

ASPECTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA ATUAÇÃO DO ENGENHEIRO DE SEGURANÇA CONSULTOR NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Isabelle Rocha Arão¹
Kátia Barbosa Macêdo²
Luciana Garrido Canuto³
Simone Maria Moura Mesquita⁴

RESUMO

A nova Norma Regulamentadora nº 1 instituiu a obrigatoriedade da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR. O Engenheiro de Segurança do Trabalho é o profissional com *expertise* e atua como consultor nos mais variados segmentos empresariais. Este tipo de atuação tem se tornado cada vez mais comum no mundo do trabalho, desde o ano de 2017, dada a lei nº 13.429 e mais recentemente, com a nova Norma Regulamentadora nº 4. O presente estudo visou analisar os aspectos da organização do trabalho envolvidos na atuação do engenheiro de segurança do trabalho enquanto consultor no gerenciamento de riscos ocupacionais. Trata-se de um estudo de caráter descritivo e exploratório com base na Psicodinâmica do Trabalho, utilizando-se de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado e espaços de discussão coletiva, realizadas com 10 participantes engenheiros de segurança do trabalho consultores em empresas de diversos ramos de atividade. Os dados indicam que o profissional consultor desconsidera nas suas avaliações os aspectos que contemplam a cultura organizacional, missão e valores da empresa. Cumprir normas e procedimentos, por meio de uma avaliação tecnicista, é o maior objetivo tanto do profissional consultor quanto da empresa que o contrata. Na maioria das empresas avaliadas, em função de serem de pequeno porte, não são previstas divisões hierárquicas, motivo pelo qual essa informação não é considerada pelos participantes do estudo. No tocante à divisão, constituição e características das tarefas, observou-se que há um enorme abismo entre o trabalho prescrito e real e o consultor demonstrou dificuldade na descrição do trabalho vivo, o que é efetivamente realizado na prática. Os profissionais participantes deste estudo também incluem nos documentos técnicos por eles elaborados informações como: ritmo de trabalho, conteúdo de tempo, autonomia, responsabilidades e pressão, mas consideram os aspectos presentes na estrutura ambiental da empresa, tais como os físicos, químicos e biológicos. Na avaliação destes, a maioria dos participantes realiza a locação dos equipamentos pertinentes. No tocante às relações de trabalho, tanto as relações sócio profissionais quanto o processo de comunicação também são desconsiderados pelo profissional. É preciso que esta categoria profissional vislumbre novas maneiras de realizar o gerenciamento de riscos ocupacionais, em especial, valorizando os elementos da organização do trabalho que estão intimamente relacionados com grande parte dos casos de acometimentos à saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: organização do trabalho, gerenciamento de riscos ocupacionais, engenharia de segurança, psicodinâmica do trabalho.

SPECTS OF WORK ORGANIZATION IN THE PERFORMANCE OF THE CONSULTANT SAFETY ENGINEER IN THE MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL RISKS

ABSTRACT

The new Regulatory Standard No. 1 establishes the obligation to prepare the Risk Management Program – PGR. The Occupational Safety Engineer is a professional with expertise and acts as a consultant in the most varied business segments. This type of action has become increasingly common in the world of work, since 2017, given the law nº 13,429 and more recently, with the new Regulatory Norm nº 4. The present study aimed to analyze the aspects of work organization involved in the performance of the work safety engineer as a consultant in the management of occupational risks. This is a descriptive and exploratory study based on the Psychodynamics of Work, using individual interviews with a semi-structured script and spaces for collective discussion, carried out with 10 participants, occupational safety engineers, consultants in companies from different fields of activity. .

¹ Doutoranda do programa de pós-graduação em Psicologia PUC-GO, Mestre em Ciências Ambientais e Saúde e Engenheira de Segurança do Trabalho. E-mail: isabellearao@gmail.com

² Professora e orientadora do programa de pós-graduação em Psicologia PUC-GO, pós-doutora em Educação, doutora em Psicologia e mestre em Educação. E-mail: katiabarbosamacedo@gmail.com

³ Mestranda do programa de pós-graduação em Psicologia PUC-GO, Psicóloga e Pedagoga. E-mail: lucianagarrido2@gmail.com

⁴ Doutora e pós-doutora em Psicologia PUC-GO, mestre em Ecologia e Produção Sustentável. E-mail: Simone.mesquita@ifg.edu.br

The data indicate that the professional consultant disregards in his evaluations the aspects that contemplate the organizational culture, mission and values of the company. Complying with standards and procedures, through a technical evaluation, is the main objective of both the professional consultant and the company that hires him. In most of the evaluated companies, due to their small size, hierarchical divisions are not foreseen, which is why this information is not considered by the study participants. With regard to the division, composition and characteristics of the tasks, it was observed that there is a huge gap between the prescribed and real work and the consultant demonstrated difficulty in describing the live work, which is effectively carried out in practice. The professionals participating in this study also include information such as: work pace, time content, autonomy, responsibilities and pressure in the technical documents they prepare, but consider the aspects present in the company's environmental structure, such as physical, chemical and biological aspects. In their assessment, most participants lease the relevant equipment. With regard to work relationships, both socio-professional relationships and the communication process are also disregarded by the professional. It is necessary for this professional category to envision new ways of carrying out the management of occupational risks, in particular, valuing the elements of work organization that are closely related to most cases of injuries to workers' health.

