

Reconhecimento no trabalho: relevância para a saúde e segurança na atividade aérea

Livia Cardoso Junqueira Botto^{1,2}, Fabrícia Barros de Souza¹, Vanessa Vaz Santos¹

1 Instituto de Psicologia da Aeronáutica, Rua Marechal Câmara 233, Rio de Janeiro, RJ

2 liviajunqueira@hotmail.com

RESUMO: A sociedade contemporânea se apoia cada vez mais em tecnologias que facilitem sua vida cotidiana. Todavia, no ambiente acadêmico mais pesquisas são dedicadas à importância do ser humano nas organizações. A relevância do ser humano é apoiada na compreensão deste como principal insumo para alcançar objetivos estratégicos com produtividade e qualidade. Entretanto, é fundamental entender o mesmo como parte de um processo que precisa ser analisado em seus aspectos individuais e coletivos. Assim, surge a necessidade de analisar as relações intrasubjetivas e intersubjetivas existentes no ambiente de trabalho. A partir de trabalhos organizacionais em Esquadrões da Força Aérea Brasileira e de base teórica concreta é possível observar que o ‘reconhecimento do ser humano’ no ambiente de trabalho é um ativo fundamental à eficiência organizacional. O objetivo deste artigo é contribuir para a discussão do tema sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, utilizando metodologia de relato de experiências profissionais. A percepção do reconhecimento dado pela instituição ao trabalho prestado influencia os processos de construção de identidade do indivíduo enquanto trabalhador, e, por consequência, afetando sua saúde psíquica e ocupacional. Além disto, o reconhecimento individual afeta a construção de relações no ambiente de trabalho ao interferir na mobilização da inteligência prática e, em última análise, na criação de cultura cooperativa entre os trabalhadores. Este estudo conclui que a dinâmica de reconhecimento tem relação intrínseca com o trabalho em equipe, pois representa um fator condicionante à cooperação, imprescindível na segurança e eficiência da atividade aérea, em especial na aviação militar.

Palavras chave: Aviação Militar. Psicodinâmica do Trabalho. Saúde Ocupacional. Segurança Operacional

Recognition at work: relevance to health and safety in aviation

ABSTRACT: Contemporary society increasingly relies on technology to facilitate daily life. However, inside academic environment more and more researches are dedicated to the importance of human being in organizations. The relevance of humans is supported by understanding it as the main gear to achieve strategic objectives with productivity and quality. However, it is necessary understand human being as part of the process analyzing them on individual and collective aspects. Thus arises the need to analyze relationships that pervade the workplace. Based upon organizational jobs in Brazilian Air Force flight squadrons and solid theoretical basis is observed that the ‘human being recognition’ in workplace is a fundamental asset to achieve organizational efficiency. This paper aims to contribute to the discussion of human recognition from the perspective of Psychodynamic of Work, using methodologies of professional experience records. The perception of recognition given by the organization influences on the individual processes of identity construction as a worker, and therefore affects their mental and occupational health. In addition, the individual recognition affects the building of relationships in work environment by affecting the mobilization of practical intelligence and, ultimately, the creation of a cooperative culture among the workers. This study concludes that the dynamic of personnel recognition has close relationship with teamwork, because it represents a conditioning factor for cooperation, an essential asset for safety and efficiency in aviation, particularly in the military context.

Key words: Military Aviation. Psychodynamic of Work. Occupational Health. Flight Safety

Citação: Botto, LCJ, Souza, FB, Santos VV. (2015) Reconhecimento no trabalho: relevância para a saúde e segurança na atividade aérea. *Revista Conexão Sipaer*, Vol. 6, No. 1, pp. 43-47.

Recebido 19 outubro 2014; **Aceito** 06 fevereiro 2015; **Publicado** 30 abril 2015

1 INTRODUÇÃO

Em decorrência da quantidade de pesquisas científicas, o reconhecimento de profissionais pelas organizações no ambiente de trabalho tem sido bastante discutido. Este artigo visa contribuir para esta discussão, uma vez que nem sempre os profissionais são suficientemente valorizados nas organizações, dificultando a construção das relações pessoais no ambiente de trabalho e a própria eficiência organizacional.

Os fundamentos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho e as atividades práticas realizadas em Esquadrões da Força Aérea Brasileira ressaltam a necessidade de abordar o ‘reconhecimento do ser humano’ no ambiente de alta

complexidade da aviação militar, intrinsecamente, exposta a margens de segurança mais tênues, frente à saúde psíquica e ocupacional do trabalhador.

