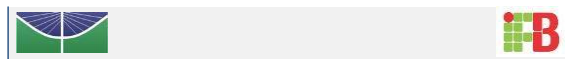
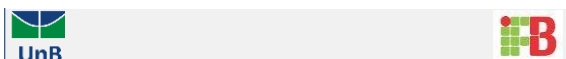


Tabela 1 Riscos psicossociais mais comuns

Âmbito	Agravos à saúde
Saúde física	Cardiocirculatórios
	Gastrointestinais
	Alterações músculoesqueléticas
	Dores de cabeça / enxaquecas
	Síntomas respiratórios e dermatológicos
	Acidentes e lesões
	Diabetes
	Úlceras
	Cânceres específicos



Saúde mental	Depressão, ansiedade, problemas emocionais
	Suicídio / comportamentos suicidas
	Transtornos mentais em geral
Comportamentos disfuncionais	Abuso de substância
	Tabagismo
	Obesidade

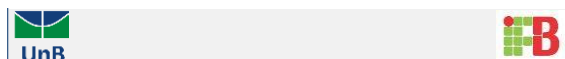
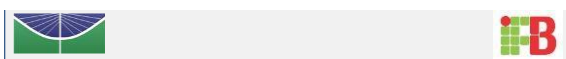
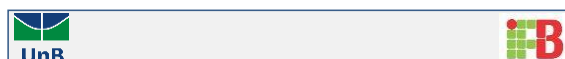


Figura 1 - Estratégia integrada de avaliação e gestão de riscos psicossociais do trabalho



Profissão: Pedreiro

Aspectos +	Aspectos -
Satisfação Prazer	Tristeza/Dor Sofrimento



**7º ENCONTRO**  
**Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho**  
 Profª. Renata Moreira de Sá e Silva



Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Encontros	Datas Propostas para os Encontros		Atividade	Tema Trabalhado na Reunião
	Grupo 1 (G1)	Quarta		
1º encontro	16.06.2021			Conceitos Iniciais, Preenchimento dos Termos.
2º encontro	23.06.2021		Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desempenho de suas atividades – EPI.
3º encontro	30.06.2021		Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desempenho de suas atividades – EPC.
4º encontro	07.07.2021		Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança as formas de superá-las.
5º encontro	14.07.2021		Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e estratégias para lidar com eles).
6º encontro	21.07.2021		Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório construído pelos participantes.
7º encontro	28.07.2021		Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	28.08.2021		Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório

**APROVAÇÃO RELATÓRIO**





## 8º ENCONTRO

**Levantamento de Riscos de Acidentes de Trabalho utilizando Princípios de Psicodinâmica do Trabalho**

Profª. Renata Moreira de Sá e Silva



## PROPOSTA DE TRABALHO



Os encontros acontecerão logo após o DDS semanal, nas quartas-feiras, com a seguinte agenda:

Cronograma para os Encontros			
Encontros	Grupo 3 (DS)	Atividade	Tema Trabalhado na Reunião
1º encontro	16.06.2021		Cerco inicial, Apresentação dos Termos.
2º encontro	23.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades – EPI.
3º encontro	30.06.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Medidas de segurança do trabalho utilizadas pelos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades – EPC.
4º encontro	07.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Dificuldades enfrentadas no trabalho para adotar as medidas de segurança as formas de superá-las.
5º encontro	14.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	As relações sociais de trabalho (sentimentos relacionados ao trabalho e estratégias para lidar com eles).
6º encontro	21.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Considerações finais e explicações sobre posterior Aprovação do Relatório construído pelos participantes.
7º encontro	28.07.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório
8º encontro	28.08.2021	Entrevista Coletiva – 30 min	Aprovação Relatório



**Continuação**  
**APROVAÇÃO RELATÓRIO**



## BEM-ESTAR PSÍQUICO

"Bem-estar psíquico, em nosso entender, é, simplesmente, a liberdade que é deixada ao desejo de cada um na organização de sua vida".

(Christophe Dejours)



**FIM**



## **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Avanços na Gestão de Riscos Ocupacionais em Construção Civil através de princípios de Psicodinâmica do Trabalho.