Keywords: work organization, occupational risk management, safety engineering, work psychodynamics.

Recebido em 22 de março de 2023. Aprovado em 09 de abril de 2023

INTRODUÇÃO

No ano de 1978, por meio da portaria nº 3214 (BRASIL, 1978), foram instituídas as primeiras Normas Regulamentadoras (NRs). Promover saúde e segurança dos trabalhadores sempre foi o objetivo de tais legislações, objetivo este também contemplado pela CLT (BRASIL, 1943) e corroborado pela Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988). Ao longo dos anos, inúmeras alterações vêm sendo feitas nas NRs, visando aproximar cada vez mais o texto das mesmas com a aplicabilidade prática e garantindo a integridade física e mental dos trabalhadores brasileiros presentes nos mais variados segmentos econômicos que movem este país.

Até o ano de 2020, tais Normas Regulamentadoras, quando cumpridas pelas empresas, era de maneira fragmentada. Não se falava em gerenciamento unificado e por este motivo, a necessidade urgente da mudança. A recém atualizada Norma Regulamentadora nº 1 (BRASIL, 2020) trouxe essa concepção de aplicar as Normas conjuntamente ao instituir a obrigatoriedade por parte das organizações de elaborarem o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR que nos traz à tona todas as demais NRs, tanto setoriais (é uma norma que regulamenta a execução do trabalho em setores ou atividades econômicos específicos) quanto especiais (normas que regulamentam a execução do trabalho considerando as atividades, instalações ou equipamentos empregados, sem estarem condicionadas a setores ou atividades econômicos específicos.) e gerais (as demais).

A implementação deste se dá com o auxílio de profissionais com *expertise* na área de Saúde e Segurança do Trabalho – SST. Os consultores engenheiros de segurança do trabalho pertencem a uma das categorias profissionais aptas a desenvolverem projetos para o cumprimento da legislação e para a manutenção da integridade física e mental dos trabalhadores.

A consultoria em engenharia de segurança do trabalho é muito comum face ao percentual brasileiro de micro e pequenas empresas. Dos 6,4 milhões de estabelecimentos, 99% são micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2022), perfil este que, conforme a Norma Regulamentadora nº 4 (BRASIL, 2022), não prevê a obrigatoriedade da contratação em regime celetista do profissional de SST. Por este motivo, os consultores prevalecem neste tipo de atividade.

Esta prestação de serviços às empresas para o gerenciamento de riscos ocupacionais se dá através de visitas *in loco* por parte do profissional engenheiro de segurança do trabalho no intuito de levantar todos os possíveis perigos e fatores de riscos existentes nos ambientes de trabalho. Dentre os aspectos que devem ser levantados, estão os fatores contemplados pela

organização do trabalho, categoria estudada pela Psicodinâmica do Trabalho. Fleury e Macêdo (2015) as detalham em: organização do trabalho (as condições de trabalho apresentadas e as relações de trabalho estabelecidas).

Neste contexto, o presente estudo visou analisar os aspectos da organização do trabalho envolvidos na atuação do engenheiro de segurança do trabalho enquanto consultor no gerenciamento de riscos ocupacionais.

MATERIAL E MÉTODOS

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

Participaram da pesquisa 10 engenheiros de segurança do trabalho que atuam como consultores para diagnóstico e desenvolvimento de projetos de intervenção em gestão de riscos ocupacionais em empresas de diversos ramos de atividades tais como: frigoríficos, indústrias de alimentos e sucroalcooleiras, têxteis, metalúrgicas e construção civil.

Os participantes foram escolhidos de forma intencional e por conveniência com o objetivo de verificar o fenômeno a ser respondido. Como critérios de inclusão para participar da pesquisa tem-se: ser Engenheiro(a) de Segurança do Trabalho associado da Associação Goiana dos Engenheiros de Segurança do Trabalho (AGEST) no mínimo 2 anos, que atuem como autônomos, na prestação de serviços em organizações no estado de Goiás, que aceitem fazer parte do estudo e apresente o TCLE devidamente assinado. No intuito de garantir o anonimato dos participantes e uma melhor compreensão por parte dos leitores, adotou-se como forma de identificação a letra P seguida de um algarismo arábico, assim representado: de P1 a P10.