Segundo Dejours (2004, p. 31) afirma, ‘o trabalho não é, como se acredita frequentemente, limitado ao tempo físico efetivamente passado na oficina ou no escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo’.

Neste sentido que a análise de fenômenos subjetivos mobilizados pela ação de trabalhar se torna relevante. Principalmente, quando o contexto estudado compreende atividades complexas, em ambiente caracterizado por altos

riscos e baixa tolerância a erros, que confrontam a responsabilidade funcional a todo instante, como é a aviação (Stolzer, Halford & Goglia, 2011).

Deste modo, as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho e as exigências no ambiente laboral têm permitido a ressignificação da atuação do psicólogo em diversos âmbitos, convidando à compreensão do ato de trabalhar além de um viés reduzido ao sofrimento e à patologia. Por outro lado, é necessário perceber o prazer e as colaborações trazidas pelos trabalhadores em sua busca por saúde e autorealização, a fim de reconhecer o papel dos indivíduos na organização além das atividades organizacionais a eles propostas.

2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

É necessária a exposição de alguns conceitos centrais na Psicodinâmica do Trabalho, a fim de nortear a compreensão da relação entre reconhecimento individual no trabalho e a segurança operacional na aviação.

Durante a década de 80, pesquisas constataram que o ambiente de trabalho, frequentemente, apresentava condições de promoção do sofrimento, causando danos à saúde de trabalhadores, mas, nem sempre os trabalhadores adoecem (Dejours, 1986). Tal constatação levou à criação da Psicodinâmica do Trabalho que estuda, com abordagem científica, processos intersubjetivos que consideram também o prazer na atividade laboral e, sobretudo, estratégias individuais com vistas à manutenção da saúde própria (Dejours, 1986).

Aspectos sutis vivenciados pelos trabalhadores têm sido cada vez mais estudados, como mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade, motivação e estratégias defensivas. E, sendo o trabalho um elemento central na construção da saúde e da identidade individual (Mendes, 1995), o seu estudo merece destaque.

De forma mais abrangente, Dejours (1986) pensa a saúde totalmente vinculada à liberdade e autonomia. Esta concepção vai além do conceito de saúde internacionalmente conhecido, como ‘um estado que contemple não somente a ausência de doenças, mas, além disto, compreende o completo bem-estar físico, mental e social dos indivíduos’ (WHO, 2006).

O papel central do trabalho na vida do indivíduo fica claro, quando relacionado que ‘a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. [...] É, portanto, liberdade de adaptação. [...] Entendendo, bem estar psíquico pela liberdade que é deixada ao desejo de cada um na organização da sua vida. E por bem estar social, cremos que aí também se deve entender a liberdade, é a liberdade de se agir individual e coletivamente sobre a organização do trabalho, ou seja, sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações que mantêm entre si’ (Dejours, 1986, p. 11).

Mendes (1995, p. 2) destaca que o caráter dinâmico da organização do trabalho e a mobilização subjetiva do

funcionamento psíquico conferem ao ‘trabalhador um papel ativo diante das imposições e a possibilidade de transformar concretamente as situações de trabalho, para que estas possam trazer benefícios para a saúde mental’.

Isto privilegia o foco sobre lacunas que se apresentam na organização do trabalho, entre as atividades previstas e as realizadas, o chamado *Practical Drift* (Snook, 2000 citado em ICAO, 2013, p. 2-5), ratificado por pesquisas em Ergonomia, mostrando que ‘[...] a organização do trabalho não é absolutamente absorvida pelos assalariados [...] os preceitos são reinterpretados e reconstruídos: a organização real do trabalho não é a organização prescrita’ (Dessors & Schram, 1992 citado em Dejours, 2011, p. 74). Diante da insuficiência de normas escritas, que orientem diante de situações inerentes ao meio, surge a necessidade de prover soluções baseadas na mobilização da inteligência do profissional ressignificando sua relação com o trabalho. Segundo Dejours (2004), trabalhar é exatamente preencher a lacuna entre o prescrito e o real, mas, nem sempre, isto traz consequências adequadas no contexto da aviação.

Portanto, condições sociais, políticas e éticas na organização, bem como os processos laborais poderão favorecer ou comprometer a construção de relação prazerosa do indivíduo para com o trabalho. Tanto este elemento quanto o sofrimento são sentimentos indissociáveis que resultam da combinação histórica do indivíduo com a organização de seu trabalho (Mendes, 1995).

