

Aplicação da Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho e a percepção de fatores de riscos psicossociais por Técnicos em Segurança do Trabalho

Application of the Scale of Indicators of Suffering at Work and the perception of psychosocial risk factors by Occupational Safety Technicians

Aplicación de la Escala de Indicadores de Sufrimiento en el Trabajo y percepción de factores de riesgo psicosocial por Técnicos en Seguridad Laboral

Recebido: 05/03/2025 | Revisado: 30/03/2025 | Aceitado: 01/04/2025 | Publicado: 03/04/2025

Alessandro Simões Marinho

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4672-9636>

Faculdade Sul Fluminense, Brasil

E-mail: aless.simoes@gmail.com

Valéria Marques de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4821-123X>

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

E-mail: valeriamarques@ufrj.br

Edneusa Lima Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6673-7684>

Associação Educacional Dom Bosco, Brasil

E-mail: evajom@gmail.com

Hérica Landi de Brito

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0629-5634>

Centro Universitário Alves Faria, Brasil

E-mail: hericalb@gmail.com

Resumo

Objetivo: O presente artigo objetivou apresentar os resultados da aplicação da Escala de Indicadores de Sofrimento do Trabalho em Técnicos em Segurança do Trabalho atuantes no Brasil. **Método:** Neste estudo, para levantamento de dados e análise quantitativa, foi aplicada, em 78 Técnicos em Segurança do Trabalho, a Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST), com 28 questões divididas em 3 fatores: sentido no trabalho, esgotamento mental e reconhecimento no trabalho escala, derivada do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho. A Escala foi formatada na ferramenta do *google forms* e distribuída para profissionais de diferentes regiões do Brasil. **Resultados:** com a apuração e análise dos dados, os resultados da aplicação da Escala indicaram o esgotamento mental como o fator de risco psicossocial de maior potencial de sofrimento no trabalho, sendo a maioria dos itens enquadrados no potencial de risco médio e limítrofe. Nas considerações finais, evidenciou-se a percepção de fatores de riscos psicossociais enquanto potencializados de sofrimento no trabalho e uma necessidade de mais produções científicas na área de saúde e segurança do trabalho para um melhor mapeamento da saúde mental dos profissionais atuantes no país.

Palavras-chave: Técnicos em Segurança do Trabalho; Fatores de Riscos Psicossociais; Sofrimento no Trabalho.

Abstract

Objective: This article aimed to present the results of the application of the Occupational Distress Indicators Scale to Occupational Safety Technicians working in Brazil. **Method:** In this study, for data collection and quantitative analysis, the Occupational Distress Indicators Scale (EIST) was applied to 78 Occupational Safety Technicians, with 28 questions divided into 3 factors: meaning at work, mental exhaustion and recognition at work, a scale derived from the Protocol for the Assessment of Psychosocial Risks at Work. The Scale was formatted in the Google Forms tool and distributed to professionals from different regions of Brazil. **Results:** with the collection and analysis of the data, the results of the application of the Scale indicated mental exhaustion as the psychosocial risk factor with the greatest potential for suffering at work, with most of the items falling within the medium and borderline risk potential. In the final considerations, the perception of psychosocial risk factors as potential causes of suffering at work and a need for more scientific productions in the area of health and safety at work for a better mapping of the mental health of professionals working in the country were highlighted.

Keywords: Occupational Safety Technicians; Psychosocial Risk Factors; Suffering at Work.

Resumen

Objetivo: Este artículo tuvo como objetivo presentar los resultados de la aplicación de la Escala de Indicadores de Sufrimiento en el Trabajo en Técnicos de Seguridad del Trabajo que actúan en Brasil. **Método:** En este estudio, para la recolección de datos y análisis cuantitativo, se aplicó la Escala de Indicadores de Sufrimiento en el Trabajo (EIST) a 78 Técnicos en Seguridad del Trabajo, con 28 preguntas divididas en 3 factores: escala de significado en el trabajo, agotamiento mental y reconocimiento en el trabajo, derivada del Protocolo de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. La Escala fue formateada utilizando la herramienta Google Forms y distribuida a profesionales de diferentes regiones de Brasil. **Resultados:** con la recolección y análisis de datos, los resultados de la aplicación de la Escala indicaron el agotamiento mental como el factor de riesgo psicosocial con mayor potencial de sufrimiento en el trabajo, encontrándose la mayoría de los ítems dentro del potencial de riesgo medio y límite. En las consideraciones finales se destacó la percepción de los factores de riesgo psicosocial como causas potenciales de sufrimiento en el trabajo y la necesidad de más producciones científicas en el área de salud y seguridad en el trabajo para un mejor mapeo de la salud mental de los profesionales que actúan en el país.

Palabras clave: Técnicos en Seguridad Laboral; Factores de Riesgo Psicosocial; Sufrimiento en el Trabajo.

1. Introdução

Este artigo é oriundo de um recorte da tese de doutorado intitulada “Percepções de Técnicos em Segurança do Trabalho na Percepção de Indicadores de Sofrimento Mental no Trabalho”. A pesquisa se fundamentou em explorar o dia a dia funcional de Técnicos em Segurança do Trabalho (TSTs) a partir da percepção destes profissionais frente a indicadores de riscos psicossociais e de sofrimento no trabalho. Neste sentido, o artigo objetivou apresentar os resultados da aplicação da Escala de Indicadores de Sofrimento do Trabalho (EIST), elaborada e atualizada por Emílio Facas em 2013 e 2021, numa amostra de 78 TSTs atuantes no Brasil.