Foram realizados os seguintes procedimentos: levantamento de dados sociodemográficos e entrevistas individuais com roteiro semiestruturado com os 10 engenheiros de segurança do trabalho que aceitaram fazer parte da pesquisa. Os participantes foram esclarecidos pela pesquisadora quanto a estarem livres para fazer a opção de dar prosseguimento ou desistir a qualquer momento que julgarem necessário. O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO sob o número do parecer: 5.127.706.

Finalizadas as entrevistas individuais, foram realizados espaços de discussão coletiva com os mesmos participantes. Desta vez, além da pesquisadora principal, participou também outra pesquisadora com conhecimento e experiência em Psicodinâmica do Trabalho. Tanto as entrevistas individuais quanto os espaços de discussão coletiva ocorreram na sede da AGEST no município de Goiânia-GO.

O mesmo roteiro semiestruturado foi utilizado para os dois momentos (entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva) e enfocou as condições e relações de trabalho, componentes da organização do trabalho.

Todas as entrevistas foram gravadas por um equipamento de gravação de voz digital e transcritas na sua integralidade. Os dados foram analisados utilizando-se a análise clínica do trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do procedimento de campo realizado, como dados sociodemográficos dos participantes, tem-se: do total de participantes, 80% são do sexo masculino e 20% do sexo feminino. Em relação à faixa etária, com percentual idêntico estão as faixas entre os 41 e 50

anos e entre os 51 e 60 anos; seguidas pela faixa entre os 30 e 40 anos cujo percentual é de 22% e, por fim, 18% contemplando a faixa de participantes acima de 60 anos.

No tocante à escolaridade, todos os participantes da pesquisa cursaram a pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, já que o público alvo do estudo exige esta condição. Em relação ao estado civil, 90% dos participantes são casados e 10% divorciados.

Em se tratando do tempo de formação e atuação na área da Engenharia de Segurança do Trabalho, 44% dos participantes formaram e estão atuando entre 6 e 10 anos, seguido de 33% cujo tempo de formação/atuação é entre 21 e 30 anos e 22% entre 11 e 20 anos.

Quanto ao tempo de filiação à Associação Goiana de Engenheiros de Segurança do Trabalho (AGEST), a maior parte dos entrevistados (55%) está afiliada entre 6 e 10 anos, seguido de 33% cujo tempo de filiação é entre 2 e 5 anos e 12% de afiliados cujo período supera os 10 anos.

Segundo Dejours (2015), a partir da década de 1980, mudanças profundas e significativas na organização do trabalho foram constatadas a partir da existência de uma nova concepção de *manager*. As relações de trabalho, tanto em instituições públicas quanto privadas foram as que apresentaram as mais significativas alterações. Os efeitos desastrosos foram observados nos trabalhadores como isolamento, ansiedade, depressão e suicídio.

A partir de então, o mundo do trabalho vem passando por intensas transformações provocadas pela revolução tecnológica, reestruturação produtiva e precarização a partir do modelo neoliberal (BATISTA, 2022).

Soboll (2014) afirma que este conjunto de transformações intensificou o trabalho, tornou as relações mais competitivas e superficiais, além de pautar no individualismo as ações que nele ocorrem.

No ano de 2017, com a instauração da lei nº 13.429 (BRASIL, 2017) que permite a terceirização de empresa prestadora para empresa tomadora, de maneira ilimitada e irrestrita, para todas as atividades, houve a ampliação do número de consultores terceirizados em vários ramos de atividades e segmentos econômicos e os aspectos anteriormente descritos se tornaram cada vez mais comuns.

Martins, Feres e Beluzzi (2017) afirmam que uma das diretrizes na qual a reforma trabalhista foi estruturada é a expansão das atividades terceirizadas (terceirização das atividades de meio e fim). Um dos desdobramentos dessa reforma, segundo Batista (2022), diz respeito às formas de contrato de trabalho, em sua maioria, mais precários e atípicos. O contrato precário empobrece tanto as relações sociais a serem travadas na intersubjetividade do trabalho quanto a formação de conhecimentos práticos e a própria inteligência laboral diferenciada. O contrato atípico, como os terceirizados, seja qual deles for do tipo intermitente, parcial ou temporário, inviabiliza a construção gradual de conhecimentos sobre o fazer laboral astucioso. É nesta última realidade que se faz presente a Engenharia de Segurança do Trabalho, cujos atores são os consultores, população alvo do presente estudo.