O prazer é definido como um estado que impulsiona o sujeito a buscar gratificação, autorealização e reconhecimento no ambiente de trabalho. Os fatores constituintes desta mobilização subjetiva são a inteligência prática, o espaço público de discussão e deliberação, a construção do coletivo de trabalho a partir da cooperação e do reconhecimento (Mendes & Muller, 2013). A compreensão da dinâmica do reconhecimento não será possível sem a inter-relação dos fatores acima.

Dejours (2011, p. 77) chama atenção à capacidade criadora dos indivíduos diante de procedimento escrito que não atende à tarefa que lhes cabe, expondo a Psicodinâmica do Trabalho ‘tem por objeto os processos intersubjetivos que tornam possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos indivíduos – criadoras de atividades, de ‘saber-fazer’ e modos operatórios novos’.

3 EXPERIÊNCIA DO REAL DO TRABALHO: UM CONVITE À MOBILIZAÇÃO

A dedicação individual permite a mobilização da inteligência prática diante do *Practical Drift*, a fim de ajustar as ações previstas na organização, o que permite ao trabalhador o encontro do sentido do trabalho, fundamental à ressignificação de sofrimentos experimentados no confronto com o ‘trabalho real’. Segundo Dejours (2004, p. 28), ‘o sofrimento afetivo, absolutamente passivo, resultado do encontro com o real ao mesmo tempo que marca uma ruptura da ação, ele não é apenas o resultado ou o fim de um processo que une a subjetividade ao trabalho. O sofrimento é, também, um ponto de partida [...] é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de

meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real’.

Tal tipo de experiência é pessoal e ocorre espontaneamente entre o indivíduo, com sua história e necessidades, e a organização, dotada de processos e normas, sendo impossível prescrever ou incentivar a mesma. Cabe à última permitir as condições necessárias à manifestação desta experiência, fazendo uso eficaz da mesma.

A primeira condição da Psicodinâmica do Trabalho destaca que é necessária a existência de ‘prescrições para o trabalho’, desde que estas sejam flexíveis e estimulem a autonomia dos profissionais, caso contrário, pode limitar ação, tornando-se prejudicial (Vasconcelos, 2013).

A segunda condição refere-se à ‘transparência’, que Dejours (1993) afirma ser necessária no ambiente de trabalho para que haja confiança e o compartilhamento de conhecimentos, experiências, ameaças e riscos, bem como a assunção de responsabilidade por atos inseguros e transgressões em um espaço público de discussão coletiva. Este espaço tem o objetivo de possibilitar a construção e o fortalecimento de relações de confiança e cooperação, além de promover reflexões acerca da realidade e de possíveis estratégias de mudança organizacional por meio, sobretudo, da reconstrução do engajamento do trabalhador.

De acordo com Santos (2011, p. 94), quando há transparência, “substitui-se a obediência cega, alienada, calculista e empobrecedora por uma construção de sentido que integra e fomenta a identificação e o comprometimento”. Interesses, expectativas e questões habitualmente ocultas no dia a dia dos relacionamentos são explicitadas, legitimando os vínculos de confiança mútua. Esta condição viabiliza a espontaneidade, indispensável à mobilização subjetiva, que, segundo Dejours (2011), é extremamente frágil, pois depende da dinâmica entre a contribuição do sujeito e a retribuição da organização.

Assim, chega-se à terceira condição que diz respeito à dinâmica de reconhecimento da competência do trabalhador pelos pares e superiores dentro da organização, considerado fundamental à construção de relação prazerosa e saudável entre o trabalhador e a organização (Vasconcelos, 2013).

4 RECONHECIMENTO NO TRABALHO

Segundo Cruz Lima (2013), o reconhecimento no trabalho é visto como uma retribuição simbólica em troca do que o indivíduo oferece à organização com seu engajamento subjetivo. O mesmo pode se apresentar em duas dimensões, a contribuição real individual e a contribuição coletiva dada à organização.

A retribuição não é gratuita, passando pelo julgamento de gerentes que tratam do ‘fazer’ e não da ‘pessoa’ que realiza a atividade. No aspecto organizacional vertical entra em cena o julgamento de utilidade econômica, social e técnica.

No aspecto organizacional horizontal, a avaliação por pares e grupos, que o profissional pertença, diz respeito ao julgamento de beleza, que Cruz Lima (2013) representa pelo ‘julgamento da conformidade’, que possibilita ao trabalhador o senso de pertencimento e sua identificação com características de um grupo, e pelo ‘julgamento de distinção’,

que contribui para o reconhecimento de sua identidade e a originalidade de seu trabalho.