Tal proposta se fez relevante tendo em vista a importância de se ampliar a produção de investigações científicas na área da saúde e segurança do trabalho, em especial em relação à classe de TSTs. Neste cenário, Inoue e Vilela (2014) inferem que foram encontrados poucos estudos científicos referentes ao trabalho desses profissionais no Brasil. Em reforço a esse dado, Vieira e Santos (2024) destacam sobre importância do tema em razão da possibilidade de se explorar possíveis vínculos entre os modelos de gestão e de organização do trabalho em relação ao sofrimento mental e ao desenvolvimento de transtornos mentais na área da saúde do trabalhador.

No contexto organizacional, a responsabilidade pela preservação da saúde frente aos riscos de doenças ocupacionais e a garantia da segurança dos trabalhadores cabe aos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). O SESMT é regulamentado por Normas Regulamentadoras (NRs) que se aplicam aos trabalhadores regidos pela Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) (Inoue & Vilela, 2014). De acordo com Assis (2021), o SESMT foi instituído a partir do Capítulo V da CLT intitulado num primeiro momento como – “Da Higiene e Segurança do Trabalho” que, em 1977, teve seu título alterado para “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”. Inicialmente publicado como Decreto-Lei, o conteúdo do capítulo foi inserido na Constituição Federal promulgada em 1988. No entanto, vale a ressalva de que o SESMT, inicialmente intitulado como “Serviço Especializado em Segurança e Higiene do Trabalho”, mesmo incluído na CLT através do *Decreto-Lei* 229 de 28 de fevereiro de 1967 - que alterou a CLT -, foi somente em 1972, a partir da *Portaria* 3.237 que a instituição do SESMT foi detalhada (*Decreto-Lei* 229, 1967; *Portaria* 3.237, 1972; Assis, 2021).

O TST tem por atribuições gerais identificar, avaliar, intervir e informar os riscos presentes nos processos de trabalho, atribuições essas que demandam uma atenção psicológica e um considerável nível de estresse nas análises prospectiva e interventiva, cotidianas, para a minimização dos riscos nos ambientes de trabalho. Inoue e Vilela (2014), discorrem sobre a relevância de explorar, no contexto brasileiro, indicadores de sofrimento no trabalho e os possíveis impactos da atividade na saúde mental dos TSTs, vislumbrando resultados importantes para se repensar a especificidade e a caracterização da prática dos TSTs no SESMT. Logo, tendo em vista a proposição da temática, instaurou-se o problema de pesquisa ao se indagar sobre: quais seriam as percepções de TSTs frente a indicadores de sofrimento no trabalho?

No entanto, para a referida investigação, tornou-se essencial uma compreensão sobre algumas atividades funcionais dos TSTs. Logo, avaliou-se como relevante a descrição da caracterização que regulamenta a profissão de TST de acordo com a *Lei 7.410* de 27 de novembro de 1985 e da *Portaria 3.275* de 21 de setembro de 1989, que dispõe sobre a regulamentação e as funções exigidas para estes profissionais (*Lei 7.410*, 1985; *Portaria 3.275*, 1989; Hass, & Heloani, 2016).

Tendo em vista os objetivos do SESMT na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, os profissionais de saúde e segurança do trabalho precisam se debruçar numa série de iniciativas para o desenvolvimento de ações preventivas. Para uma melhor contextualização funcional do TST, Hass e Heloani (2016) resumem algumas funções basilares do TST, considerando a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e a *Portaria nº 3.275*, de 21 de setembro de 1989, como: identificar de doenças perigosas no ambiente de trabalho; educar organizações e trabalhadores sobre o seguimento correto das normas; estimular a conscientização quanto ao cumprimento das NRs; investigar e elaborar pareceres sobre causas de acidentes de trabalho; treinar trabalhadores quanto ao uso de equipamentos de segurança; orientar a organização e trabalhadores sobre condições insalubres nos ambientes; realizar ações compostas em programas de prevenção em SST; gerenciar documentos e identificar indicadores de riscos de acidentes e adoecimento no labor.

Neste universo laboral dos TSTs, Hass e Heloani (2016) destacam a quantidade de funções laborais e a responsabilização legal do profissional em casos complexos no ambiente de trabalho, onde o TST poderá responder, civil, e criminalmente, a processos legais. Por tal responsabilidade, hipotetiza-se uma vivência no trabalho perpassada por pressão intensa, gerenciamento do estresse e o consequente esgotamento mental. No entanto, Hass e Heloani (2016) relatam que a responsabilidade maior de prevenção de acidentes e promoção à saúde é da organização, sendo esta a responsável direta pelas ações e serviços permeados por uma política legal e cultura de SST. Logo, torna-se fundamental fomentar discussões frente à teorização e à prática do cuidado ofertado pelas organizações do trabalho à saúde mental do TST, enquanto membro do SESMT, que tem o dever legal e funcional de cuidar do outro.

Não obstante, Vieira e Santos (2024) discutem sobre as armadilhas atuais relacionadas ao cuidado à saúde mental do trabalhador ofertado pelas organizações do trabalho, ao relatarem que as próprias políticas pautadas no cuidado à saúde do trabalhador evidenciam um modelo “enlatado”, individualizante, primando pelo desenvolvimento de competências para ajustar o trabalhador às novas exigências do mercado neoliberalista fundamentadas por resultados a qualquer custo. Os autores enfatizam o direcionamento para uma chamada sociedade do *doping*, peculiarizada por sujeitos em busca do desempenho mecânico, de acordo com Han (2015).