Prestar consultoria significa dizer que uma pessoa está tentando mudar ou melhorar uma situação sem ter controle direto sobre sua implementação (ALVES, DIAS e MONSORES, 2015). A consultoria em engenharia de segurança do trabalho é muito comum face ao percentual brasileiro de micro e pequenas empresas. De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2022), dos 6,4 milhões de estabelecimentos, 99% são micro (até 9 empregados) e pequenas empresas (de 10 a 49 empregados), quantidade esta de trabalhadores que, conforme a Norma Regulamentadora nº 4 (BRASIL, 2022), não prevê a obrigatoriedade da contratação em regime celetista do profissional de SST. Por este motivo, os consultores prevalecem neste tipo de atividade.

Os aspectos pertinentes à organização do trabalho neste estudo avaliados, são os potencialmente desestabilizadores para a saúde mental dos trabalhadores, já que deles decorrem todas as pressões e consequentemente a sobrecarga aos quais os trabalhadores estão expostos.

A organização do trabalho é vista, antes de tudo, como uma relação socialmente construída e não somente em sua dimensão tecnológica (MACHADO e MACÊDO, 2022).

O quadro 1 explicita a organização do trabalho, cujos elementos a ela pertencentes foram abordados neste estudo:

Quadro 1. Elementos da organização do trabalho

| Organização do trabalho | |
|-------------------------|---|
| Elementos | Características |
| Condições de trabalho | Divisão técnica, social e hierárquica do trabalho Cultura, missão e valores organizacionais Repartição, cadência e modo operatório Responsabilidades, Hierarquia, Comando e Controle Jornada de trabalho, pausas, turnos, ritmos, conteúdo de tempo Agentes físicos, químicos, físicos, ergonômicos e de acidentes |
| Relações de trabalho | Relações com chefias imediatas e superiores e com membros da equipe de trabalho Relações externas (clientes, fornecedores e fiscais) Comunicação |

Fonte: (Adaptado de Fleury e Macêdo, 2015)

Ao realizar seus levantamentos em campo, o engenheiro de segurança do trabalho participante da presente pesquisa revelou desconsiderar a cultura organizacional, a missão e os valores das empresas onde atuam, priorizando apenas as normas e procedimentos determinados pela legislação trabalhista, não levantando indicadores importantes para analisar a prevenção e o gerenciamento de riscos ocupacionais, principal objetivo da SST.

A fala do P8 corrobora com essa afirmação:

[...] pelo menos antes desse PGR aí, a gente, pra nós, não era interessante fazer esse levantamento não. Pelo serviço que a gente presta pra eles, não tem essa importância.

O P4 afirma que o cumprimento da legislação é o que importa para a maioria das empresas:

[...] no mercado brasileiro a maioria das empresas não tá preocupada com segurança do trabalho e basicamente querem cumprir uma exigência legal.

Por cultura entende-se um conjunto multidimensional e completo do que constitui a vida em comum nos grupos sociais (MACÊDO, 2002). A missão organizacional determina o propósito de uma organização, ou seja, qual a sua razão de existência (UFRPE, 2019). Chiavenato e Sapiro (2004) definem valores como sendo o conjunto de conceitos, filosofias e crenças gerais que a organização respeita e pratica, os quais estão acima das práticas cotidianas para busca de ganhos a curto prazo.

Estes três elementos, quando considerados na avaliação dos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho, podem ser determinantes na condução do processo de gerenciamento de riscos ocupacionais. Uma vez não considerados, podem impactar negativamente nas ações a serem realizadas no âmbito das melhorias no ambiente de trabalho.

Os dados indicam também não fazer parte da coleta de dados dos profissionais entrevistados o organograma e a hierarquia empresarial, em função do porte das empresas que em sua maioria, é pequeno.

Fleury e Macêdo (2015) relatam que a organização do trabalho se refere tanto à dimensão técnica do trabalho quanto à divisão social e hierárquica. Os participantes do estudo, por atuarem como consultores em microempresas e empresas de pequeno porte, na maioria, não identificaram esta divisão técnica e hierárquica. As organizações nas quais prestam serviços não apresentam estes aspectos organizacionais.

O P7 relata que:

[...] a hierarquia, ela acaba sendo, na maioria das vezes, é...é...meramente textos escritos em papéis.

O P9 afirma:

[...] é porque às vezes, assim, tem empresa tão pequenininha que, assim....cê acaba não colocando, né, as empresas não tem. Só as maiores mesmo que têm.

Embora ausentes nestas empresas, tais elementos, quando avaliados pelo profissional da Engenharia de Segurança do Trabalho, tornarão o gerenciamento dos riscos ocupacionais mais eficiente e efetivo, afinal podem estar neles a origem da maior parte dos comprometimentos à saúde relacionados ao trabalho.