Segundo Dejours (2011, pp. 84-85), o trabalhador, [...] antes mesmo de qualquer retribuição *strictu sensu*, espera, às vezes, apenas que suas iniciativas não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um simples executante condenado à obediência e à passividade. Na ausência deste reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se”. Reconhecer o esforço individual ou coletivo é importante para a saúde mental do profissional, constituindo-se como a forma predileta de gratificação nas expectativas individuais de autorealização (Dejours, 1993).

O reconhecimento é ainda mais relevante quando percebido como condicionante à cooperação, que não pode ser prescrita, visto que envolve a liberdade individual e a construção da vontade coletiva de trabalhar em equipe para superar obstáculos intrínsecos à natureza ou essência da organização do trabalho (Dejours, 2011). Esta condição é um dos principais fatores para o sucesso organizacional.

Segundo Zarifian (2001), o reconhecimento legitima o esforço e as 3 três condições a seguir contribuem para o sucesso quando trabalhadores assumem responsabilidades:

- a) Confiança legítima dos superiores;
- b) Disponibilidade de meios adequados à consecução das atividades delegadas, sem expor indivíduos a fracassos por falta de capacidade instalada; e
- c) Reconhecimento simbólico e, eventualmente, pecuniário em tempo real correspondente à nova responsabilidade.

5 RECONHECIMENTO NO TRABALHO E A AVIAÇÃO MILITAR

As contribuições teórico-metodológicas da Psicodinâmica do Trabalho têm permitido a ressignificação da atuação do psicólogo em diversos âmbitos, inclusive na Psicologia aplicada à Segurança do Trabalho. De forma geral, demandas organizacionais envolvem tais profissionais apenas na avaliação de desempenho de outros trabalhadores, classificando-o em categorias previamente estabelecidas, tais como “erro”, “fracasso” e “patologia” (Dejours, 1997).

Nesta abordagem, as visões do indivíduo e da tarefa convidam à moderação de foco no desempenho e saúde individuais, emergindo a igual significância de processos sociais, organizacionais e interpessoais como condicionantes do desempenho organizacional e individual, bem como contribuintes à saúde dos profissionais.

O militar das Forças Armadas deve estar preparado para enfrentar situações, físicas e psicológicas, limítrofes a qualquer momento. Em particular, a natureza da aviação militar envolve condições e ambientes ainda mais complexos que a aviação civil, criando riscos que exigem atuação coordenada entre várias equipes. Isto corrobora para o estabelecimento de condições de trabalho que viabilizem maior eficácia do ser humano, vista sua dimensão estratégica

no desempenho organizacional.

Sob esta perspectiva, almejar a excelência organizacional significa dispor de excelente desempenho humano. Esta condição é obtida com o favorecimento de ambiente saudável, propício à autonomia responsável dos indivíduos frente às suas tarefas. A relação intrínseca entre a saúde, física e mental, do trabalhador e o atingimento de alto nível de desempenho inclui a manutenção da capacidade de combate da Força Aérea Brasileira, que é sustentada pela eliminação de riscos operacionais desnecessários e o controle dos remanescentes, contribuindo para a segurança da atividade aérea militar. Entretanto, atingir e manter tais níveis operacionais requer mobilização organizacional, integração e suporte adequado ao ser humano, reconhecendo seu valor em cada organização.

A demanda atual apresentada por diversos Esquadrões da Força Aérea Brasileira tem sido atendida com o uso da Psicodinâmica do Trabalho, pois esta complementa a cultura organizacional ao alertar para questões antes não enfatizadas na profissão militar. Uma metodologia de diagnóstico/intervenção organizacional para promoção da saúde e segurança ocupacionais foi desenvolvida e tem sido empregada na prevenção de acidentes aeronáuticos e de trabalho, bem como em um projeto de acompanhamento psicológico de militares designados para Missões de Paz da Organização das Nações Unidas.

Diante da demanda de intervenção organizacional feita pelo Comandante, Oficial de Segurança de Voo ou Médico de Esquadrão, inicialmente, o Psicólogo visita a organização para estabelecer a aproximação com seus trabalhadores, procura conhecer os processos organizacionais formais e informais e o arcabouço de normas que orientam a atuação rotineira e os saberes dos indivíduos.