Numa equiparação pertinente, o conceito de “sociedade do *doping*” é trabalhado de forma bem articulada e contextualizada por Han (2015), onde este traz discussões sobre o dualismo entre sociedade ativa e sociedade do *doping*, nas quais o *doping* impulsiona a manutenção do desempenho. Neste caminho, Facas (2020) incorpora à discussão o termo sociedade da perormance, onde defende que as exigências do neoliberalismo promovem uma cultura de superdesempenho, perpassado pela ideia de espetacularização da existência, e fomenta o mal estar social e da subjetividade.

Lucca (2017) em consonância à Dejours (1992, 1999; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2009) relata que o desenvolvimento do sujeito dependerá da vivência em atividades coletivas, como o trabalho. De acordo com Luca (2017), a falta de suporte social, como o apoio e solidariedade dos colegas de trabalho, ou o esgotamento dos recursos individuais de resistência e defesa ao sofrimento, na ausência de instrumentos de defesa coletiva, poderá desencadear o sofrimento e o adoecimento manifestados em quadros psicopatológicos diversos.

Profissionais precisam refletir sobre o sentido do trabalho, enquanto elemento social e estruturante na vida dos sujeitos e que estão inseridos numa rede laboral de interações entre os contextos macrosociais e microsociais. Além de compreender que neste processo psicossocial, as relações são interdependentes e interferem diretamente no modo, no poder de

agir e na subjetividade dos trabalhadores (Lucca, 2017), cujo desfecho poderá resultar em realização no trabalho ou em sofrimento dos trabalhadores (Dejours, 1992, 1999; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2009).

Facas (2021) aponta que o sofrimento no trabalho se dá pela dificuldade de se distanciar do que é prescrito, que vislumbra um ideal de perfeição orquestrado pela gestão das organizações. Logo, “frente à resistência do real, é preciso que o trabalhador altere sua própria relação com o trabalho para encontrar a solução, de maneira que trabalhar nunca é somente produzir, mas é também transformar a si próprio (Facas, 2021, p. 50)”.

O confronto com a organização real do trabalho perpassado por muitos obstáculos psicoemocionais, que permitirá com que trabalhadores vivenciem fracassos contínuos em função da dissonância com a organização prescrita do trabalho, reforçando o *gap* entre aquilo que é prescrito daquilo que é realizado (Dejours, 1992, 1999; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2009).

Para as discussões sobre o adoecimento mental dos trabalhadores, é importante considerar a precarização que compõe o atual cenário do trabalho no Brasil. Tendo em vista os dados da Previdência Social, no país, os transtornos mentais são a terceira causa de afastamentos entre os trabalhadores segurados pela previdência. Esta considerável colocação dos transtornos mentais permitiu à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) a enfatizarem a relevância dos indicadores de riscos psicossociais e sua influência no desencadeamento do estresse relacionado ao trabalho (Pereira et al., 2020).

Na concepção de Pereira *et al.* (2020), a OIT conceitua os aspectos psicossociais como uma relevante fonte de preocupação no exercício laboral vigente, pois traçam uma análise denexo causal entre os fatores de riscos psicossociais e ao sofrimento mental de trabalhadores, a depender de como estes percebem e experienciam suas expectativas e necessidade de atendimento às exigências organizacionais. Relatam ainda sobre a necessidade de um olhar crítico frente à generalização conceitual e ideológica do construto psicossocial, de maneira que a percepção do trabalhador não o responsabilize enquanto sujeito incapaz no que diz respeito ao atendimento da demanda organizacional, tornando-se, erroneamente, protagonista de seu adoecimento mental; desconsiderando, conseqüentemente, variáveis importantes no processo de adoecimento, como: a precariedade das condições, organização e formas de gestão do trabalho (Pereira *et al.*, 2020).

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

Em relação aos fatores de riscos, estes estão direcionados para a “... intercessão dinâmica entre os indivíduos e seu trabalho...” (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020, p. 02). Logo, descrevem alguns fatores comuns a outras citações neste trabalho, como problemas na autonomia do sujeito na realização das atividades; organização do trabalho, compreendendo *modus operandi* e divisão das tarefas, carga alta na intensidade do trabalho e necessidade de desempenho profissional. Tais fatores são vistos como variáveis antecedentes com possibilidade de fomentar agravos à saúde e segurança do trabalhador (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020).

É necessário salientar que apesar da apresentação das diferenciações entre os termos “fatores de riscos psicossociais” e “riscos psicossociais”, estas são contestadas no campo de acadêmico, em que orienta-se um cuidado para a não disseminação de uma compreensão distorcida de que ao se falar em fatores de riscos, responsabiliza-se os trabalhadores, – *fator humano* – pela não adaptação, vulnerabilidade e conseqüente adoecimento por condições de trabalho em detrimento às responsabilidades da organização do trabalho (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020). Frente aos fatores de riscos psicossociais, Pereira *et al.* (2020) descrevem que o Quadro Europeu de Gestão dos Riscos Psicossociais desenvolvido pela OMS, inclui a gestão de pessoas,

comunicação, *feedback*, autonomia e possibilidade de decisão, segurança no emprego, apoio social, intensidade e horário de trabalho, enquanto fatores de riscos.

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

Cardoso e Morgado (2019) enfatizam sobre a relevância de produção de pesquisas nacionais que possam expor os determinantes e dimensões do exercício laboral que impactam na saúde do trabalhador, utilizando como referencial metodológico o direcionamento pela *European Working Conditions Survey (EWCS* – na tradução, Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho), onde inquéritos são realizados em países da União Europeia, desde 1991, com o propósito de analisar como variáveis diversas do trabalho vêm impactando na saúde dos trabalhadores. Em 2015, no 6º *EWCS*, foram destacadas variáveis como: as condições de trabalho; insegurança no trabalho; ritmo, tempo e condições de trabalho; competência e o uso da autonomia de trabalhadores; riscos físicos e psicossociais; relação entre vida e trabalho; gênero; saúde e organização do trabalho. Num panorama geral, os resultados indicaram evoluções limitadas, nos últimos 10 anos, frente a diferenças de gênero, desigualdades estruturais e qualidade do emprego (Eurofound, 2017).