No tocante à divisão, constituição e características das tarefas, observou-se que há um enorme abismo entre o trabalho prescrito e real e o consultor demonstrou dificuldade na descrição do trabalho vivo, o que é efetivamente realizado na prática. É sabido, conforme Dejours (2015a), que a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade traduzem parte da organização do trabalho. Esta também contempla a forma como as tarefas são definidas, divididas e distribuídas entre os trabalhadores; a forma como são concebidas as prescrições e a forma como se opera a fiscalização, a ordem, o controle, a direção e a hierarquia.

Estas informações são coletadas somente se o profissional permanecer por longas horas imersos na realidade dos trabalhadores. A curta permanência dos consultores nas empresas dificulta a coleta destes dados e por este motivo, os resultados da presente pesquisa corroboram com Dejours (2015b) quando constatou a discrepância existente entre trabalho prescrito e trabalho real. A maioria dos participantes constatou o abismo existente entre estes dois tipos de trabalho. O que está prescrito não condiz com as práticas vivenciadas pela gestão e trabalhadores das organizações.

O P4 traz em sua fala:

[...] se eu pegar o caso de um soldador, uma coisa é um soldador que trabalha em uma serralheria que faz portão e outra coisa é o cara que trabalha na oficina de calderaria e soldagem numa usina. Tem pessoas que utilizam o mesmo CBO, que na minha opinião, não pode ser utilizado em hipótese alguma porque você corre o risco de erra, e errar feio.

O conceito de trabalho prescrito e real é também trabalhado pela Ergonomia francófona que distingue o trabalho prescrito como sendo as tarefas pré-determinadas do trabalho realizado, intitulado por atividade (BUGLIANI, 2007). Lacomblez (1997) destaca que a análise da tarefa privilegia a descrição objetiva das condições de trabalho, já a análise da atividade pretende explicar o modo como o ser humano-trabalhador faz a gestão da função desempenhada mediante aos inúmeros condicionalismos que a caracterizam. A Ergologia aprofunda nessa compreensão da distância do trabalho prescrito e real, permitindo um olhar ampliado sobre a atividade para compreendê-la em sua condição histórica e trazendo à tona a reflexão de que existem normas que antecedem a própria atividade humana (SCHWARTZ E DURRIVE, 2010).

Na condição de consultores, não é possível adotar este olhar proposto pela Ergologia e Ergonomia, sendo a avaliação superficial praticada pela maioria dos entrevistados. Ainda a fala do P4 ratifica este fato:

[...] eu procuro descrever, mesmo que sucintamente, o que efetivamente o empregado desenvolve, mas obviamente eu não tenho condições de descrever detalhadamente tudo o que ele faz devido ao tempo exíguo.

O P5 acrescenta:

[...] O maior desafio nosso é trazer a empresa do real, aquilo que você vê no real, pro papel.

Pelo escasso período de tempo que os consultores permanecem nas empresas que avaliam, os participantes deste estudo também admitiram não incluir nos documentos gerados outros aspectos da organização do trabalho como: ritmo de trabalho, conteúdo de tempo, autonomia, responsabilidades e pressão.

No que se refere à avaliação dos riscos ambientais (químicos, físicos e biológicos), inseridos no contexto da Higiene Ocupacional, é notória a avaliação de tais aspectos por parte dos profissionais participantes do presente estudo. Dejours (2015) discorre sobre estes aspectos que podem estar presentes nos ambientes de trabalho como temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação e altitude. Dejours e Abdoucheli (1994) descrevem as condições de trabalho como sendo as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas da atividade cujo alvo principal é o corpo dos trabalhadores podendo ocasionar o desgaste, envelhecimento e doenças somáticas.

Na avaliação destas condições, a maioria dos participantes relatou proceder com o aluguel dos equipamentos/instrumentos que avaliam estes agentes nocivos que podem estar presentes no ambiente de trabalho. A razão pela qual a locação é feita se deve ao custo de aquisição, manutenção e calibração dos equipamentos, que inviabilizaria os valores praticados nas consultorias.

O P2 traz a seguinte fala:

[...] a gente faz a locação dos equipamentos. Tem um pessoal aí que fornece estes equipamentos pra gente na forma de empréstimo/aluguel.

A fala de P6 corrobora:

[...] eu não tenho instrumentos. Eu tenho parceiros, né, que costumo a trabalhar com eles. Um deles tem um mundo véio de instrumentos, ele mexe só com isso e quando eu preciso, eu aciono esse parceiro e junto com ele a gente define o que vai fazer.