Normalmente, nesta etapa são conduzidas entrevistas com as peças-chave da organização para, em seguida, serem ofertadas vagas para militares voluntários participarem de grupos temáticos de discussão, dentro de critérios de agregação que consideram a natureza das atividades executadas e os círculos hierárquicos. Em seguida, é disponibilizada a escuta coletiva com foco na dinâmica prazer-sofrimento no trabalho, com o objetivo de viabilizar processos de reflexão a partir da mobilização subjetiva dos trabalhadores. Com tal manifestação, esses trabalhadores podem assumir áreas de ‘corresponsabilidade’ (Zarifian, 2001) construindo estratégias para enfrentar do cotidiano.

À medida que os espaços de discussão são estabelecidos, nota-se a possibilidade de construção de laços cooperativos que podem tornar visível a inteligência prática, favorecendo o reconhecimento dos outros, já que o sujeito expõe seu saber-fazer (Dejours, 2004).

A intervenção é finalizada com a produção de um relatório, contendo a descrição do estudo realizado com o objetivo de oferecer ao Comandante e outros gestores uma visão da Psicodinâmica do Trabalho sobre o cotidiano organizacional, sensibilizando-os para o gerenciamento de

riscos em aspectos de saúde e segurança ocupacionais, que acabam por impactar em todas as áreas da organização, incluindo a segurança operacional.

O uso indiscriminado de autoridade, hierarquia e punições para compensar a falta de confiança ou de competência gerencial cria enrijecimento recíproco e, dentre outras consequências, pode agravar o individualismo, produzir insegurança e fomentar atitudes de autoproteção a partir das quais o sujeito passa a enfrentar suas dificuldades de modo solitário, prejudicando os vínculos de solidariedade (Dejours *et al.*, 1994 citado em Santos, 2011).

Dentro de áreas onde as atividades dependem de trabalho em equipe, como a aviação militar, o isolamento e o individualismo podem se constituir em obstáculos à segurança operacional e à eficiência organizacional. ‘Nega-se o sofrimento alheio e cala-se o seu diante desta lógica de ‘salve-se quem puder’, coloca-se novamente a questão da cooperação (horizontal e vertical) e da mobilização subjetiva da iniciativa e da inteligência, lembrando que, na sua ausência, o processo de trabalho é paralisado’ (Dejours, 2000 citado em Santos, 2011, p. 94).

O comportamento ideal diante de adversidades no trabalho é a mobilização do grupo em busca de soluções. A mobilização subjetiva é necessária à mudança organizacional permanente na aviação, mas não pode ser exigida, pois é construída no alicerce da confiança mútua. Apesar das normas escritas, este ambiente de trabalho necessita de profissionais capacitados que contribuam com suas experiências, inteligências e comportamentos, mobilizando-se subjetivamente para preencher as lacunas entre o prescrito e o real do trabalho.

Os profissionais de aviação devem estar sempre atentos, corrigindo possíveis falhas para evitar a ocorrência de um acidente, tendo em vista que a atividade aérea é complexa e envolve riscos. A sua realização com segurança exige interações adequadas entre pessoas e equipes, tanto de solo quanto em voo, sendo necessária a manutenção de canais abertos para a comunicação clara e precisa que propicia consciência situacional e suporta de maneira coerente o processo de tomada de decisões que sejam necessários.

As especificidades afetas ao ambiente militar aumentam a complexidade da atividade aérea, sendo esperado que os militares cumpram as tarefas que lhe forem atribuídas, por mais adversas que sejam as condições para a sua realização. Tal nível de expectativa de desempenho dificulta o reconhecimento do ser humano no trabalho e inibe a mobilização subjetiva, apesar de demandas maiores que na aviação civil. Esta situação ratifica a necessidade de percepção para o uso de processos de valorização do ser humano, provendo canais de comunicação que contribuam para a reduzir *gaps* que possam contribuir para a perda de recursos humanos ou materiais, comprometam o desempenho final do grupo de trabalho.

Tais pontos merecem considerável atenção dos gestores, tendo em vista a importância do relacionamento interpessoal em equipes de trabalho, o reconhecimento da

interdependência dos membros destes grupos e à consequente busca compartilhada por soluções aos problemas. Isto ratifica a disponibilidade de fórum que possibilite a partilha de ideias e estimule a confiança mútua (*top-down/bottom-up*) para a cooperação entre os profissionais militares.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Psicodinâmica do Trabalho estuda a saúde ligada às relações intersubjetivas que ocorrem no contexto de trabalho. O efeito da subjetivação sobre o trabalho não pode ser generalizado, pois dependerá da mobilização e do engajamento do sujeito para com o trabalho. A saúde, a doença e a capacidade de resistir às dificuldades estão intimamente relacionadas à qualidade das relações de trabalho. Quando a organização do trabalho permite o engajamento e a expansão da subjetividade, possibilita a criação da confiança mútua e da mobilização que impulsionam a eficiência organizacional, sublimando a vivência de prazer no trabalho e o desempenho individual. A análise detalhada da relação subjetiva com o trabalho revela que nenhum trabalho de qualidade é possível sem o engajamento de toda a subjetividade.