Segundo Furtado, Gomes e Temps (2014) e Matos, Menezes e Nunes (2023) mudanças tecnológicas podem produzir novas formas de adoecimento. Furtado, Gomes e Temps (2014) defendem que transtornos mentais passaram a ocupar uma predominância das estatísticas sobre adoecimento na vivência do trabalho. No entanto, com a apresentação da *EWCS*, trazida por Cardoso e Morgado (2019), não se pode desconsiderar evoluções frente ao reconhecimento e valorização dos fatores psicossociais na relação do homem com a prática laboral. Como exemplo, Cardoso (2014) e Cardoso e Morgado (2019) inferem sobre indicadores de potencial sofrimento como o horário total de trabalho e a consequente intensidade do labor.

Ao destacar o crescimento de discussões envolvendo os riscos psicossociais, Marinho (2024) e Cardoso (2014) discorrem sobre fatores de riscos profissionais que ameaçam a integridade mental dos trabalhadores, como o estresse, o sofrimento, os diferentes tipos de assédio e o esgotamento profissional. Assim, são sugeridos 6 (seis) indicadores de análise, utilizados em diferentes pesquisas como na *EWCS*: exigências do trabalho; exigências emocionais; autonomia ou margem de manobra; relações sociais e relações de trabalho; conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho e emprego (Eurofound, 2017).

Setta e Luca (2024), também em comunhão à Cardoso (2014) e à Cardoso e Morgado (2019), alertam para a necessidade de mais pesquisas e ações neste novo cenário mundial, pós-pandemia da COVID-19, nos espaços de trabalho. A intensificação das mudanças no cenário trabalhista vem instituindo novas organizações de trabalho associadas ao uso das tecnologias da informação e que vem rompendo as fronteiras entre o horário da atividade laboral e a vida privada. Os pesquisadores destacam os fenômenos da telepressão e do tecnoestresse numa sociedade, segundo Han (2015), do cansaço. São fatores psicossociais emergentes que trazem à organização do trabalho, operacionalizada por suas lideranças, uma responsabilidade cada vez maior na preservação e atenção real à saúde dos trabalhadores.

Apesar do atraso, evoluções começam a ser exercitadas no Brasil frente à relevância dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Como destaque, vale a inferência sobre a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) que realizou sua 10ª reunião extraordinária no dia 30 de julho de 2024, onde foram aprovados conteúdos legais que influenciam diretamente a regulamentação e a segurança no ambiente de trabalho. Dentre as pautas, vale a ressalva sobre a atualização do Capítulo 1.5 da NR 01, que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos. A atualização introduz a identificação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho na NR. Fatores de riscos como o assédio moral e sexual, e demais riscos tem gerado, além de

consequências nocivas à saúde mental do trabalhador, prejuízos sociais e econômicos (“Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno”, 2024; Marinho, 2024).

Uma breve discussão, para fins de contextualização, sobre a variável sofrimento no trabalho, vislumbrando uma compreensão mais clara sobre o sentido do sofrimento a partir de considerações da *Psicodinâmica do Trabalho* liderada por Christophe Dejours. Para Conde, Cardoso e Klipan (2019), a psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida incipientemente na França, nas décadas de 80 e 90, tendo como protagonista maior, Christophe Dejours, a partir de sua primeira publicação do livro *A Loucura do Trabalho: Estudos sobre a Psicopatologia do Trabalho*.

Neste contexto, Conde, Cardoso e Klipan (2019) inferem que na primeira fase do desenvolvimento da abordagem, esta era conhecida, ainda como *Psicopatologia do Trabalho*. Com a influência da psicanálise o propósito primário era o de estudar a etiologia do sofrimento oriundo da relação entre trabalhadores e organização do trabalho. Na segunda fase do processo de amadurecimento da psicodinâmica, se concretizou com o processo de personalização da psicodinâmica do trabalho enquanto potencializadora da exploração das vivências de prazer e sofrimento no cenário laboral.

O direcionamento dos estudos trouxe à discussão os mecanismos de defesa do sujeito a fim de diminuir ou suprimir o adoecimento psíquico sem o risco de deixar de produzir de acordo com as exigências da organização do trabalho. Por fim, a terceira fase, onde se destacam a compreensão à subjetivação das experiências do sujeito, às estratégias de enfrentamento individual e coletivo, às exigências da organização do trabalho e ao sofrimento (Conde, Cardoso, & Klipan, 2019). Na compreensão do homem enquanto sujeito ativo, que reflete sobre sua relação com o trabalho, a psicodinâmica do trabalho tem como propósito estudar as experiências de sofrimento e prazer, relações interpessoais, comportamentos e organização do trabalho, permitindo a exploração do *gap* entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real (Dejours, 1992, 1999, 2008; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2009).