Vale salientar que é nítida a “preferência” por parte dos participantes em avaliar os aspectos da higiene ocupacional que contemplam as três categorias de riscos ambientais: químicos, físicos e biológicos. Muito se deve pela própria formação do Engenheiro de Segurança do Trabalho que se volta para esse olhar cartesiano e determinista das avaliações quantitativas que estão inseridas no rol dessa ciência denominada Higiene Ocupacional. Batista (2022) corrobora com esta afirmação ao revelar que muitos estudos se dedicam a analisar as condições de trabalho, ou seja, sua parte visível. Porém, a parte invisível, que constitui a organização do trabalho, é necessária e complementa os estudos que envolvem as condições de trabalho. Tanto as condições de trabalho quanto a organização do trabalho têm potencial para favorecer ou não a saúde dos trabalhadores.

P2 afirma ter essa consciência:

[...] esta parte aí, psicológica, ela tá ficando cada vez mais importante. A Organização Mundial de Saúde diz que a cada três, um vai ter problema. Então é uma parte assim, por causa das pressões e por uma série de questões, ela tem

se tornado muito evidente e muito importante. Eu até tenho exemplos muito próximos a mim que tem esse tipo de problema.

No que diz respeito aos riscos psicossociais que de acordo com a International Labour Organization (ILO, 2016) são os aspetos da concepção e gestão do trabalho e dos seus contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos, os participantes do presente estudo também relatam não avaliá-los no seu processo de gerenciamento de riscos ocupacionais, mas estes mesmos participantes estão expostos a alguns deles, relacionados a três aspectos da organização do trabalho constatados: ao trabalho prescrito e trabalho real; ao próprio fato de serem consultores e às metas impostas pelas organizações.

Em relação ao primeiro, o abismo existente entre o trabalho prescrito e trabalho real encontrado nas empresas gera nos consultores uma tensão decorrente da precária divisão técnica das tarefas entre os cargos propostos pela organização, incluindo na maioria delas a análise profissiográfica dos cargos, elemento central para avaliação dos riscos ocupacionais. Neste caso, o consultor deve se desdobrar no levantamento destes de forma a aproximar ao máximo da realidade, não subestimando nem superestimando tais riscos que por ventura podem ali estar presentes. A discrepância entre o trabalho prescrito e trabalho real se aproxima do fato de que como consultores, não têm tempo suficiente para a descrição detalhada dos fatores concernentes às atividades dos cargos avaliados, fato este elucidado pela fala dos P5 e P10, respectivamente:

[...] é um contrato de prestação de serviço temporário, ele não tem uma continuidade”;

[...] eu não tenho uma assessoria a longo prazo na empresa, é por serviço específico, geralmente não é possível acompanhar.

E, por fim, ainda no tocante aos riscos psicossociais, no que se refere às metas determinadas pelas organizações, o consultor mantém-se em estado de tensão por não conseguir alcançá-las junto com a empresa e a cada consultoria prestada, a sensação de que os indicadores se repetem a anualmente e nada foi feito para alterar o cenário. A fala do P9 elucidada esta situação:

[...] a empresa tem várias metas, mas não estão sendo atendidas. Quatro anos que cês tão repetindo as metas aqui e não estão sendo atendidas. Então não adianta nada.

Ainda pertencente à organização do trabalho, as relações que contemplam tanto a comunicação, quanto a gestão do trabalho e as relações sócio profissionais foram pouco avaliadas pelo consultor. Dejours (2015) define relações sociais de trabalho como sendo todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores. Pires e Macêdo (2011) admitem que nestas incluem as relações externas com clientes, fornecedores e fiscais.

A palavra comunicação tem origem no latim *communicare* e significa “usar em comum, partilhar”. Para Bordenave (2013), “a comunicação é uma necessidade básica da pessoa humana, do homem social”. No ambiente de trabalho, esta ferramenta é bastante valiosa e precisa ser utilizada e o seu uso avaliado. Lima (2021) exemplifica a aplicação prática de uma boa comunicação ao alertar os trabalhadores de uma empresa do ramo da construção civil sobre esclarecimentos que terão quanto ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), assunto este que tem total reação com a atuação dos participantes da presente pesquisa.

A maioria dos entrevistados afirma não incluir em seu levantamento de dados informações relacionadas a este processo de comunicação no contexto organizacional e adota

com o seu cliente uma comunicação superficial, guiada pelo embasamento instrumental e legislativo.

P2 evidencia essa afirmação:

[...] eu já fiz outros trabalhos, com outras vertentes, que eu avaliei a comunicação. Mas nesse caso da Segurança, a gente não chega a entrar nesse aspecto não.

A fala do P4 corrobora:

A gente acaba até...é...é...estudando isso de forma indireta, não que os documentos até hoje exigissem, mas então é assim, tem muita coisa que está disciplinado na norma, mas tem muita coisa que não [...] nunca desenvolvi serviços específicos estabelecendo essa...é...tratando especificamente desse processo de comunicação.