Por meio de intervenções em Esquadrões Aéreos da Força Aérea Brasileira, percebeu-se a necessidade de abordar o tema do reconhecimento no trabalho associando-o à saúde e à segurança operacional, diante da complexidade e especificidade que envolvem as atividades aéreas militares, motivando o estudo mais apurado deste conceito, amplamente abordado pela Psicodinâmica do Trabalho.

A baixa valorização do trabalhador (militar) pode gerar sentimento de frustração generalizada, ao constatar que seus saberes e habilidades não são vistos como suficientes ou adequados a ponto de garantir um mínimo de autonomia durante as atividades realizadas. Essa configuração pode cercear ainda mais a inteligência prática e a capacidade de atuação em situações adversas, já que os militares esperam, a partir de suas contribuições, uma retribuição em termos de reconhecimento de sua identidade laboral. Ao trazer o conceito de saúde para a Psicodinâmica, percebe-se sua vinculação à liberdade e autonomia, por parte do trabalhador, sobre a organização do trabalho. Entende-se que esses aspectos, mais do que rituais formais, são promotores do sentimento de reconhecimento no trabalho e, ao mesmo tempo, de saúde ocupacional.

De uma forma geral, o desafio apresentado ao profissional de Psicologia nas organizações militares é a fuga de interpretações sobre o desempenho e saúde dos trabalhadores e o próprio funcionamento da organização, para construir sentidos compartilhados que viabilizem mudanças nas relações intersubjetivas e intrasubjetivas, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro.

O investimento no ser humano no trabalho deve ser visto como a principal engrenagem para atingir produtividade, qualidade e segurança nas missões da aviação

militar. E o seu reconhecimento no trabalho é um aspecto que deve ser tratado com seriedade e atenção pelos Comandantes na aviação militar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cruz Lima, SC. (2013) Reconhecimento no Trabalho, In: Vieira, FO, Mendes, AM, Merlo, ARC (Org.) *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*, Curitiba: Juruá.
- Dejours, C. (1986) Por um novo conceito de saúde, In: *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Vol. 14, No. 54.
- Dejours, C. (1993) Inteligência operária e organização do trabalho. A propósito do modelo japonês de produção, In: Hirata, H (Org.) *Sobre o modelo japonês, Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*, São Paulo: EDUSP.
- Dejours, C. (2004) Subjetividade, trabalho e ação, *Revista Produção*, Vol. 14, No. 3, pp. 27-34.
- Dejours, C. (2011) Addendum, Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, In: Lancman, S; Szelwar, LI. (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, Brasília: Paralelo 15.
- International Civil Aviation Organization. (2009) *Safety Management Manual [SMM]*, Doc 9859-AN/460, 2nd Edition, Montreal, Quebec, Canada.
- Mendes, AM. (1995) Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours, *Psicol. Cienc. Prof. Brasília*, Vol. 15, No. 1-3.
- (2007) Novas Formas de Organização no trabalho, Ação dos Trabalhadores e Patologias Sociais, In: Mendes, A. M. (Orgs) *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*, São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Muller, TC. (2013) Prazer no Trabalho, In: Vieira, FO; Mendes, AM; Merlo, ARC (Orgs) *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*, Curitiba: Juruá.
- World Health Organization [WHO]. (2006) *Constitution of the world health organization*, [Online], Available at: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf?ua=1 [16 Mar 2015].
- Santos, CAL. (2011) Confiança nas Relações de Trabalho, *Revista Psicologia em Destaque*, Ano 01, No. 01.
- Stolzer, AJ; Halford, CD; Goglia, JJ. (2011) *Sistemas de gerenciamento da segurança operacional na aviação*. Tradução Equipe DCA-BR, 1ª Edição, São José dos Campos: Organização Brasileira para o Desenvolvimento da Certificação Aeronáutica (DCA-BR).
- Vasconcelos, ACL. (2013) Inteligência prática, In: Vieira, FO; Mendes, AM; Merlo, ARC (Orgs) *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*, Curitiba: Juruá.
- Zarifian, PA. (2001) *Objetivo competência*, São Paulo: Atlas.