Para Dejours (1992, 1999, 2008) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009) a organização do trabalho prescrita é constituída por regras operacionais de execução de tarefas definidas pelas organizações, textualizadas num manual ideal de procedimentos a serem sistematicamente executados pelos trabalhadores. Logo, a organização do trabalho prescrito é a maneira como a empresa organiza e define o modelo de realização do trabalho, determinando as peculiaridades para a execução das tarefas, a determinação dos tempos para a realização das atividades funcionais, regras, normas, procedimentos, equipamentos e materiais. Neste caminho, Dejours (1992, 1999, 2008) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009) retratam que a organização trabalho real é como a tarefa é executada no plano real da atividade laboral, mediante condições reais que são oferecidas ao trabalhador para o cumprimento do prescrito.

Com as demandas cada vez mais exigentes do mercado de trabalho frente às necessidades de atendimento aos ideais de desempenho e competência, o atingir de metas e a submissão a regras de qualidade impostas de forma vertical, podem estar contribuindo para o crescente número de afastamentos de trabalhadores que quantificam o sofrimento e adoecimento psíquico que, independentemente do fator etiológico predominante, certamente influenciam e são influenciados pela prática da atividade laboral.

Lucca (2017) infere que o trabalho pode representar uma importante variável no desenvolvimento dos transtornos mentais. Atualmente, o contexto econômico se caracteriza por seguidas reestruturações produtivas que intensificam o aumento da precariedade das relações de trabalho e do ritmo das atividades, da qualidade no trabalho e as exigências de polivalência do trabalhador. Assim, a psicologia científica vem se dedicando a estudar e a intervir sobre o comportamento humano no contexto do trabalho desde, praticamente, a revolução industrial. No entanto, ao menos no Brasil, pouco se tem pesquisado e tentado compreender e discutir variáveis intervenientes, que perpassam a prática cotidiana de profissionais do SESMT, mais peculiarmente no caso dos TSTs. Diante do exposto, enquanto objetivo geral, o presente artigo objetivou apresentar os

resultados da aplicação da Escala de Indicadores de Sofrimento do Trabalho em Técnicos em Segurança do Trabalho atuantes no Brasil.

2. Metodologia

Realizou-se uma pesquisa social, de natureza quanti-quali e, com uso de escala Likert (Pereira et al., 2018). O estudo realizou o emprego de estatística descritiva com uso de valores médios, desvio padrão, divisão de classes e, uso de frequências relativas percentuais (Shitsuka et al., 2014).

Aspectos éticos

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

Instrumento de coleta

Como instrumento de coleta de dados, aplicou-se da Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho, proveniente do Protocolo de Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART) (Facas, 2021). A utilização do instrumento visou coletar informações objetivas e quantitativas sobre as percepções de TSTs no que tange a indicadores de sofrimento no trabalho. Sobre o PROART, Facas (2021) destaca que o instrumento está fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho, que visam mapear riscos psicossociais através de uma sistemática de fatores a serem avaliados como: organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimento no trabalho e danos que impactam no adoecimento mental pelo trabalho.

A primeira versão PROART foi desenvolvida com 95 itens (Facas, 2013). No entanto, por conseguinte à validação, a estrutura do protocolo apresentou modificações tendo sua versão final com 91 itens distribuídos em quatro escalas: (1) Escala da Organização do Trabalho - EOT (19 itens); (2) Escala de Estilos de Gestão – EEG (21 itens); (3) Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho – EIST (28 itens) e (4) Escala de Danos Relacionados ao Trabalho – EDT (23 itens) (Facas, 2021).

De acordo com Facas (2021) a EIST é estruturada por 3 (três) fatores, divididos em 28 perguntas, discriminados da seguinte forma: o primeiro fator é a *Falta de Sentido do Trabalho*, que se caracteriza por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade. O segundo fator é o de *Esgotamento Mental*, que é contituído por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho e, por último, a *Falta de Reconhecimento*, que se peculiariza por sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e gestores, além da falta de autonomia para expressar seus pensamento e emoções em relação à atividade laboral (Facas, 2021). Tais fatores são avaliados a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. Cada uma das afirmativas que compõem o instrumento e seus respectivos fatores, será exposta nas tabelas subsequentes.

Participantes da pesquisa

Em relação aos *critérios de inclusão*, optou-se por incluir TSTs de diferentes regiões do país, brasileiros a partir dos 18 (dezoito) anos de idade; que estivessem atuando como TSTs, enquanto funcionários, em empresa pública ou privada e que tivessem o mínimo de 6 (seis) meses de experiência na empresa atuante, considerando este período como minimamente suficiente para que o profissional já pudesse identificar possíveis indicadores de sofrimento. Para os *critérios de exclusão*,

definiu-se por não inserir TSTs aposentados, prestadores de serviços e que não estivessem atuando como funcionários de empresa pública ou privada.

Os 78 participantes tiveram suas identidades preservadas, onde nem mesmo a exposição do nome da empresa onde trabalham e/ou trabalhavam foram expostas, a fim de conceder aos mesmos maior liberdade e segurança psicológica na exposição das respostas e originalidade destas, pois para Cardoso (2013) não é interessante para a organização que os trabalhadores ratifiquem que é justamente a gestão e organização do trabalho as contribuintes diretas pelo adoecimento do sujeito.

Procedimentos

Em conformidade com o planejamento da pesquisa, a EIST foi adaptada ao formulário do *google forms* de maneira a facilitar o acesso e as respostas dos participantes, mantendo a originalidade do instrumento, sem que tenha sido realizada quaisquer mudanças na ordem e no conteúdo da escala. Por conseguinte, estrategicamente, decidiu-se por priorizar o sistema conhecido popularmente como *bola de neve* para a disseminação do formulário. Assim, com o apoio de grupos de TSTs de *WhatsApp*, divulgação em grupos do *Linkedin* e o “boca a boca”, foram coletadas 78 respostas de profissionais de todas as regiões do Brasil, apesar de diferenças significativas na distribuição destas respostas, onde a maioria concentrou-se no estado do Rio de Janeiro.