Mesquita (2018) afirma que o bom uso da comunicação é de fundamental importância para o alcance do alto empenho dos trabalhadores envolvidos bem como para a tomada de decisão na implantação, monitoramento e melhoria de processos.

Fazendo referência às relações sócio profissionais estabelecidas, foi possível verificar junto aos participantes que a maioria dos consultores não estabelece uma relação de continuidade/disponibilidade para a consultoria após a entrega do documento proposto aos seus clientes, uma vez que as consultorias são pontuais e normalmente de periodicidade anual. Um único participante relatou retornar à mesma empresa por quatro anos consecutivos. Percebeu-se uma relação mercantilizada junto às empresas, se pautando nas negociações de produtos, traduzidos em laudos, programas, treinamentos e análises.

A fala do P 1 exemplifica este cenário de atuação:

[...] eu sou contratado para avaliar pontualmente uma situação ou para elaborar um laudo ou programa. Então os meus contratos são por demanda.

O P7 acrescenta:

[...] são poucas as situações que as empresas chamam de volta. Na maioria das vezes, eu soluciono o problema da empresa e pronto. Ela replica para o pessoal do SESMT dela e anda com as próprias pernas.

As relações sócio profissionais que envolvem os trabalhadores das empresas que os consultores atuam, a diretoria da organização e as demais chefias não são contempladas na coleta de dados por eles realizada. O P1 afirma:

[...] tem que ter essa avaliação, né, mas eu nunca fiz um relatório falando sobre essas relações não. [...] é muito complicado você influenciar nesta questão das relações.

O P2 corrobora que não avalia estes aspectos e reconhece que é preciso:

[...] não, eu não avalio não. Mas essa é uma área que a gente tem que aprimorar, né? A gente tem que aprimorar esse lado aí.

O levantamento de aspectos relacionados tanto ao processo de comunicação quanto às relações sócio profissionais (envolvendo líderes, liderados, clientes e fornecedores) deve ser melhor discutido e aprofundado pelos profissionais engenheiros de segurança do trabalho. Na coleta de dados para o gerenciamento de riscos, é crucial que estes sejam contemplados, diferente dos achados deste estudo.

Sousa e Santos (2017) em seu estudo relatam que as relações de trabalho decorrem dos vínculos sociais criados pelo indivíduo a partir do trabalho, além da relação com os entes externos e podem ser expressadas, dentre as várias formas, pela comunicação (MEDEIROS, 2011). Ou seja, estão intimamente relacionadas e necessitam de maior atenção por parte dos profissionais participantes da pesquisa.

Os efeitos nocivos da organização do trabalho (que envolve tanto as condições quanto as relações) impactam a saúde física e mental dos trabalhadores e podem resultar em perturbações psíquicas como o medo e a ansiedade como em doenças físicas como a fadiga, o mal-estar e o desgaste (BATISTA, 2022). Fatos estes que merecem especial atenção dos engenheiros de segurança do trabalho consultores.

Segundo Dejours (2015c), gestores que conseguem desempenhar funções como coordenação, organização, estímulo à cooperação e harmonização do grupo promovem possibilidades de notar e desvelar com mais facilidade as armadilhas da organização do trabalho, dentre elas: a discrepância entre trabalho prescrito e real, a falta de comunicação ou falhas nessa e a falta de cooperação que leva ao individualismo. Uma vez identificadas estas mazelas organizacionais, a atuação precavida no gerenciamento de riscos ocupacionais pode se tornar mais efetiva, em especial, por parte dos consultores participantes do estudo.

CONCLUSÃO

A pesquisa atendeu ao objetivo proposto uma vez que identificou as características da organização do trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais praticado pelo engenheiro de segurança do trabalho consultor, prestador de serviços nas organizações. Torna-se necessário um trabalho de sensibilização desta categoria de profissionais quanto à ênfase no levantamento dos aspectos da organização do trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais.

Sugere-se que na formação do profissional sejam inseridos conteúdos pertinentes à abordagem da Psicodinâmica do Trabalho para que, ao aprofundarem nesta abordagem metodológica, possa surgir novas e melhores formas de atuação do profissional engenheiro de segurança do trabalho.

Os consultores participantes deste estudo só verão sentido na gestão que almejam, ao libertarem-se do mundo objetivo das coisas e irem de encontro ao social, ao confronto das subjetividades, na tentativa de definir um sentido comum, aceitável por todos. Caso contrário, se as práticas objetivas permanecerem, se o profissional se sentir somente um objeto do meio e se continuar considerando o trabalhador como tal, o gerenciamento de riscos ocupacionais não se efetivará. É preciso tornar-se sujeito das ações, dar início e continuidade às intervenções propostas às empresas que o profissional atua e juntos, consultor, contratante e trabalhador, poderão usufruir dos benefícios que do gerenciamento decorrerem.