**Pesquisador:** RENATA MOREIRA DE SA E SILVA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 32894920.9.0000.5540

**Instituição Proponente:** Instituto de Ciências Humanas

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 4.111.462

**Apresentação do Projeto:**

Conforme apresentado no projeto, o Brasil ocupa a quarta posição no ranking de acidentes de trabalho mundial e a construção civil é um dos segmentos que mais registram acidentes de trabalho. Neste sentido, esta pesquisa visa apresentar uma forma alternativa de gestão de segurança e saúde no trabalho (SST) através da gestão de riscos ocupacionais com incorporação de princípios da Psicodinâmica do Trabalho (PDT).

**Objetivo da Pesquisa:**

O objetivo geral desse trabalho é trazer avanços na gestão de riscos ocupacionais através da análise e avaliação da influência dos Riscos Psicossociais Ocupacionais (RPO's) na promoção de acidentes de trabalho em obras de construção civil, utilizando princípios teóricos de psicodinâmica do trabalho.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

A pesquisadora apresenta que a pesquisa poderá trazer benefícios indiretos ao participante, uma vez que possibilitará colaborar para melhorias na área de segurança do trabalho em canteiros de obras de construção civil, de modo a diminuir doenças e acidentes.

Como riscos, é possível que durante a execução da pesquisa haja incômodo e/ou desconforto por parte dos trabalhadores ao apontar e levantar os fatores de sofrimento vivenciados no ambiente de

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de

**Bairro:** ASA NORTE

**CEP:** 70.910-900

**UF:** DF

**Município:** BRASILIA

**Telefone:** (61)3107-1592

**E-mail:** cep\_chs@unb.br

Continuação do Parecer: 4.111.462

trabalho.

Para reduzir complicações e danos decorrentes da pesquisa, a pesquisadora se comprometeu a fornecer assistência imediata e, se houver necessidade de acompanhamento com outras áreas da saúde, como atendimento psicológico e de assistente social, o participante será encaminhado a esses profissionais.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto de pesquisa está adequado às exigências das Resoluções CNS 466/2012, 510/2016 e complementares.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

A pesquisadora forneceu todos os termos de apresentação obrigatória.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O projeto de pesquisa está adequado às exigências das Resoluções CNS 466/2012, 510/2016 e complementares. Ele foi aprovado pelo CEP/CHS.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1551913.pdf	02/06/2020 14:10:04		Aceito
Outros	carta_de_compromisso_folhaderosto_Renata.pdf	02/06/2020 14:09:35	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	cep_CHS_carta_de_revisao_etica_Renata2.pdf	26/05/2020 16:44:16	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	carta_de_justificativa_folhaderosto_Renata.pdf	26/05/2020 16:41:53	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto_Renata.pdf	14/05/2020 22:09:40	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa_Renata.pdf	14/05/2020 18:00:15	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	cep_CHS_cronograma_Renata.pdf	14/05/2020 17:59:51	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Renata.pdf	14/05/2020 17:58:58	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	cep_CHS_carta_de_revisao_etica_Renata.pdf	14/05/2020	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASÍLIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

UNB - INSTITUTO DE  
CIÊNCIAS HUMANAS E  
SOCIAIS DA UNIVERSIDADE



Continuação do Parecer: 4.111.462

Outros	ata.pdf	17:58:33	DE SA E SILVA	Aceito
Outros	Curriculo_profClaudio.pdf	14/05/2020 17:55:39	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	Curriculo_Renata.pdf	14/05/2020 17:51:24	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	cep_CHS_termo_de_aceite_institucional_Renata.pdf	14/05/2020 17:50:13	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	cep_CHS_instrumento_de_coleta_de_dados_Renata.pdf	14/05/2020 17:49:09	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito
Outros	carta_de_encaminhamento_Renata.pdf	14/05/2020 17:47:59	RENATA MOREIRA DE SA E SILVA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BRASILIA, 25 de Junho de 2020

---

**Assinado por:**  
**Érica Quinaglia Silva**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASILIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br