Neste estudo, após submissão e aprovação formal da Comissão de Ética em Pesquisa, a coleta de dados foi formalizada com a apresentação da proposta de pesquisa para todos os participantes interessados para consequente aprovação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido disponibilizado no *google forms*, antes da apresentação da EIST para a coleta dos dados quantitativos. A apresentação teve como objetivo o conhecimento e aprovação de todas as circunstâncias envolvidas na pesquisa pelo participante.

Interpretação e análise dos dados

Para a interpretação dos resultados de Fatores e Itens, vale a apresentação sobre os parâmetros para a avaliação de média e frequência do fator. A interpretação da EIST tem como referência os seguintes valores: (1) *valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Alto*: Resultado considerado como negativo, significando altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; (2) *valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio*: Resultado mediano que representa um estado de alerta, de situação limítrofe para a vivência de riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; (3) *valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Baixo*: Resultado positivo representa baixos riscos psicossociais. Referenciais a serem mantidos, consolidados e potencializados conforme proposto por Facas (2021). Por conseguinte, a evidenciação dos resultados da EIST, em conformidade com a estruturação de análise que fundamenta o instrumento descritos por Facas (2021), instrui a considerar para a apuração e interpretação dos dados os 3 Fatores mencionados.

3. Resultados e Discussão

Quanto à caracterização relacionado ao perfil profissiográfico dos(as) participantes no que tange ao gênero, 44% se autodeclararam masculino; 55% se autodeclararam feminino e 1% binário. Em relação à variável “faixa etária”, evidenciou-se que: (a) 19-28 anos – 5%; (b) 29-38 anos – 18%; (c) 39-48 anos – 47%; (d) 49-58 anos – 26% e (e) 58-68 anos – 4%. Quanto ao tipo de empresa que trabalhavam, a maioria atuava em empresas privadas com percentual de 91% em detrimento dos 9% dos que trabalhavam em empresas públicas. Nas regiões de atuação, a pesquisa trouxe representantes de cada região do país, contudo a maior concentração de respostas fixou-se na região sudeste, num total de 63 respostas.

3.1 Resultados em percentil

Na apresentação dos resultados dos fatores da EIST definiu-se pela exibição de tabelas para a visualização dos escores. Assim, o Fator 1 (F1), denominado Falta de Sentido do Trabalho, peculiariza, segundo Facas (2021), o sentimento de inutilidade na realização do trabalho, primando pela vivência de uma falta de sentido para si e para a sociedade. No levantamento dos dados, as respostas dos TSTs apresentaram as características de cada item destacados na Tabela 1, conforme exposto a seguir.

Tabela 1 - Resultados do fator 1: falta de sentido do trabalho.

Itens	*EM	**DP
1. Sinto-me inútil em meu trabalho	2,320	1,133
2. Considero minhas tarefas insignificantes	1,641	0,993
3. Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1,961	0,986
4. A identificação com minhas tarefas é inexistente	1,833	1,037
5. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	2,300	1,217
6. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1,307	0,761
7. Meu trabalho é sem sentido	1,205	0,543
8. Minhas tarefas são banais	1,384	0,759
9. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	2,179	1,296
N=78		
*Escore Médio		
**Desvio Padrão		

Fonte: Elaborado pelos Autores.

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

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

O segundo Fator (F2), conceituado como *Esgotamento Mental*, que se caracteriza por sentimentos desânimo, insatisfação, injustiça e desgaste com seu trabalho, apresentou os seguintes dados, conforme destacado na Tabela 2:

Tabela 2 - Resultados do fator 2: esgotamento mental.

Itens	*EM	**DP
1. Meu trabalho é cansativo	3,179	1,256
2. Meu trabalho é desgastante	3,089	1,239
3. Meu trabalho me frustra	2,333	1,180
4. Meu trabalho me sobrecarrega	2,807	1,217
5. Meu trabalho me desanima	2,397	1,188
6. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	2,743	1,427
7. Meu trabalho me faz sofrer	2,051	1,226
8. Meu trabalho me causa insatisfação	2,282	1,194

N=78
*Escore Médio
**Desvio Padrão

Fonte: Elaborado pelos Autores.

A Tabela 2 aponta alguns *déficits* de risco psicossocial mediano em diferentes itens como o item 10 descrito como *meu trabalho é cansativo*, com o maior escore negativo, em que evidenciou, apesar de se enquadrar em risco médio, uma condição limítrofe para atingir um alto risco psicossocial, a partir do escore médio de 3,179. Em coerência, o item 11 – *meu trabalho é desgastante* apresentou o segundo maior escore médio com o valor de 3,089.

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

Já os itens 16 (escore médio = 2,051) e 17 (escore médio = 2,282), peculiarizados pelo *sofrimento* e *insatisfação* na atuação laboral, respectivamente, apresentaram baixo risco psicossocial. A interpretação, principalmente do item 16, traz um dado importante, nesta primeira evidenciação dos resultados, sobre um baixo sofrimento na atuação dos TSTs participantes deste estudo.

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

Tabela 3 - Resultados do fator 3: falta de reconhecimento.

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

N=78

*Escore Médio

**Desvio Padrão

Fonte: Elaborado pelos Autores.