REFERÊNCIAS

ALVES; DIAS e MONSORES. **Consultoria empresarial como ferramenta estratégica de desenvolvimento em pequenas empresas**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2015.

BATISTA, T. de J. **Reforma Trabalhista: para além do discurso de liberdade, a alienação e precarização das relações de trabalho no Brasil**. 1ª ed, Curitiba: Apris, 2022.

BORDENAVE, Juan E. Díaz. **O que é comunicação**. São Paulo: Brasiliense, 2013.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Portaria nº 3.214**, de 08 de junho de 1978 Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. **Lei ° 13.429**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 02 jan. 2023.

BRASIL. **NR 1. Norma Regulamentadora nº 1. Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasil: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020.

BRASIL. **NR 4. Norma Regulamentadora nº 4. SESMT. Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho**. Brasil: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022.

BUGLIANI, R. de O. **Macroergonomia: um panorama do cenário brasileiro**. (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, 2007.

CHIAVENATO, I; SAPIRO, A. **Planejamento Estratégico: fundamentos e aplicações**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo. Cortez Oboré, 6ª edição, 2015a.

DEJOURS, C. **Le Choix: souffrir au travail n'est pas une fatalité**. Paris: Bayard Éditions, 2015b.

DEJOURS, C. **Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do Manager?** Goiânia: Editora da PUC Goiás, Páginas 22 a 45, 2015c.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico em Psicopatologia do trabalho**. In: *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo: Atlas, 1994.

DEL BIANCO, Nélia. **Métodos e Técnicas de Pesquisa**. (NUTEC- Núcleo de Tecnologia em Educação a Distância). 2016.

FLEURY, A. D.; MACÊDO, K. B. **Clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método**, In: *O diálogo que transforma*, Goiânia: Editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO, 2015.

ILO. *International Labour Organization. Workplace stress: A collective challenge*. 2016 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

LACOMBLEZ, M. **A psicologia ergonômica: contribuição da psicologia do trabalho num projeto de interdisciplinaridade na ação**. In: Universidade do Minho, Escola de Engenharia, Conferência Internacional Ergonomia, Segurança e Higiene Ocupacionais. Braga, 1997.

LIMA, Maraisa. **Comunicação Pós-pandemia: estratégias e ferramentas para transformar sua comunicação e se destacar na carreira**. Goiânia, Editora Interativa, 2021.

MACÊDO, K. N. **Cultura, poder e decisão na organização familiar brasileira**. RAE, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, v. 1, nº 1, p. 1-16, 2002.

MACHADO, L de S.; MACÊDO, K. B. **As relações de trabalho em tempos de crise: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho – Teoria, Método e Casos**. Curitiba, CRV, 2022.

MARTINS, A. P. A.; FERES, L. P. BELLUZI, T. P. **Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, v. 51, p. 149-166, 2017.

MEDEIROS, L. F. R. de. **Somos a cara da prefeitura? Então somos a cara abandonada. Ergonomia da atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho no contexto do serviço público municipal**. Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia. Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e das Organizações. 301 p, 2011.

MESQUITA, S. M. M. **A vida pela vida: o trabalho dos profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência 192: uma leitura da Psicodinâmica do Trabalho**. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia-GO. 294 f. 2018.

PIRES, R. V; MACÊDO, K. B. **O minimizar do sofrimento dos artistas de teatro**. In: *Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho*. São Paulo, 2011.

UFRPE. Universidade Federal Rural de Pernambuco. **PROPLAN em 5 minutos: você sabe o que é missão organizacional?** 2019. Disponível em: <https://www.ufrpe.br/br/content/proplan-em-5-minutos-voc%C3%AA-sabe-o-que-%C3%A9-miss%C3%A3o-organizacional#:~:text=A%20miss%C3%A3o%20organizacional%20%C3%A9%20um,a%20sua%20raz%C3%A3o%20de%20exist%C3%Aancia>. Acesso em 20 de março de 2023.

SCHWARTZ, Y. & DURRIVE, L. **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2 ed. Niterói: Editora da UFF, 2010.

SEBRAE. **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas**. Portal. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/>. Acesso em: 13 abr. 2022.

SOBOLL, L. A. P. **Organização do trabalho e prática de assédio moral: um estudo sobre trabalho bancário**. In GLIMA, D. M. R. e ROCHA, L. E. Saúde mental no trabalho: da teoria à prática (pp. 150-221), Roca, 2018.

SOUSA, J. C. de e SANTOS, A. C. B. dos. A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. *Rev. Ciênc. Admin., Fortaleza*, 23 (1), 186-216, 2017.