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

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

3.2 Discussão

De forma geral, na apuração dos resultados da EIST o item do F1 referente à *falta de sentido no trabalho* foi o que evidenciou o maior número de itens abaixo da média, ou seja, que apresentou menor potencial no desenvolvimento de riscos psicossociais, considerando os outros dois fatores *esgotamento mental* e *falta de reconhecimento*. Na apuração interpretativa, entende-se como resultados positivos, principalmente o item 7 de menor risco evidenciado – *meu trabalho é sem sentido*. No entanto, vale o apontamento relacionado ao único item que se apresentou na média – *sinto-me inútil em meu trabalho* – item 1, ou seja, que de acordo com Facas (2021) encontra-se numa condição de atenção para a vivência deste risco psicossocial.

Neste aspecto, pode-se inferir que a significativa maioria dos TSTs não percebe uma falta de sentido no trabalho, a considerar o fator e os itens apurados. Logo, a *falta de sentido no trabalho* não pode ser considerada, no momento da pesquisa, como um indicador potencial de risco para essa amostra de participantes. Para Dejours (2008), a construção de um sentido no labor possibilita ao trabalhador a construção de sua identidade laboral e vivência do prazer no trabalho.

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

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

No que tange a inferências, vislumbra-se que o esgotamento mental no trabalho trazido por TSTs do estudo pode fazer alusão, mesmo que hipotética e incipiente, ao distanciamento entre as atividades do real e a organização do trabalho prescrita, tanto no que concerne às *exigências do trabalho* quanto às *exigências emocionais*. Ainda neste cenário, Hass e Heloani (2016) defendem a ideia de que o TST apresenta alta vulnerabilidade ao esgotamento mental visto as reponsabilidade nos processos de garantia da saúde física, mental e da preservação da vida do trabalhador, numa rotina perpassada, geralmente em ambientes insalubres e/ou pouco favoráveis ao cumprimento destas responsabilidades. Assim, como Farias et al. (2023) ao destacarem a sobrecarga de trabalho como um risco psicossocial importante enquanto variável interveniente no adoecimento do trabalhador.

No F3, *reconhecimento no trabalho*, também não apresentou resultados de itens com alto risco. Dentre os itens, o que exibiram maior EM foram, respectivamente, o item 18 - *meu trabalho é desvalorizado pela organização* -; o item 19 - *a submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta* e o item 28 - *há desconfiança na relação entre chefia e subordinado*, conforme o já exposto nos resultados, todos classificados como risco médio, limítrofe, de uma vivência negativa do risco psicossocial.

Em relação ao reconhecimento, Dejours (1999) delara que *a falta de esperança no reconhecimento no trabalho* é uma das variáveis mais potentes para o desencadear do sofrimento patogênico. Infere ainda que quando o trabalhador é impedido de experienciar esse reconhecimento no dia a dia do labor, tende a desestabilizar o sujeito em sua identidade profissional, de se dissociar da realidade, aumentando os riscos de um adoecimento mental (Dejours, 1992, 1999; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2009). Em consonância, Dias (2022) retrata que o reconhecimento, numa dimensão dialética entre sofrimento patogênico e sofrimento criativo, em sua presença na experiência do sujeito, possibilita experiências de prazer.

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

Em relação às informações trazidas por Hass e Heloani (2016), nesta mesma pesquisa, os autores evidenciaram outro indicador potente enquanto fator de risco psicossocial: *a falta de autonomia* do TST. O pesquisador relata que em diferentes narrativas foram constatadas a baixa autonomia do agir do TST (Clot, 2010). Noutro estudo qualitativo realizado com um grupo de TSTs, Inoue e Vilela (2014) encontraram relatos que confirmavam a falta de autonomia deste profissional em diversos momentos da atuação com exemplos de impedimentos do agir do profissional, o que na visão de Clot (2010) é a principal causa de sofrimento e adoecimento do trabalhador.

4. Considerações Finais

Não obstante, apesar das limitações e da certeza da necessidade da produção de novas pesquisas com uma amostra mais significativa de TSTs para se avaliar com mais segurança os resultados obtidos neste trabalho, julga-se como satisfatório os procedimentos adotados e os consequentes resultados apurados, ao considerar a originalidade de um trabalho científico que colocou a classe de TST do Brasil como protagonista, o que ocorre em raríssimos estudos no país, conforme o já abordado anteriormente. Em suma, numa análise dos resultados da EIST, em relação à percepção de indicadores de sofrimento e a consequente classificação, pode-se inferir que o *esgotamento mental* foi o que apresentou maiores escores médios e números de itens classificados como potencial de risco médio para a vivência de sofrimento no trabalho.

Apesar de resultados contrastantes em alguns itens da vivência de fatores indicativos de riscos psicossociais compreendidos como potencializadores do sofrimento, o resultado geral do estudo apresentou baixo e médio potencial de sofrimento no trabalho, na percepção dos TSTs, não evidenciando em nenhum dos fatores de *Risco Alto*, conforme referenciais da EIST. Neste sentido, pode-se indagar, a partir do aporte teórico da psicodinâmica e com potencial para apuração em futuros trabalhos científicos sobre as presenças da negação e da alienação de TSTs, enquanto estratégias defensivas possivelmente patogênicas em prol da eufemização dos riscos e do consequente sofrimento no trabalho. No mais, vale ainda frisar que o estudo não vislumbrou a generalização dos resultados, mas o fomento de uma discussão sobre as potencialidades da EIST para o levantamento de indicadores de sofrimento no trabalho, a valoração do trabalho dos TSTs e o estímulo a debates científicos sobre fatores de riscos psicossociais e releções cada vez mais necessárias sobre a saúde mental no trabalho de profissionais da área da saúde e segurança do trabalho no Brasil.

Referências

- Assis, M. Q. C. (2021). História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no Mundo. Editorial. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho* - Ano 5.
- Bley, J. (2020). *Comportamento Seguro: psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes*. Belo Horizonte: Artesã Editora.
- Brasil. (1967). *Decreto-Lei nº 229 de 28 de Fevereiro de 1967*. SESMT e CIPA. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEL&numero=229&ano=1967&ato=dc6ETUq50MZRVTDda>.
- Brasil. (1972). *Portaria nº 3.237 de 27 de julho de 1972*. Regulamenta a função técnica em Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União. 2 de agosto de 1972. https://www.protecao.com.br/upload/protecao_galeriaarquivo/971.pdf.
- Brasil. (1989). *Portaria nº 3.275, de 21 de setembro de 1989*. Define as atividades do Técnico de Segurança do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 set. 1989. p. 16966-16967. <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181193>.
- Brasil. (1985). *Lei 7410 de 27 de novembro de 1985*. Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho, e dá outras Providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7410.htm.
- Brasil. (2024). *Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno*. (2024, 1 de agosto). Gov.br. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>.
- Cardoso, A. C. (2014). *Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho*. In: Silveira, M. A. (Org.). Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, p. 129-144.
- Cardoso, A. C. (2015). O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*. 27(1), 73-94. <https://doi.org/10.1590/0103-207020150110>.
- Cardoso, A. C. & Morgado, L. (2019). Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. *Saúde Soc. São Paulo*. 28(1), 169-81. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170507>.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Editora Fabrefactum.
- Conde, A. F. C., Cardoso, J. M. M. & Klipan, M. L. (2019). Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.* 12(1), Belo Horizonte, jan./jun. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019120103>.
- Dias, F. R. (2022). *A Vivência de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores de uma Organização de Entretenimento: Uma Abordagem Psicossociológica e Psicodinâmica*. São Paulo: Editora Dialética.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho*. (5. ed.). Editora Cortez.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2008) Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S.; Sznclwar, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, p. 49-106.
- Dejours, C., Abdouchelli, E. & Jayet, C (2009). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho*. Edição 10. Editora Atlas.
- Díaz Gómez, Á. D. & González Rey, F. L. (2005). Subjetividad: Una Perspectiva Histórico Cultural. *Conversación Con El Psicólogo Cubano Fernando González Rey. Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 4(3), 373-383, octubre-diciembre de 2005. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v4n3/v4n3a11.pdf>.
- Eurofound. (2017). European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Sixth European Working Conditions Survey. Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho* – 191 f. [Tese (Doutorado) - Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações], Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=VMRAukEAAAJ&citation_for_view=VMRAukEAAAJ:Zph67rFs4hoC.
- Facas, E. P. (2020). *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* [recurso eletrônico]. In Fernanda Sousa-Duarte; Ana Magnólia Mendes; Emílio Peres Facas (Orgs.). Sociedade da performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal - Editora Fi, pp. 61 – 72.
- Facas, E. P. (2021). *PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho* [recurso eletrônico] / Emílio Peres Facas - Porto Alegre, RS: Editora Fi. <https://www.editorafi.org/368proart>.
- Farias, P., Santos, C., Pinho, R., Pereira, M., Teixeira, I. & Ferreira, M. (2023). Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. *RIIS* | vol.6(1), 125-137. <https://doi:10.37914/riis.v6i1.212>.
- Furtado, O., Gomes, J. A. & Temps, R. L. C. (2014). *Trabalho, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores*. In: Silveira, M. A. (Org.). Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, p. 199-213.

Hass, S. & Heloani, R. (2016). *Técnico de Segurança do Trabalho: a dura realidade da profissão*. (1. Ed.). Editora : Appris.

Han, Byung-Chul (2015). *Sociedade do cansaço*. Editora Vozes.

Inoue, K. S. Y. & Vilela, R. A. G. (2014). O poder de agir dos Técnicos de Segurança do Trabalho: conflitos e limitações. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, São Paulo, 39(130): 136-49. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000074613>.

Lucca, S. R. (2017). Saúde, Saúde Mental, Trabalho e Subjetividade. *Laborativa*. 6 (1) (especial), 147-59. *Revista Laborativa* (unesp.br). <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1626/pdf>.

Marinho, A. S (2024). *Percepções de técnicos em Segurança do Trabalho frente a indicadores de sofrimento mental no trabalho*. 136 f. [Tese Doutorado em Psicologia] - Instituto de Educação, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/RJ. <https://rima.ufrjr.br/jspui/handle/20.500.14407/20239>.

Matos, J. J. de, Menezes, T.D (2023). Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas. *Id on Line Rev. Psic.* V.17, N. 69, p. 338-358, Dezembro/2023. <https://doi.org/10.14295/online.v17i69.3924>.

Pereira, A L., Souza, H. A., Lucca, S. R. & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Rev Bras Saude Ocup.* 45, e18, 2-9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>.

Pereira A. S. et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [free e-book]. Editora UAB/NTE/UFSM.

Rodrigues, C. M. L. R., Faiad, C. & Facas, E. P. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília. 36, e36nspe19. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.

Setta, A. V. A. & Lucca, S. R. (2024). Tecnologias de informação e comunicação: revisão de escopo dos instrumentos de avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho contemporâneo. *Rev Bras Saude Ocup.* 49: e6. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/02722pt2024v49e6>.

Shitsuka, R. et al. (2014). *Matemática fundamental para tecnologia*. (2ed.). Editora Erica.

Vieira, C. E. C. & Santos, N. C. T. (2024). Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. *Rev Bras Saude Ocup.* 49. edsmsubj. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>.